



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



JOBSTARTER

REGIONAL

3/2007

Ausbildung
stärken –
Betriebe unter-
stützen

INHALT

JOBSTARTER THEMA

Ausbildungs-
dienstleistungen
Seite 4

JOBSTARTER PROJEKTE

Berichte aus der Praxis
Seite 9

JOBSTARTER NEWS

Regionale Ausbildungs-
potenziale erschließen
Seite 14

JOBSTARTER LITERATUR

Seite 15

JOBSTARTER SERVICE

Seite 16

BILDUNG

Ideen zünden!

Liebe Leserinnen und Leser,

die im Juli 2007 vom Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) vorgestellten „Zehn Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung“ verweisen auf die Bedeutung einer betriebsnahen Ausgestaltung von Ausbildungsstrukturförderung. Ziel des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingerichteten Innovationskreises war es, Empfehlungen und Handlungsvorschläge für mittelfristig wirksame Strukturverbesserungen des Berufsbildungssystems zu erarbeiten.

Wie die wirtschaftsnahe Ausgestaltung von Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft aussehen kann, diskutierte das JOBSTARTER-Team gemeinsam mit Expertinnen und Experten auf dem BIBB-Fachkongress 2007. Drei Thesen fassen den Meinungs austausch kurz zusammen:

- Wir brauchen eine intelligente, regional gesteuerte Akquise von Ausbildungsplätzen.
- Die Akquise ist zu verzahnen mit einem qualitativ hochwertigen Dienstleistungsangebot für Betriebe.
- Durch das Dienstleistungsangebot sollen die vorhandenen Ressourcen und Potenziale optimal zusammengeführt und nachhaltig gesichert werden.

Hier setzt JOBSTARTER an und bietet insbesondere kleinen und mittleren Betrieben (KMU) ein umfassendes Dienstleistungsangebot rund um das Thema berufliche Bildung.

In dieser Ausgabe der **JOBSTARTER REGIONAL** zeigt Beate Zeller, Leiterin des JOBSTARTER-Regionalbüros Süd, auf, welche Beratungsleistungen von der Wirtschaft verstärkt nachgefragt werden und mit welchem Instrumentarium die JOBSTARTER-Projekte die bedarfsorientierte Beratung der Unternehmen vor Ort umsetzen.

Im Interview gibt Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer bayerischer Unternehmerverbände, Einblick in die Bedeutung der betrieblichen Bildung für die Metall- und Elektrobranche und schildert die Herausforderungen, denen sich Unternehmen bei der betrieblichen Ausbildung stellen müssen.

In den vier Projektberichten lassen wir diesmal insbesondere die Betriebe zu Wort kommen: Welche Ausbildungserfahrungen liegen vor, welche Hemmnisse gilt es zu überwinden?

JOBSTARTER-News, JOBSTARTER-Literatur und JOBSTARTER-Service bieten Ihnen wie gewohnt aktuelle Informationen und Hinweise auf Nachschlagewerke zum Thema.

Für die Unterstützung bei der inhaltlichen Gestaltung dieser Ausgabe gilt unser besonderer Dank dem Team des JOBSTARTER-Regionalbüros Süd.



Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

Ihr Christoph Acker

Impressum

Herausgeber: Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: (02 28) 1 07-29 09 Fax: (02 28) 1 07-28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

Bestellungen:
Tel.: 0 18 05 / 26 23 02, Fax: 0 18 05 / 26 23 03
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz)
oder per E-Mail: books@bmbf.bund.de

ISSN 1863-8384

Ausgabe 3/2007
2. Jahrgang, Heft 5
Bonn, Oktober 2007

Redaktion: Christoph Acker (verantwort.), Ruth Heinke, Sigrid Meiborg

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe (Seitenzahlen in Klammern): Christoph Acker (2, 15), Christiane Alter (13), Bärbel Bunk-Auerswald (12), Ruth Heinke (16), JOBSTARTER Regionalbüro Süd (3), Matthias Kohl (14), Florian Neumann (10/11), Kurt Schaal (9), Beate Zeller (4-8). Die Inhalte der Beiträge verantworten die Autorinnen und Autoren.

Gestaltung: Hauke Sturm Design, Berlin

Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Bildnachweis (Seitenzahlen in Klammern): Bachmeier (4, 6, 10), SIEMENS Professional Education (1), Berufsausbildungswerk Ostalb (9), BZ Bildungszentrum Kassel (12), JOBSTARTER (2, 14, 16), JOBSTARTER Regionalbüro Süd (13), Peters Bildungs GmbH (10/11), Vario Images (7), VBM (3).

Mit Ausbildung in eine sichere Zukunft

Interview mit Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer des Bayerischen Unternehmensverbandes Metall und Elektro e.V. (BayME) und des Verbandes der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. (VBM)

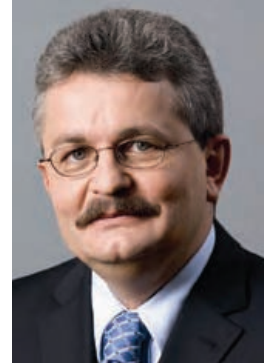
REGIONAL: Herr Brossardt, im Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie ist Bildung ein zentrales Thema. Würden Sie so weit gehen zu sagen, dass davon die Zukunftsfähigkeit Ihrer Mitgliedsunternehmen abhängt?

Brossardt: Ja, in der Tat. Die Fachkräfte von morgen sind der Schlüssel für unsere Zukunftsfähigkeit. Deutschland ist ein rohstoffarmes Land. Unsere Unternehmen können ihre Wettbewerbsfähigkeit auf den globalen Märkten nur durch ihre Innovationskraft sichern, durch innovative Produkte und dadurch, dass sie auch bei den Produktionsverfahren Vorreiter sind. Ihre wichtigsten Ressourcen sind daher das Wissen und das Können ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das bedeutet einerseits, dass lebenslanges Lernen immer wichtiger wird. Das bedeutet aber vor allem, dass es außerordentlich wichtig ist, noch mehr als bisher in die Köpfe unserer jungen Menschen zu investieren. Als Arbeitgeberverband sehen wir uns – zusammen mit anderen politischen und gesellschaftlichen Akteuren – in der Verantwortung und engagieren uns hier seit Jahren intensiv. Wir führen zahlreiche Einzelprojekte durch – und zwar in allen Bereichen, von der Vorschule über die berufliche Erstausbildung bis hin zur Hochschule.

REGIONAL: In den vergangenen Jahren stand die Ausbildungslücke im Zentrum der öffentlichen Debatten. Wie sehen Sie heute die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt und welche Schwerpunkte setzen Sie in Bezug auf die berufliche Erstausbildung?

Brossardt: Wir haben schon heute in einzelnen Bereichen Fachkräftemangel. Der demografische Wandel wird diese Probleme verstärken. Während heute noch in vielen Bereichen die Nachfrage der Jugendlichen auf dem Ausbildungsstellenmarkt das Angebot übersteigt, wird schon bald ein Wettbewerb der Betriebe um die besten Talente unter den Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsstellen einsetzen. In unseren Technologiebranchen werden die größten Probleme dann im gewerblich-technischen Bereich liegen. Begeisterung für technische Berufe zu wecken ist uns deshalb ein wichtiges Anliegen. In der

Metall- und Elektroindustrie haben Jugendliche mit Lust auf Technik hervorragende Berufsaussichten. Das ist viel zu wenig bekannt. Damit sich das ändert, engagieren wir uns in einer Vielzahl von Projekten, sei es nun die Ausbildungsinitiative Bayern, der M+E InfoTruck, Mädchen für Technik-Camps oder auch der neue Team-Wettbewerb „Technik-Scouts 2007“, der für Chancen und Perspektiven in den Metall- und Elektroberufen werben soll.



REGIONAL: Zusätzlich zu derartigen Initiativen auf Branchenebene und Ihrer Beteiligung an bildungspolitischen Projekten ist es sicherlich von besonderer Bedeutung, Ihre Mitgliedsunternehmen in Fragen der Ausbildung zu unterstützen. Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht und welche Projekte sind aus Ihrer Sicht besonders erfolversprechend?

Brossardt: Um unsere Unternehmen bereits heute auf die absehbaren Veränderungen vorzubereiten, haben wir das Zentrum für Ausbildungsmanagement Bayern (zab) ins Leben gerufen. Es unterstützt vorrangig kleine und mittlere Unternehmen bei ihren Ausbildungsbestrebungen und hilft ihnen zum Beispiel, den Einstieg in die eigene betriebliche Ausbildung zu meistern. Zahlreiche Betriebe haben in den vergangenen fünf Jahren dieses Angebot angenommen und sichern sich so bereits heute speziell für ihren Bedarf qualifizierte Fachkräfte. Wichtig ist, unmittelbar am jeweiligen Bedarf des einzelnen Unternehmens anzusetzen und gezielt dort Unterstützung zu leisten, wo die Ressourcen für die Ausbildung im Betrieb fehlen. Dabei kann es zum Beispiel um betriebspezifische Konzepte für das Ausbildungsmarketing von kleinen und mittleren Unternehmen gehen. Andere Betriebe benötigen beispielsweise Unterstützung beim Thema Neuordnung von Berufen oder bei der Umsetzung des betrieblichen Auftrags im Rahmen der neuen Prüfungsformen.

REGIONAL: Herr Brossardt, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Das Gespräch wurde geführt vom JOBSTARTER-Regionalbüro Süd.

Externe Dienstleister unterstützen Betriebe bei der Ausbildung

Rund 85 Prozent aller JOBSTARTER-Projekte unterstützen Betriebe mit Dienstleistungen im Sinne eines externen Ausbildungsmanagements. Beate Zeller vom JOBSTARTER-Regionalbüro Süd berichtet, in welchen Bereichen externe Unterstützung angeboten wird, wie sie aus betrieblicher Sicht konzipiert sein sollte und mit welchen Angeboten JOBSTARTER-Projekte betrieblichen Ausbildungshemmnissen begegnen.



Quantitative Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt noch ungelöst

Steht infolge der demografischen Entwicklung und des konjunkturellen Aufschwungs eine Trendwende auf dem Ausbildungsstellenmarkt bevor? Sind schon bald nicht mehr die Ausbildungsplätze knapp, sondern geeignete Bewerberinnen und Bewerber? Optimistischen Prognosen zufolge können wir in diesem Jahr erstmals seit 2001 wieder mehr als 600.000 neue Ausbildungsverträge erwarten. Trotzdem wird die Problematik des Ausbildungsstellenmarkts noch für einige Zeit ganz oben auf der Agenda von Politik und Wirtschaft rangieren. Nicht zuletzt das in den vergangenen Jahren stark angewachsene „Übergangssystem“, in dem mehr als 500.000 Jugendliche Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung durchlaufen, zeigt, dass die Ursachen des Ausbildungsplatzmangels nicht nur konjunktureller, sondern vor allem struktureller Art sind. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen und

das betriebliche Ausbildungsplatzangebot haben keinen inneren Zusammenhang. Art und Umfang der Nachfrageseite ist bestimmt durch die demografische Entwicklung, die schulischen Abschlüsse und die Berufswünsche der Jugendlichen. Sie trifft auf ein Angebot, das von der Erwartung des betrieblichen Fachkräftebedarfs, von der aktuellen konjunkturellen Situation und von den Rahmenbedingungen der Ausbildung selbst bestimmt ist. Die Angebots-Nachfrage-Relation ist trotz anziehender Konjunktur und trotz guter Erfolge vieler Ausbildungsinitiativen noch immer schlecht, noch immer treffen stark besetzte Nachfragejahrgänge auf ein verengtes Ausbildungsangebot.

Dafür zeichnen vor allem folgende Ursachen verantwortlich: Zum einen verlagert sich die Nachfrage nach Fachkräften zunehmend vom ausbildungsintensiven industriellen Sektor zum Dienstleistungssektor und neuen Wachstumsfeldern mit Betrieben ohne Ausbildungskultur und anderen Personalrekrutierungsstrategien. Kürzere Planungszyklen in der Personalarbeit relativieren auch bei traditionellen Ausbildungsbetrieben das Interesse an Ausbildungsinvestitionen, die sich erst langfristig amortisieren. Zum anderen kommen neue betriebliche Anforderungen hinzu, insbesondere im Bereich der überfachlichen Kompetenzen von Schulabgängern, die diese nicht hinreichend erworben haben. Betriebe rechnen mit höheren Ausbildungskosten und greifen zu alternativen Strategien der Fachkräfterekrutierung über den Arbeitsmarkt. Auch die in den nächsten Jahren zu erwartende sinkende Zahl von Schulabsolventen wird diese strukturellen Probleme am Übergang von Schulsystem und Ausbildungssystem nicht lösen.

Externes Ausbildungsmanagement: Mit Dienstleistungen das betriebliche Ausbildungsplatzangebot stabilisieren und vergrößern

Unter dem Namen „Externes Ausbildungsmanagement“ werden Bestrebungen zusammengefasst, die Betriebe in ihrer Entscheidung für Ausbildung durch Unterstützung von „außen“ motivieren und bestärken. Seit Mitte der 90er-Jahre wurden bundesweit in vielen Initiativen und von unterschiedlichen Akteuren Dienstleistungen für die betriebliche Ausbildung an-

Angebote an Betriebe im Sinne eines externen Ausbildungsmanagements

Im Vorfeld der Ausbildung:

- Analyse des Fachkräfte- und Personalbedarfs
- Auswahl passender Ausbildungsberufe
- Organisation der Ausbildung, Entwicklung eines betrieblichen Ausbildungsplans
- Unterstützung bei rechtlichen Fragestellungen
- Ausbildungsmarketing
- Erstellung und Abgleich von betrieblichen Anforderungsprofilen an Bewerber
- Vorauswahl von Bewerbern und passgenaue Besetzung von Ausbildungsstellen
- Organisation von Verbundausbildung und Ausbildungsnetzwerken

Während der Ausbildung:

- Strukturierung von Ausbildungsinhalten
- Unterstützung oder Übernahme von administrativen Aufgaben
- Unterstützung bei der Umsetzung von Ausbildungsneuerungen
- Unterstützung bei der Umsetzung von Ausbildungssequenzen (methodisch-didaktisch, z.B. Organisation von Lernen am Arbeitsplatz)
- Unterstützung bei der Vermittlung überfachlicher Kompetenzen
- Unterstützung bei der Umsetzung neuer Prüfungsformen

geboten. Externes Ausbildungsmanagement ging aus einem TESIK (Technologie, Struktur, Innovation und Konversion)-Workshop hervor und wurde gemeinsam von Nordmetall und IG Metall Küste initiiert und begleitet (vgl. Trepte, 2000). Das Spektrum der angebotenen Dienstleistungen reicht von Maßnahmen zur Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler über administrative und pädagogische Unterstützungsangebote bis zur Organisation von Ausbildungsverbänden und Netzwerken (vgl. Grafik oben).

Die Intensität der Unterstützung reicht von eher informierenden oder beratenden Leistungen bis hin zu aktiv gestaltenden Maßnahmen der externen Dienstleister im Betrieb (vgl. Grafik rechts).

Die Weiterentwicklung des Konzeptes wird in der praktischen Anwendung, im Rahmen von Einzelprojekten mit regionalen oder branchenspezifischen Bezügen, betrieben. Dies ist sinnvoll, da es sich um Dienstleistungen handelt, die für betriebspezifische und darüber hinaus branchen- und regionalspezifische Probleme angeboten werden. Für den Anbieter ist es daher entscheidend, eng mit Betrieben

und regionalen Ausbildungsakteuren zusammenzuarbeiten. Nur wer ihren spezifischen Bedarf kennt, kann geeignete Angebote entwickeln.

Erste empirisch gestützte Informationen über den positiven Einfluss von externen Dienstleistungen auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe liegen vor. Stellvertretend sollen hier einige Ergebnisse aus einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Modellversuch zum externen Ausbildungsmanagement dargestellt werden. Im Rahmen des Modellversuchs wurden bundesweit 553 Betriebe unterschiedlicher Größe und aus unterschiedlichen Branchen nach ihrer Einschätzung befragt, welche externen Unterstützungsangebote

sich positiv auf ihre Ausbildungsbereitschaft auswirken würden.

Besonders gewünscht wurden unterstützende Maßnahmen zur besseren Anpassung der Ausbildungsinhalte an die spezifischen betrieblichen Anforderungen. Es geht dabei sowohl um die Auswahl des passenden Ausbildungsberufs als auch um Strategien zur Integration der Ausbildung in die betrieblichen Prozesse. Von externen Dienstleistern erwarten die Betriebe Informationen, intensive Beratung und in einzelnen Fällen auch aktive Unterstützung bei der Ausbildungsplanung.

Formen der externen Unterstützung von Betrieben

Intensitätsstufen	Beschreibung
Stufe 5	Die Durchführung übernehmen und gleichzeitiger Know-how-Transfer an die Mitarbeiter des Unternehmens
Stufe 4	Die Durchführung übernehmen
Stufe 3	Bei der Durchführung unterstützen und mitwirken
Stufe 2	Beratung, z.B. in Einzelgesprächen oder durch Netzwerke
Stufe 1	Allgemeine Informationen bereitstellen, z.B. im Internet

Mit jeder weiteren Stufe nimmt die Intensität externer Unterstützung zu. Welche Form angeboten wird, richtet sich nach dem betrieblichen Bedarf (Quelle: Neumann/Sailmann, 2007, s. Literatur S. 8).



Großer Bedarf wird auch beim Thema Unterstützung in Prüfungsfragen gesehen. Mehr als die Hälfte der befragten Betriebe sieht die gesonderte Prüfungsvorbereitung der Auszubildenden als Ausbildungshemmnis, das durch das Angebot externer Unterstützung verringert werden kann. Besonders kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bewerten die Prüfungsvorbereitung als problematische Zusatzbelastung. Entsprechend räumen Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieser Dienstleistung die höchste Priorität ein.

Unterstützung bei der Umsetzung von Ausbildungsneuerungen ist ein drittes Angebot, das für mehr als jeden zweiten befragten Betrieb ausbildungssteigernde Bedeutung hat. Externe Dienstleister helfen Betrieben dabei, Neuerungen in die Ausbildungsorganisation zu integrieren.

Weitere Aufgabenfelder, für die externe Unterstützung als hilfreich beurteilt wurde, waren die Hilfestellung bei der Vermittlung überfachlicher Kompetenzen, bei der Organisation einer Ausbildung im Verbund mit anderen Unternehmen, bei der Ausbildungsplanung, bei der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber sowie Maßnahmen zur Entlastung von administrativen Tätigkeiten.

Insgesamt wurde deutlich, dass Betriebe mit bis zu 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eher externe Dienstleistungen in Anspruch nehmen als größere Betriebe. Geht man davon aus, dass größere Betriebe in der Regel über eigene Ausbildungsabteilungen verfügen, erstaunt dieses Ergebnis nicht. Externes Ausbildungsmanagement bietet Leistungen an, die im Tätigkeitsfeld hauptamtlicher Ausbilder liegen. Dennoch sind auch größere Betriebe an speziellen

Dienstleistungen wie pädagogisch-didaktischen Angeboten interessiert. Der Untersuchung zufolge unterscheidet sich die Aufgeschlossenheit gegenüber externen Dienstleistungsangeboten bei ausbildungserfahrenen und ausbildungsunerfahrenen Betrieben. Der Bedarf an Dienstleistungen externer Anbieter vor und während der Ausbildung ist bei Unternehmen, die bislang nicht ausbilden, deutlich höher als bei solchen, die bereits ausbilden. Dies lässt darauf schließen, dass durch Angebote externen Ausbildungsmanagements tatsächlich Ausbildungshemmnisse abgebaut werden können.

Den Ergebnissen der Unternehmensbefragung zufolge kann die Ausbildungsbereitschaft durch externe Beratung wesentlich gestärkt werden. Betriebe, die bisher noch nicht ausbilden, können sich oftmals vorstellen, bei entsprechender Unterstützung in die betriebliche Ausbildung einzusteigen. Bei bereits ausbildenden Betrieben hängt der Umfang ihrer Ausbildungsbeteiligung auch davon ab, welche Unterstützung sie erhalten können. Natürlich kommt es immer darauf an, dass die Dienstleistungsangebote an den speziellen betrieblichen Bedarfen ausgerichtet sind.

JOBSTARTER-Projekte: Differenzierte Strategien bei der Ansprache und Unterstützung von Unternehmen

Hier setzt JOBSTARTER an: Mit der Förderung regionaler Ausbildungsprojekte wird das betriebliche Ausbildungsplatzangebot stabilisiert und vergrößert. Externe Dienstleister, z. B. Verbände, kammernahe Einrichtungen oder Bildungsträger, unterstützen als JOBSTARTER-Projekte Betriebe in allen Fragen und Aufgaben der Berufsausbildung.

JOBSTARTER-Projekte nutzen die Instrumente des externen Ausbildungsmanagements und unterstützen die betriebliche Ausbildungsarbeit mit dem Ziel, die Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen. Auch für sie gilt, dass ihre Strategien nur dann erfolgreich sind, wenn sie dem Grundsatz der Kundenorientierung folgen. Das bedeutet, dass der Bedarf der Unternehmen im Mittelpunkt stehen muss. Dabei müssen verschiedene Rahmenbedingungen beachtet werden:

- Einen spezifischen Unterstützungsbedarf haben beispielsweise Betriebe in strukturschwachen Regionen, Branchen mit wenig attraktiven Berufen

oder einem insgesamt schlechten Image, wie auch Kleinbetriebe oder Existenzgründungen, die von sich aus zunächst gar nicht auf die Idee kommen, selbst auszubilden.

- Auszubildende Betriebe haben ganz andere Schwierigkeiten als Betriebe, die schon über langjährige Ausbildungserfahrung verfügen. Ausbildungsmüde Betriebe, die sich von der Ausbildung zurückgezogen haben, bilden die dritte Gruppe.
- Der Unterstützungsbedarf wechselt entsprechend den zeitlichen Phasen der Ausbildung. Er kann die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die Ausbildungsplanung oder die Prüfungsvorbereitung betreffen.

Im Folgenden zeigen zwei Beispiele, wie passende Dienstleistungsangebote zur Unterstützung der Unternehmen entwickelt werden können.

„Wir finden keine geeigneten Auszubildenden!“

Wenn Betriebe Schwierigkeiten haben, Ausbildungsplätze zu besetzen, kann das vielerlei Gründe haben. Oft haben Berufe oder ganze Branchen bei Jugendlichen und Eltern ein schlechtes Image wie z. B. das Hotel- und Gaststättengewerbe oder das Baugewerbe. Oft gibt es regionale Gründe, wie z. B. die schlechte

Verkehrsanbindung des Unternehmens. Oft hängt es daran, dass sich Jugendliche mehrfach bewerben und dann Ausbildungsplätze kurzfristig nicht besetzt werden können. Oft liegt es auch daran, dass sehr anspruchsvolle Ausbildungsberufe angeboten werden. Generell klagen kleine Betriebe, die in einer regionalen Konkurrenz mit Großbetrieben um geeignete Jugendliche stehen, häufig darüber, dass sich bei ihnen „nur die schlechter qualifizierten“ Jugendlichen bewerben. In der Folge verzichten sie oft vollständig auf eigene Ausbildung.

Hieraus geht deutlich hervor, dass Unternehmen nicht mehr davon ausgehen können, über die üblichen Stellenbesetzungsverfahren genügend und passende Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Besonders für anspruchsvollere Berufe, in bestimmten Branchen und in bestimmten Regionen ist es wichtig, für Ausbildungsgänge zu werben. Je gezielter die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber angesprochen werden, je besser und frühzeitiger mit Eltern und Lehrerinnen und Lehrern kooperiert wird, desto passender können die Ausbildungsplätze besetzt werden.

JOBSTARTER-Projekte können Betriebe mit gezieltem Ausbildungsmarketing unterstützen. Die Angebote reichen von Informationen über geeignete



Marketingaktivitäten bis hin zur Entwicklung von betriebspezifischen Strategien und ihrer Umsetzung.

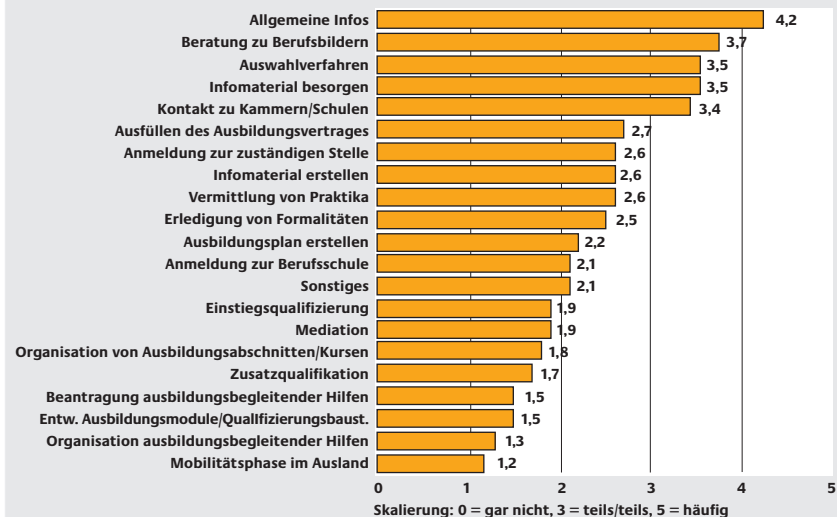
Ein JOBSTARTER-Projekt aus Baden-Württemberg z. B. verschafft kleinen Betrieben aus dem Baugewerbe und der Umwelt- und Entsorgungstechnologie Zugang zu Haupt- und Realschulen. Die Firmen können in den Schulen der Region für ihre Ausbildung werben. Bei Betriebserkundungen erleben Schüler und Lehrer, dass die Zimmerer- oder die Dachdeckerarbeit nicht nur schmutzig und anstrengend ist. Oder sie erfahren, dass sich das Tätigkeitsfeld einer „Fachkraft für Abwassertechnik“ nicht darin erschöpft, verstopfte Abwasserrohre freizubekommen, sondern den Umgang mit anspruchsvoller Computertechnologie erfordert, mit der ganze Kanalsysteme überwacht und gewartet werden.

So finden die Betriebe motivierten Nachwuchs, Schulen können ihren Unterricht praxisnah gestalten, und Schüler profitieren von einer frühzeitigen Berufsorientierung. Durch gezieltes Ausbildungsmarketing erübrigt sich hier das Problem der „mangelnden Bewerberqualität“.

„Die Ausbildung ist mit zu viel Aufwand verbunden!“

Vor allem für kleine und mittlere Unternehmen ist auch der administrative und pädagogische Aufwand, der für die Ausbildung zu leisten ist, oftmals ein K.o.-Kriterium. Mangelndes Know-how über die Formalitäten und in der Umsetzung der Ausbildung wirkt schon im Vorfeld abschreckend. JOBSTARTER-Projekte können mit der passenden Unterstützung den Einstieg in die betriebliche Ausbildung erleichtern. Sie informieren und beraten über Berufsbilder, über neue Berufe, über Zuständigkeiten, generell über den Nutzen der Ausbildung. Projekte unterstützen Betriebe auch bei der Organisation der Ausbildung, z. B. bei der Entwicklung des eigenen betrieblichen Ausbildungsplans, bei der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber, bei Kontakten mit der Berufsschule oder in der Konfliktmoderation. Ein weiteres Angebot besteht

Häufigkeit der angebotenen Dienstleistungen der JOBSTARTER-Projekte



Quelle: Dr. Sandra Liebscher/JOBSTARTER

in der Organisation von Ausbildungsverbänden. Für Unternehmen, die nicht alle Ausbildungsabschnitte in ihrem Betrieb abdecken können, wird dadurch die Möglichkeit geschaffen, dennoch selbst auszubilden.

Die Erfahrungen der bisherigen Arbeit zeigen, dass es umso besser gelingt, Betriebe für die Ausbildung zu motivieren, je mehr die Projekte als Bildungsdienstleister agieren und differenzierte Strategien entwickeln, die unmittelbar am Bedarf der Unternehmen ansetzen. So vielfältig, wie sich die Problemlagen darstellen, müssen auch die Unterstützungsangebote konzipiert werden. In dieser Ausgabe von JOBSTARTER Regional berichten wir über Erfahrungen und Erfolge aus der Arbeit von JOBSTARTER-Projekten, die die Instrumente des externen Ausbildungsmanagements für die Unterstützung von Betrieben nutzen.

Literaturverzeichnis:

- Informationen zum BIBB-Modellversuch „Entwicklung von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung“ finden Sie im Internet unter www.good-practice.de/mido.
- Neumann, F. & Sailmann, G.: Externes Ausbildungsmanagement im Spiegel der Unternehmen. In: Loebe, H. & Severing, E. (Hrsg.): Neue Ausbildungsanforderungen und externes Ausbildungsmanagement, Wirtschaft und Bildung, Band 42, Bielefeld 2007, S. 31–50.
- Trepte, H.-G.: EXAM – Neue Ausbildungsplätze schaffen durch Externes Ausbildungsmanagement, Nordmetall – IG Metall Bezirk Küste. In: ibv 48/2000.
- 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung. Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn, Berlin 2007.

Schwäbisch Gmünd: Kooperation für Ausbildung – Betriebe in die Schulen, Schüler in die Betriebe

Immer häufiger finden Betriebe keine geeigneten Bewerber, weil die Branche oder der angebotene Ausbildungsberuf bei Jugendlichen ein schlechtes Image hat. Das JOBSTARTER-Projekt „Neue Ausbildungsplätze in der Region Schwäbisch Gmünd“ vom Berufsausbildungswerk (BAW) Ostalb hilft kleinen und mittleren Unternehmen, diesem Problem mit passenden Instrumenten des Ausbildungsmarketings zu begegnen.

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Region ist auf den ersten Blick widersprüchlich: Einerseits fehlten 2006 im Landkreis über 2000 Ausbildungsplätze, zahlreiche Schulabgänger fanden keine Lehrstelle. Andererseits klagten viele Betriebe – nicht zuletzt aufgrund der anziehenden Konjunktur – über Fachkräftemangel und das Problem, angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen zu können. Eine differenziertere Betrachtung zeigt: Während sich Betriebe, die bei Jugendlichen beliebte Berufe wie Mechatroniker oder Industriemechaniker anbieten, vor Bewerbungen kaum retten können, suchen andere Branchen, vor allem im Handwerk, händeringend nach Bewerberinnen und Bewerbern.

„Oft sind den Jugendlichen die Karrieremöglichkeiten im Handwerk nicht bewusst“, weiß Kurt Schaal, Projektmitarbeiter des BAW Ostalb. „Deshalb legen wir in unserem Projekt den Schwerpunkt auf Ausbildungsmarketing. Wir stellen eine Kooperation zwischen Betrieben und Schulen her mit dem Ziel, auf die berufliche Orientierung der Jugendlichen frühzeitig steuernd Einfluss zu gewinnen und sie mit Arbeitsfeldern in Kontakt zu bringen, auf die sie von selbst nie stoßen würden. So können die Betriebe selbst das Image von Berufen verbessern.“

Wie zum Beispiel das Berufsbild des Dachdeckers. „Ich weiß, wie schwer es ist, eine Ausbildung zum Dachdecker durchzustehen, und ziehe den Hut vor jedem Azubi, der das schafft“, sagt Beate Heyder, Geschäftsführerin von Heyder Bedachungen. „Auf der anderen Seite ist für mich klar, dass sich ein Betrieb, der nicht ausbildet, auch nicht über den

Fachkräftemangel beschweren darf.“ Auf Anregung des JOBSTARTER-Projektes hat sie deshalb beschlossen, den Beruf des Dachdeckers/der Dachdeckerin selbst in Schulen vorzustellen. Sie wirbt für den Beruf, zeigt Entwicklungsmöglichkeiten für Jugendliche auf und bietet anschließend Praktika in ihrem Betrieb an.

Auch das Bauunternehmen Schwarzkopf nutzt diese Möglichkeit. Nachdem man 2007, nicht zuletzt wegen schlechter Erfahrungen mit wenig motivierten Jugendlichen, eine Ausbildungspause einlegt, fand man die Idee der BAW Ostalb, Bauberufe in der Schule vorzustellen, sehr gut. „Die Schülerinnen und Schüler zeigen

großes Interesse, und einige haben sich gleich zum Schnupperpraktikum gemeldet“, so Schaal. Wenn die Motivation so groß bleibt, wird das Unternehmen 2008 wieder in die Ausbildung einsteigen.

Auf die Informationen an Schulen folgt der nächste Schritt: „Am effektivsten ist es, wenn im Anschluss an die Schulbesuche der Unternehmen Praktika der Jugendlichen folgen“, berichtet Schaal. „So erfahren sie in der Praxis, was ihnen in der Schule bereits vorgestellt wurde. Ein besseres Instrument zur Motivation gibt es nicht.“

Im Rahmen des JOBSTARTER-Projektes wird das BAW Ostalb an dieser Strategie auch in Zukunft festhalten. Denn der Erfolg gibt ihnen recht: Nach drei erfolglosen Versuchen konnte in diesem Jahr erstmals wieder ein passender Auszubildender für den Beruf des Dachdeckers gefunden werden.

Kontakt:

Berufsausbildungswerk Ostalb / Neue Ausbildungsplätze in der Region Schwäbisch Gmünd/ Ostwürttemberg
Kurt Schaal
Eugen-Bolz-Straße 7, 73525 Schwäbisch Gmünd
Tel.: (0 71 71) 10 49 60, Fax: (0 71 71) 10 49 610
E-Mail: kurt.schaal@baw-ostalb.de

Laufzeit des Projektes: 01.05.2006 – 31.12.2007
Zuwendungssumme: 160.759 Euro



Frau Matschiner (Steelcase Werndl AG) erklärt Schülern der Mozartschule Inhalte zum Beruf Holzmechaniker/-in.



München: Ausbildung im Hochtechnologiebereich

Das JOBSTARTER-Projekt „IWAN – Innovation und Wachstum für Ausbildungsplätze und Nachhaltigkeit“ in München berät Unternehmen der Hochtechnologie in allen Fragen der Ausbildung. Betriebe aus diesen Bereichen verfügen aufgrund des vorwiegend akademischen Hintergrundes ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über geringe Erfahrungen in der betrieblichen Ausbildung. Andererseits verfügen diese Unternehmen über einen hohen Fachkräftebedarf und sind zusätzlich in der Lage, hochwertige Ausbildungsplätze zu bieten. Wie das IWAN-Team um Projektleiter Roland Nagl Unternehmen unterstützt hat, berichten drei Unternehmensvertreter im Gespräch mit JOBSTARTER REGIONAL.

REGIONAL: Frau Wöber, Herr Dr. Fertig, Herr Bellan, Sie alle haben mit Unterstützung des JOBSTARTER-Projektes IWAN eigene betriebliche Ausbildung begonnen oder ausgeweitet. Welchen Stellenwert hatte Ausbildung bislang in Ihrem Unternehmen?

Dr. Niels Fertig, Geschäftsführer von Nanion Technologies: Als Start-up sind wir vor fünf Jahren von der Universität kommend sehr schnell in den Markt gegangen, waren schnell sehr erfolgreich und sind dadurch auch, was die Mitarbeiterzahl angeht, stetig gewachsen. Das Thema Ausbildung hat da anfangs keine Rolle gespielt, nicht zuletzt deswegen, weil unsere Aufgabenfelder akademisches Know-how erfordert haben.



Roland Nagl (IWAN) mit dem Mechatronik-Auszubildenden Muamer Smajkic, CTO Michael George und Geschäftsführer Dr. Nils Fertig bei Nanion Technologies (v.l.)

Mittlerweile haben sich im Unternehmen Aufgabenbereiche ergeben, die zwar eine gute Qualifikation, aber nicht zwingend einen Studienabschluss erfordern. In diesem Zusammenhang gab es bei uns erstmals die Überlegung, in den Bereichen Mechatronik und Chemie-Laborarbeiten auszubilden.

Werner Bellan, Commercial Manager bei AMS Technologies: Bei uns war die Ausgangslage etwas anders. AMS Technologies hat bereits seit dem Jahr 2000 die Möglichkeit auszubilden und nutzt diese auch, insbesondere im kaufmännischen Bereich. Wir standen also, als wir von Herrn Nagl angesprochen wurden, dem Thema Ausbildung prinzipiell schon sehr aufgeschlossen gegenüber. Letztlich stellte sich für uns die Frage, welchen Nutzen bringen uns weitere Auszubildende und in welchen Berufen könnten wir zusätzlich ausbilden.

Birgit Maria Wöber, Geschäftsführerin von gibgas Medien:

Wir bei gibgas hatten das Thema Ausbildung bereits vor einigen Jahren in Angriff genommen, damals

aber mit der Bewerberin zur Bürokauffrau etwas Pech. Sie hat nicht das nötige Interesse aufgebracht und sich letztlich gegen eine Ausbildung entschieden. Seitdem lag das Thema für



uns auf Eis, nicht zuletzt deshalb, weil wir bei anderen Bewerberinnen und Bewerbern ebenfalls kein gutes Gefühl hatten. Erst kürzlich haben wir uns gedanklich wieder mit dem Thema beschäftigt, und glücklicherweise hat sich genau in diesem Moment Herr Nagl mit IWAN bei uns gemeldet.

REGIONAL: Ein gutes Stichwort! Herr Nagl, wie stellen Sie Kontakt zu Unternehmen her? Gibt es Besonderheiten bei der Ansprache von Betrieben aus dem Bereich Hochtechnologie?

Nagl: Ja, die gibt es. Bei der Herangehensweise an junge, aufstrebende Unternehmen hat sich für uns bewährt, sich erst einmal sachkundig zu machen. Wir nutzen Netzwerke wie das Nanotechnologie-Fachnetzwerk „CeNS“ oder, wie im Falle gibgas, die Fachdatenbank „Bayern Innovativ – Bayerisches Energieforum“, um schon vor dem ersten Kontakt etwas über das Unternehmen zu erfahren. Wann wurde das Unternehmen gegründet, wie hat sich die Mitarbeiterzahl entwickelt und welche beruflichen Schwerpunkte gibt

es – all das sind wertvolle Informationen, die den Erstkontakt, der meist telefonisch läuft, erleichtern.

Bellan: In unserem Fall war es so, dass wir von Herrn Nagl an unserem Stand auf der Fachmesse „Electronica“ angesprochen wurden. Wir haben uns dort präsentiert und mit unseren Geschäftsfeldern das Interesse von Herrn Nagl geweckt. Im gemeinsamen Gespräch haben wir unsere Vorstellungen in Bezug auf Auszubildende genannt, und umgekehrt wurden uns Vorschläge unterbreitet, in welchen Bereichen zusätzliche Ausbildung möglich wäre.

REGIONAL: Was waren Ihre spezifischen Vorstellungen?

Bellan: Als ein Distributionsunternehmen, das weltweit agiert und Produkte überwiegend in Amerika einkauft, war es uns wichtig, eine Auszubildende bzw. einen Auszubildenden zu bekommen, die bzw. der von Anfang an eng in die Abläufe integriert ist und die Firma nach außen hin selbstbewusst repräsentieren kann. Eine fundierte Schulbildung und Fremdsprachenkenntnisse sind uns dementsprechend wichtig. Ein etwas älterer Bewerber bietet sich da natürlich an. Auf der anderen Seite fanden wir den Vorschlag von Herrn Nagl sehr interessant, neben kaufmännischen Berufen zusätzlich im Bereich Lager auszubilden. Er hat uns die Möglichkeiten vorgestellt, die sich mit einem Auszubildenden zum Fachlageristen ergeben. Weil das für uns Neuland war, haben wir lange überlegt, ob wir das machen sollen. Der Bewerber, der uns von IWAN vorgestellt wurde, hat uns letztlich überzeugt. Er konnte schon vor der Ausbildung ein dreimonatiges Praktikum absolvieren und sich so gut einarbeiten.

Fertig: Der Aspekt, dass wir jemanden ganz speziell auf unsere Bedürfnisse hin ausbilden können, ist auch für uns sehr wichtig. Nach relativ kurzer Zeit kennen die Auszubildenden den Betrieb, die Inhalte sehr gut und können direkt als vollwertige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsteigen. Dass IWAN bei den Bewerbern schon eine Vorauswahl im Hinblick auf unsere Anforderungen getroffen hat, zum Beispiel gute Englischkenntnisse oder Vorerfahrungen in Chemie, hat uns sehr geholfen. Ein anderer Punkt war mindestens genauso wichtig: 90 Prozent unserer Belegschaft haben selbst keine Erfahrungen mit dem dualen System gemacht. Deshalb war unsere Erwartung an IWAN in erster Linie Beratung um das Thema Ausbildung. Welche Anforderungen muss man erfüllen, wie kann man sich akkreditieren lassen? Auch der Kontakt zur IHK wurde



Birgit Wöber und Wolfgang Wöber von gibgas

über das Projekt hergestellt. Ich glaube, beim nächsten Mal können wir das ganz gut selbst meistern, und insofern war die Initiative für uns von großem Nutzen.

Wöber: Für uns war wesentlich, einen passenden Jugendlichen zu finden. Wir benötigen vor allem Identifikation mit unserer Firma und unseren zwei großen Themen: Fahrzeuge und Ökologie. Unsere Firma muss Überzeugungsarbeit für Erdgasautos leisten, und diese Leidenschaft für das Thema sollte jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Team aufbringen. Solche Eigenschaften finden Sie in keinem Zeugnis. Umso wichtiger war es, dass uns IWAN Bewerberinnen und Bewerber vorgestellt hat, die diese Kriterien erfüllen.

REGIONAL: Alles zusammengenommen: Was hat Ihnen an der Zusammenarbeit mit dem JOBSTARTER-Projekt IWAN besonders gefallen?

Fertig: Wenn ich für alle sprechen darf: Was ich am wichtigsten fand, war die Tatsache, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts voll auf unsere Bedürfnisse eingegangen sind. Gerade in hochtechnologischen Branchen ist zu Beginn Überzeugungsarbeit und das Aufzeigen der Chancen sehr wichtig. Das hat IWAN hervorragend hinbekommen.

REGIONAL: Vielen Dank für das Gespräch.

Kontakt:

Peters Bildungs GmbH
 IWAN – Innovation und Wachstum für Ausbildungsplätze
 und Nachhaltigkeit
 Roland Nagl
 HansasträÙe 24
 80868 München
 Tel.: (0 89) 23 70 06 00
 Fax: (0 89) 23 70 01 11
 E-Mail: roland.nagl@bfi-peters.de

Laufzeit des Projektes: 15.05.2006 – 31.12.2007
 Zuwendungssumme: 190.314 Euro

Kassel: Von der Existenzgründerin zur Ausbilderin

Die Gründe, warum Betriebe den Einstieg in Ausbildung scheuen, sind vielschichtig: Manchen ist aufgrund geringer Erfahrung der Aufwand zu groß, andere finden keine geeigneten Bewerber. An diesen Punkten setzt das JOBSTARTER-Projekt „Mit der BZ in die berufliche Zukunft – eine runde Sache“ an: Es unterstützt Betriebe in administrativen Fragen und vermittelt passende Bewerberinnen und Bewerber.



Existenzgründerin Irina Eder mit ihrer neuen Auszubildenden Mareike Janetzko

Eine Fachkraft für den eigenen Betrieb ausbilden war auch seit längerem der Wunsch von Irina Eder, Besitzerin des „Nähstübchens Eder“ in Homberg an der Efze. Die gelernte Schneiderin gründete 2003 eine Ich-AG. „Ich habe mich in Homberg umgeschaut und

entdeckt, dass hier eine Schneiderei fehlt“, erinnert sich die in Kirgistan geborene 38-Jährige. Begonnen hat sie mit einer kleinen Änderungsschneiderei. Inzwischen besitzt Irina Eder einen Betrieb mit drei Mitarbeiterinnen, in dem die Kunden auch Kurzwaren und Gardinen kaufen können.

Die Suche nach einer passenden Auszubildenden hatte sie fast schon aufgegeben, als sie 2007 in einem ersten persönlichen Gespräch von Ausbildungsplatzentwickler Roland Wunsch über die Inhalte des Kasseler JOBSTARTER-Projektes informiert wurde. Für die voller Energie steckende Betriebsinhaberin stand sofort fest, die Dienstleistungen des BZ Bildungszentrums Kassel GmbH in Anspruch zu nehmen. Sie skizzierte das von ihr gewünschte Profil einer zukünftigen Auszubildenden.

Die BZ-Mitarbeiterinnen Dorothee Bug und Bertina Weiser haben daraufhin ein Assessment-Center durchgeführt und eine Ausbildungsplatzsuchende ausgewählt, die exakt dem gewünschten Stellenprofil entsprach. Ein dreiwöchiges Praktikum im Betrieb bestätigte den positiven Eindruck der motivierten

und selbstbewussten jungen Frau.

„Mareike lernt schnell und bringt das nötige Talent mit, eine Ausbildung zur Änderungsschneiderin zu absolvieren, und sie kann mit Menschen umgehen“, freut sich Irina Eder über die gute Auswahl durch das JOBSTARTER-Projektteam.

Zusätzlich zur Vermittlung einer passenden Bewerberin konnte das JOBSTARTER-Projekt allerdings noch mehr bieten: „Die Übernahme von administrativen und organisatorischen Aufgaben, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung zu erfüllen sind, sind für ausbildungsunerfahrene Betriebe genauso wichtig wie Informationen über das duale Ausbildungssystem“, berichtet Weiser. Das war vor allem für die Deutsche aus Kirgistan besonders wichtig. Das Dienstleistungsangebot der Projektmitarbeiter/innen umfasste außerdem Hilfestellung für die Betriebsinhaberin beim Ausfüllen des Förderantrags im Rahmen des Existenz Gründungsprogramms und beim Ausstellen des Ausbildungsvertrages.

Ergänzend zu den Dienstleistungen sind die guten Kontakte zu regionalen Partnern von besonderer Bedeutung für den Erfolg des Projektes. „Der Bekanntheitsgrad des Bildungszentrums Kassel in der Region sowie die gute Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und der Handwerkskammer Kassel sind wesentliche Voraussetzungen für die erfolgreiche Gewinnung von Ausbildungsplätzen in kleinen und mittelständischen Handwerksunternehmen“, sagt Projektleiterin Bärbel Bunk-Auerswald.

Im Falle von Irina Eders Schneiderei hat sich das Vorgehen bewährt. Bereits jetzt steht fest, dass die Auszubildende Mareike nach der Ausbildung übernommen wird.

Kontakt:

BZ Bildungszentrum Kassel
Mit der BZ in die berufliche Zukunft – eine runde Sache
Bärbel Bunk-Auerswald
Falderbaumstraße 18–20
34213 Kassel
Tel.: (05 61) 9 59 64 58
Fax: (05 61) 9 59 61 00
E-Mail: b.bunk-auerswald@bz-kassel.de

Laufzeit des Projektes: 15.05.2006 – 31.12.2007
Zuwendungssumme: 226.197 Euro



Bamberg: „Teilzeitausbildung – kennen Sie das schon?“

Mit diesem Slogan startete das JOBSTARTER-Projekt „Tau – Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter“ seine Öffentlichkeitskampagne, um die seit April 2005 neu im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankerte Möglichkeit der Teilzeitausbildung bekannt zu machen. Ziel dieser Neuerung ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für junge Eltern schon während der Ausbildung zu ermöglichen.

Profitieren denn auch die Betriebe von dieser neuen Form der Ausbildung? Diese Frage kann Dr. Judith Keller, Zahnärztin und Ausbilderin von drei Teilzeitauszubildenden, uneingeschränkt mit „Ja“ beantworten. „Ich bilde seit zwölf Jahren aus. Meine Erfahrung zeigt: Junge Mütter und Väter entscheiden sich bewusster für einen Ausbildungsberuf und sind oft motivierter und zielstrebig, wollen unbedingt Familie und Beruf gut vereinbaren. Die höhere Motivation ist natürlich für mich ein gewichtiger Vorteil.“

Auch in der Organisationsform von Teilzeitausbildung liegen Vorteile für Betriebe. „Eine solche Ausbildung passt besser in unsere personellen und räumlichen Strukturen“, sagt Elke Spindler, Geschäftsführerin des pro familia e. V. Bamberg. So kann die Anwesenheit der Auszubildenden flexibel eingerichtet werden, wie es die räumlichen Gegebenheiten im Büro zulassen. Zudem passt die gestreckte Ausbildungsdauer besser zu den finanziellen Möglichkeiten des Vereins. Das Möbelhaus Neubert in Hirschaid hat neben den genannten Vorteilen auch der Appell an die soziale Verantwortung von Ausbildungsbetrieben überzeugt. Dort werden gleich vier junge Mütter und ein junger Vater ab September in unterschiedlichen Berufen ausgebildet. „Alle fünf haben auf jeden Fall eine Chance verdient“, so Kathrin

Knauer von der Firma Neubert, und Chef Klaus Homann betont: „Wenn wir dazu beitragen können, jungen Eltern die Möglichkeit zu geben, sich auf eigene Füße zu stellen, tun wir das gerne.“

Zwischenbilanz

97 junge Mütter und 2 junge Väter, die ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren möchten, stehen inzwischen auf der Bewerberliste von Tau. 20 Ausbildungsverträge

wurden bis heute geschlossen. Der Schlüssel zum Erfolg waren hierfür breit angelegte Informationsangebote des JOBSTARTER-Projekts. „Von Teilzeitausbildung können alle profitieren – Betriebe genauso wie junge Mütter und Väter. Deshalb haben wir der Öffentlichkeitsarbeit zu Beginn des Projekts große Bedeutung beigemessen“, betont Christiane Alter vom bfz in Bamberg. Daneben waren viele persönliche Informations- und Beratungsgespräche bei Firmen nötig, um die Region für dieses Thema zu gewinnen. In den Gesprächen mit Betrieben stehen meist ganz konkrete Themen im Vordergrund, zum Beispiel die Organisation der Kinderbetreuung. Dazu Zahnärztin Dr. Keller: „Da die Kinderbetreuung im Vorfeld zusammen mit den Bewerberinnen organisiert wurde, sind wir uns sicher, dass in der Ausbildung alles zuverlässig klappen wird.“

Teilzeitberufsausbildung

- Geregelt in § 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)
- Berechtigt sind Personen in besonderen Lebenssituationen, z. B. junge Eltern.
- In der Regel verbringen die Teilzeitauszubildenden ca. 75% der normalen Regelarbeitszeit im Betrieb.
- Die genauen Arbeitszeiten werden zwischen Auszubildenden und Betrieb festgelegt.
- Bei geringerer Regelarbeitszeit verlängert sich die Ausbildungsdauer im Schnitt um drei Monate je Ausbildungsjahr.

Christiane Alter stellt klar: „Teilzeitausbildung passt nicht in jeden Betrieb gleichermaßen. Wir beschäftigen uns ausführlich mit jeder neuen Firma, und zusammen mit allen Beteiligten entwickeln wir dann eine praktikable Lösung, wie die Teilzeitausbildung am besten umgesetzt werden kann.“

Bedenken der Betriebe aufgrund angenommener höherer Fehlzeiten der Auszubildenden kann sie dabei meist schnell entkräften: „Junge Eltern versuchen alles, um ihre Ausbildung erfolgreich zu meistern, denn sie wissen genau, dass der Berufsabschluss ein wichtiger Schritt für ihre persönliche Zukunft ist.“

Kontakt:

Berufliche Fortbildungszentren der bayerischen Wirtschaft (bfz)
Bamberg / Tau – Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter
Christiane Alter
Lichtenhaidestraße 15
96052 Bamberg
Tel.: (09 51) 9 65 58 34
E-Mail: alter.christiane@ba.bfz.de

Laufzeit des Projektes: 01.05.2006 – 31.12.2007
Zuwendungssumme: 101.953 Euro



Frau Leicht (Betten Friedrich) mit Yvonne Richter, die eine Ausbildung zur Verkäuferin macht

Fachveranstaltung in Stuttgart: Regionale Ausbildungspotenziale erschließen

Das Ausbildungspotenzial von Unternehmen ist nach wie vor nicht optimal ausgeschöpft. Vor allem kleine und mittlere Betriebe entscheiden sich häufig für andere Formen der Personalrekrutierung. Gängige Argumente: Die Ausbildung sei zu aufwändig, und man finde keine geeigneten Bewerber. Wie aber sollte geeignete Unterstützung für Betriebe aussehen, um sie für Ausbildung zu gewinnen? Welche Erwartungen gibt es von betrieblicher Seite?

Diese Themen wurden im Rahmen der Fachveranstaltung des JOBSTARTER-Regionalbüros Süd am 25. Juli 2007 in Stuttgart mit Vertreterinnen und Vertretern regionaler Unternehmen und JOBSTARTER-Projekte diskutiert.

Dabei zeigte sich, dass der Unterstützungsbedarf je nach Unternehmensgröße, -branche und Ausbildungserfahrung sehr unterschiedlich ist – den Lösungsweg gibt es nicht. Aytan Yaman, Vertreterin der türkischen Isbank GmbH in Stuttgart, berichtete, wie wichtig für ihr Unternehmen Informationen zu grundsätzlichen Fragen der dualen Ausbildung sind. „Wir hatten bislang keine Erfahrung mit dem deutschen Ausbildungssystem. Welche Anforderungen an einen ausbildenden Betrieb gestellt werden oder welche Voraussetzungen man benötigt, sind für uns daher zentrale Fragen.“ Ein externer Ausbildungsdienstleister sollte daher den Betrieb an Ausbildung heranführen und bei allen notwendigen Schritten begleiten.

Für Erich Hadamofsky, Personalleiter der Marquardt GmbH in Rietheim-Weilheim, ist diese „Rundum-Unterstützung“ weniger wichtig. „Wir bilden seit Jahrzehnten aus und haben in diesem Bereich viel Know-how und eigene Erfahrungen.“ In den letzten Jahren macht dem Unternehmen ein anderes Problem zu schaffen: „Für uns wird es immer schwerer, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für unsere technischen Ausbildungsberufe zu finden“, so Hadamofsky. „Deshalb kooperieren wir eng mit Schulen, um schon frühzeitig Alternativen bei der Berufswahl zugunsten einer technischen Ausbildung aufzuzeigen. Hier könnten Unterstützungsangebote für Unternehmen ansetzen.“

Michael Nanz, Projektleiter des JOBSTARTER-Projekts „Neue Ausbildungsplätze in der Region Schwäbisch Gmünd/Ostwürttemberg“, bestätigt diese

Einschätzung: „Wir arbeiten eng mit Handwerksbetrieben zusammen und wissen, wie schwierig es in einigen Bereichen ist, überhaupt Interessenten für Ausbildung zu finden“, so Nanz. „Viele Ausbildungsangebote entsprechen nicht den Vorstellungen der Ju-



gendlichen und gelten als nicht so ‚cool‘ wie beispielsweise eine Ausbildung im IT-Bereich. Wir moderieren die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Handwerk und bieten Betrieben in diesem Bereich die Chance, sich bekannt zu machen und Vorbehalte abzubauen.“

Über die besondere Stellung der Hightechbranche zur beruflichen Ausbildung berichtete Roland Nagl, Projektleiter des JOBSTARTER-Projekts „IWAN“. Hier gehe es vor allem darum, die Unternehmen an das Thema Ausbildung heranzuführen. „Die mit der beruflichen Ausbildung verbundenen Chancen werden von vielen Unternehmen im Hightechbereich überhaupt nicht wahrgenommen. Viele wissen gar nicht, dass ihre hohen Anforderungen durch entsprechende Berufsbilder abgedeckt werden, weil sie diese nicht kennen.“

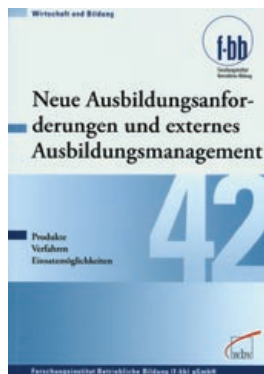
Bei der Fachveranstaltung wurde deutlich: Um Betriebe effektiv unterstützen zu können, sind flexible, serviceorientierte Angebote nötig. „Rezepte von der Stange führen nicht zum Erfolg“, so Christa Oberth vom JOBSTARTER-Regionalbüro Süd. Die JOBSTARTER-Projekte müssen sich daher als Bildungsdienstleister verstehen und den Betrieben individuelle Lösungsstrategien anbieten. Nur so wird eigene betriebliche Ausbildung zu einer echten Alternative bei der Fachkräftesicherung.

Literatur

Neue Ausbildungsanforderungen und externes Ausbildungsmanagement

Produkte, Verfahren, Einsatzmöglichkeiten
Wirtschaft und Bildung,
Band 42

Herbert Loebe, Eckart Severing (Hrsg.), 2007



Das Ausbildungsmanagement wurde eingeführt, um Betriebe in allen Ausbildungsfragen zu unterstützen und sie in ihrer Entscheidung für die Ausbildung zu bestärken. Jetzt lässt die Neuordnung der Berufsbilder den Ausbildungsverantwortlichen mehr Freiheiten bei der Auswahl der Inhalte. Darauf muss das externe Ausbildungsmanagement mit neuen Angeboten reagieren. Der Sammelband beantwortet Gestaltungsfragen und stellt Wirkungschancen des externen Ausbildungsmanagements unter den veränderten Bedingungen dar.

Die Ergebnisse beruhen auf dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Modellversuch „**Entwicklung von Verfahren und Produkten des externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungs offenen Ausbildung**“.

Das Buch kostet 19,90 € und ist erhältlich beim W. Bertelsmann Verlag. ISBN 3-7639-3283-2

Externes Ausbildungsmanagement in regionalen Netzwerken

Leitfaden für die Bildungspraxis, Band 18

Holger Weininger, 2007



Der Leitfaden zeigt, wie in regionalen Netzwerken externes Ausbildungsmanagement initiiert und organisiert wird. Holger Weininger erläutert das Vorgehen anhand des STARegio-Projektes „**Nordost-bayerisches Ausbildungsnetz NOBAN**“ in Hof/Weiden. Er beschreibt, wie die Besonderheiten der Projektregion berücksichtigt und die Instrumente externen Ausbildungsmanagements entwickelt und eingesetzt werden.

Das Buch kostet 12,90 € und ist erhältlich beim W. Bertelsmann Verlag. ISBN 3-7639-3539-0

Jetzt selbst ausbilden

Damit Ihr Betrieb erfolgreich ist
Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung,
Reihe erscheint fortlaufend



Mit der Broschürenreihe „**Jetzt selbst ausbilden**“ informiert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) über neue und neu geordnete

Ausbildungsberufe, um Betriebe für die Ausbildung junger Menschen zu gewinnen. Die einzelnen Themenhefte beschreiben die jeweiligen Berufe oder Berufsgruppen und zeigen den Weg zur Ausbildung auf. An Beispielen aus der Praxis wird sichtbar, wie dieser Weg unkompliziert beschriftet werden kann. Die betrieblichen Beispiele wurden in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Verbänden und Fachleuten aus den jeweiligen Berufen erarbeitet.

Die Broschüren können im Internetangebot des BMBF bestellt oder direkt heruntergeladen werden:
<http://www.bmbf.de/publikationen/4525.php>.

Handbuch Teilzeitberufsausbildung

Hrsg.: RE/init e.V., 2005

Der gemeinnützige Verein RE/init e.V. führte von August 2002 bis März 2006 das Modellprojekt BEAT im Rahmen des BQF-Programmes „**Kompetenzen fördern**“ durch. **Ziel des Projektes** war die Schaffung von betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit. Im Rahmen des Modellprojektes ist das Handbuch Teilzeitberufsausbildung entstanden, das wertvolle Hinweise für die praktische Umsetzung sowie eine Liste aller regionalen Akteure, Ansprechpartner und Angebote für junge Frauen und Männer mit Elternpflichten bietet. Darüber hinaus informiert das Handbuch über die Arbeit des bundesweiten Netzwerkes Teilzeitberufsausbildung.



Das Handbuch kann kostenlos unter folgendem Link heruntergeladen werden: <http://tzba.reinit.net/engine/data/upfiles/HandbuchTeilzeitberufsausbildung.pdf>.

ZWH-Bildungskonferenz „Fit für den Aufschwung – Bildung geht weiter“

Am 29. und 30. Oktober findet im Estrel Hotel & Convention Center Berlin die große Bildungskonferenz der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) statt.

In fünf Vortragsreihen behandeln 50 Referenten aktuelle Themen der Aus- und Weiterbildung. JOBSTARTER gestaltet exklusiv eines der Foren. Die vier JOBSTARTER-Regionalbüros stellen dort an beiden Tagen erfolgreiche Projektinitiativen vor.

Weitere Themenstellungen der Konferenz:

- Bildungstrends – Wohin die Reise geht
- Bildungsmanagement – Bildung erfolgreich verkaufen!
- IT-Fitness, Lehrlinge gehen online & Prüfen heute

Das Forum „Migration in Deutschland“ wird durch eine Medienfachtagung ergänzt. Die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer, steht Journalisten sowie interessierten Teilnehmern und Teilnehmerinnen Rede und Antwort. Dr. Dagmar Gielisch, Leiterin des Programmbereichs „Stiftungen & Fundraising“ bei JOBSTARTER, nimmt teil an der Podiumsdiskussion zum Thema „Stiftungen und Integration – Welche Fördermöglichkeiten gibt es?“.

Die Konferenz wird von einer Fachmesse begleitet. Das JOBSTARTER-Team freut sich auf Ihren Besuch am Messestand.

Aktuelle Informationen zum Bildungskongress und zur Online-Anmeldung unter:
www.bildungskonferenz2007.de

Fachveranstaltung am 12. Dezember in Nürnberg

„Neue Ausbildungsplätze schaffen und regionale Strukturen entwickeln – Das BMBF-Programm JOBSTARTER“

- Wie kann Ausbildung in den Unternehmen und Regionen besser verankert werden?
- Wie gestaltet man berufliche Ausbildung bedarfsgerecht für die Betriebe?
- Welche Unterstützungsleistungen erleichtern Unternehmen den Einstieg in die Ausbildung?



Antworten auf diese Fragen gibt die Fachveranstaltung des JOBSTARTER-Regionalbüros Süd. Neben Fachvorträgen und Podiumsdiskussion beleuchten Berichte aus der Praxis die Ausbildungsmarktsituation in Süd- und Ostdeutschland.

Die Fachtagung findet im Rahmen des 10. Bayerischen Berufsbildungskongresses statt, der vom 10. bis zum 13. Dezember im Messezentrum Nürnberg unter dem Motto „Du bist Deine Chance“ tagt.

Besuchen Sie uns am JOBSTARTER-Infostand in Halle 8, wo Sie sich über unsere Projekte informieren können.

Weitere Informationen über die Fachveranstaltung und den Bayerischen Berufsbildungskongress unter:
<http://www.jobstarter.de/de/814.php>
<http://www.berufsbildung.bayern.de>