



WWW.HANDWERK.DE

**Die Zukunft ist
unsere Baustelle.**

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Neue Chancen für Ihren Betrieb

NACHWUCHS- UND FACHKRÄFTESICHERUNG

Mit dem JOBSTARTER plus-Projekt yourPUSH qualifizierte Nachwuchskräfte
finden und die Zukunft Ihres Betriebes sichern

HANDWERKSKAMMER FRANKFURT-RHEIN-MAIN

1. Vorwort
2. Machen Sie Ihren Betrieb stark für die Ausbildung
3. Wie können Studienneuorientierter gewonnen und motiviert werden?
4. Finanzielle Fördermöglichkeiten
5. yourPUSH hilft Betrieben und Azubis zusammen zu finden
6. Weiterführende Informationen

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei.

Betriebe unterstützen, Ausbildung gestalten, Fachkräfte gewinnen: Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm von der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB).



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

1. Vorwort

Neuorientierer: Die Chance für Ihren Betrieb

Fachkräftegewinnung ist heute ein elementares Thema für Betriebe zur Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft.

Im handwerklichen Mittelstand sind Fachkräfte nicht leicht zu finden. Gleichzeitig gibt es viele Studierende die bereits nach den ersten Studiensemestern daran zweifeln, ob das Studium für sie der richtige Weg ist und nach Alternativen suchen.

Laut der Studierendenbefragung der Universität Maastricht, die in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2015 durchgeführt wurde, haben 30 % der Befragten Zweifel, dass sie ihr Studium erfolgreich abschließen werden. Für ein Drittel der Studenten¹ wäre eine duale Ausbildung eine gute Alternative.

Um Betriebe darin zu unterstützen, passende Nachwuchskräfte zu finden und Neuorientierern eine Alternative zum Hochschulstudium zu bieten, hat die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main das JOBSTARTER plus-Projekt yourPUSH gestartet.

Die Initiative spricht leistungs- und begeisterungsfähige junge Menschen an, die durch ihr bereits erworbenes Wissen und ihre Potenziale eine Bereicherung für Handwerksbetriebe sein können. Studienabbrecher bringen oft wichtige und auf die Berufsbildung anrechenbare Vorqualifikationen mit und können interessante Fach- und Führungsaufgaben übernehmen. Durch den technologischen Wandel, die steigenden Anforderungen und den erhöhten Fachkräftebedarf bieten sich für die Betriebe und die Neuorientierer attraktive Möglichkeiten.

Die Berater des yourPUSH-Teams informieren Studierende über Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk, gleichzeitig können sich Handwerksbetriebe an das yourPUSH-Team wenden, wenn sie geeignete Bewerber für freie Lehrstellen suchen. YourPUSH vermittelt somit zwischen Betrieben und potenziellen Nachwuchskräften und unterstützt beide Seiten bei der Ausbildung und Fachkräftesicherung.

¹ Auf Grund der besseren Lesbarkeit wird in der Broschüre die männliche Schreibweise verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

2. Machen Sie Ihren Betrieb stark für die die Ausbildung

Ausbildung und Personalentwicklung – Warum sie wichtig sind

Unsere Arbeitswelt verändert sich – mit neuen Technologien, zunehmendem weltweiten Wettbewerb sowie mit dem Rückgang des Anteils junger Menschen in den Betrieben gewinnt die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine immer größere Bedeutung. Der Bedarf an fachlich gut ausgebildeten Arbeitskräften wächst und zeigt sich als Fachkräftemangel bereits in der Praxis.

Der Ausbildungs- und Entwicklungsbedarf wird in den Betrieben vor allem durch externe Einflüsse erzeugt. Eine systematische Ausbildungs- und Entwicklungsbedarfsanalyse wird in der Regel nicht durchgeführt. Auf die externen und internen Einflüsse wird somit reagiert, um negative Auswirkungen zu begrenzen. Die Anforderungen und oft ersichtlichen Probleme im Kundenverhalten (Kommunikation, Dialogfähigkeit und Kundenorientierung) sowie z. B. durch technische Probleme und Qualitätsmängel entstandene Kundenbeschwerden, zeigen erst den Entwicklungsbedarf an.

Was kann verbessert werden?

Es ist empfehlenswert eine systematische Kompetenzanalyse und Entwicklung zu nutzen. Dadurch können verschiedene Kompetenzen (Personal-, Sozial-, Fach-, Methoden- und Handlungskompetenz) gemessen und Abweichungen zwischen Ist- und Soll-Profil identifizieren werden. Das yourPUSH-Beraterteam kann Sie dabei unterstützen.

Der Betrieb sollte sich dabei folgende Fragen stellen:

- Was sind die aktuellen und zukünftigen Anforderungen?
- Wie sollte das Soll-Profil aussehen?
- Wie sieht das Ist-Profil aus?

Aus diesen Fragen sollte sich dann der Handlungsplan ableiten. Bildungsplanung soll vor allem proaktiv und nicht reaktiv sein. Das heißt auf die externen und internen Einflüsse sollte nicht reagiert, sondern agiert werden – um negative Auswirkungen stärker zu begrenzen oder gar nicht entstehen zu lassen.

Was ist die Erfolgsmethode?

Es ist nötig, neben den betriebsspezifischen Entwicklungszielen, aus einer ganzheitlichen Sicht eine Bedarfsanalyse für jeden Einzelnen zu erstellen. Die Basis des Bedarfs sollten hierbei Talente, Bedürfnisse und die Entwicklungsplanung der einzelnen Mitarbeiter sein. Das Augenmerk sollte sowohl auf die Kompetenzermittlung wie auch auf die Kompetenzentwicklung gerichtet werden. Denn alleine das Feststellen der Defizite, schafft noch keine Lösung. Kompetenzen und Stärken sollen erkannt, die Ziele geplant und dann konkret umgesetzt werden.

Die Kompetenzen der Mitarbeiter zu erkennen und zu fördern, sind für jeden Betrieb entscheidende Faktoren um wettbewerbsfähig zu sein. Deshalb sind die Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeiter – Leistung, Leistungsbereitschaft, Motivation und tatsächliches Engagement – das wertvollste Kapital des Betriebes.

Studienabbrecher bzw. Neuorientierer als Auszubildende zu beschäftigen kann von Vorteil sein. Die gemachte Erfahrung des Studienabbruchs und die Neuorientierung, stärken bei den potenziellen Auszubildenden die Zielstrebigkeit und die Gewissenhaftigkeit. Kenntnisse aus dem Studium können oft in die Ausbildung eingebracht werden und so für den Betrieb und den Auszubildenden einen Mehrwert haben.

Studienneuorientierer bringen viel Potenzial mit, das Betriebe nicht ungenutzt lassen sollten. Das yourPUSH-Beraterteam kann Betrieben bei der Suche nach geeigneten Ausbildungskandidaten behilflich sein.

Neuorientierer in Ihrem Betrieb: Ihre Vorteile

1. Motivation und Reife

Studienneuorientierer haben im Vergleich zu Schulabgängern mehr Lebenserfahrung. Sie haben im Studium den akademischen Bildungsweg kennengelernt und durch die Neuorientierung auch die notwendige Erkenntnis gewonnen, den beruflichen Schritt bewusst ins Handwerk zu gehen. Die Erfahrung zeigt, dass Neuorientierer die Entscheidung wohlüberlegt treffen und die Perspektive im Handwerk weniger als eine Notlösung, sondern eher als eine Art Berufung sehen. Somit bringen sie neben Vorqualifikationen und Lebensreife auch eine hohe Motivation für den Beruf mit.

2. Fachkräftegewinnung und Wettbewerbsfähigkeit

Der Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften wird auch in den kommenden Jahren steigen. In den nächsten zehn Jahren suchen etwa 200.000 Handwerksbetriebe einen Nachfolger. Mit yourPUSH eröffnen wir Ihnen die Chance, schon jetzt geeignete Kandidaten für Ihren Betrieb zu finden. Damit können unter anderem das Aufgreifen neuer Trends und technologischer Entwicklungen verbessert, neue Geschäftsfelder durch mehr Innovationsfähigkeit erschlossen sowie die Arbeitsproduktivität, Einsatzflexibilität und Kundenzufriedenheit erhöht werden.

3. Vorbildung

Studienneuorientierer bringen durch ihre Vorbildung und Reife ein hohes Potenzial mit sich schnell in die Betriebsabläufe einzuarbeiten und selbstständig Arbeitsbereiche zu übernehmen. Teilweise können Vorbildung und Studienzeiten auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Zudem sind viele mobil.

4. Weiterbildungsmöglichkeiten

Durch vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten ist eine Ausbildung im Handwerk interessant. Parallel zur Ausbildung können Zusatzqualifikationen wie die Fortbildung zum/-r Geprüften Fachmann/-frau für kaufmännische Betriebsführung (Teil III der Meisterprüfung) und die Ausbildereignung (Teil IV der Meisterprüfung) während der Berufsausbildung absolviert werden. Eine Qualifizierung bis zum Betriebswirt (HwO) ist sowohl für den Bewerber als auch für den Betrieb von Nutzen. Einige Studienneuorientierer haben bereits erste Fach- und Berufserfahrungen und sind an der Fortbildung zur Führungskraft interessiert.

5. Persönliche Beratung

Sie erhalten beim yourPUSH-Beraterteam, das sich auf Studienneuorientierer und deren Vermittlung in Handwerksbetriebe spezialisiert hat, kostenlose Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Ausbildungskandidaten sowie eine persönliche Beratung zu Aus- und Weiterbildungsfragen.

3. Wie können Studienneuorientierer gewonnen und motiviert werden?

Gutes Personal ist wichtig. Dafür wird schon in der Ausbildung der Grundstein gelegt. Um potenzielle Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, müssen auch Betriebe was anbieten können. Es ist wie so oft im Leben – ein Nehmen und Geben. Junge und selbstbewusste Menschen wollen Leistung zeigen und was erreichen. Sie suchen Herausforderungen und möchten gerne ihre Fähigkeiten sinnvoll einbringen.

Nach dem Abbruch eines Studiums ist eine neue berufliche Orientierung notwendig, die häufig auch einen veränderten Bildungsweg nach sich zieht.

Langjährige Erfahrungen zeigen, dass die Ursachen für einen Studienabbruch genauso vielfältig sind, wie die subjektiv empfundenen Auswirkungen. Fragen, die sich in dieser Umbruchsituation bei einem Studienabbruch häufig stellen sind:

- Inwiefern ist der Studienabbruch eine für mich sinnvolle Entscheidung?
- Was hat mich ursprünglich zu meinem Studium bewegt?
- Welche Kompetenzen prägen mein persönliches Profil? Was sind meine Ziele und Interessen, die sich idealerweise mit meiner zukünftigen Arbeitstätigkeit verbinden lassen sollten?
- Welchen Anspruch habe ich an eine berufliche Tätigkeit? Wie müsste ein künftiges Tätigkeitsfeld für mich aussehen, in dem ich mich wohlfühle und das mir sowohl sinnvoll als auch machbar erscheint?
- Welche alternativen Wege zu meinem Traumberuf stehen mir nun offen?
- Was ist der für mich passende Weg und was sollten die nächsten Schritte sein?

Jeder Betrieb möchte einen guten Auszubildenden und eine gute Fachkraft haben. Deshalb ist es sinnvoll, auf einige Aspekte bei der Suche nach potenziellen Auszubildenden zu achten. Einer guten Fachkraft von morgen sollte auf Augenhöhe begegnet werden. Man sollte bedenken, es bewerben sich immer zwei: Betrieb und potenzieller Auszubildender. Bewerben ist gleichzeitig auch ein Werben.

Um sich im Wettbewerb um die Besten behaupten zu können, werden im Folgenden einige hilfreiche Tipps vorgestellt.

- ✚ Der erste und vielleicht wichtigste Tipp: Versetzen Sie sich in die Lage des potenziellen Auszubildenden.

Der Studienabbruch kann bei dem einen oder anderen auch zur Verunsicherung führen und so einige Fragen gehen den Bewerbern durch den Kopf:

- Habe ich durch den Studienabbruch versagt?
- Wie denken jetzt andere über mich?
- Habe ich nicht die nötigen Fähigkeiten und das Durchhaltevermögen?
- Ist der Abbruch hinderlich für meine berufliche Karriere?
- Wie wird es sein, mit jüngeren Auszubildenden in der Berufsschule und im Betrieb zu sein?
- Welche Perspektiven eröffnen sich durch die Ausbildung?
- Wie wird mein zukünftiger Arbeitsplatz aussehen und wie werde ich behandelt?

Zu diesen Fragen können Sie dem Neuorientierer unterstützend beiseite stehen. Zeigen Sie Verständnis und machen Sie ihm bewusst, dass der Neuanfang eine Chance ist sich beruflich in einem für ihn geeigneteren Berufsbereich weiterzuentwickeln. Nehmen Sie aber zugleich kritisch Stellung zu Themen wie Auswahl des Berufes, Motivation, Schulleistungen und Kompetenzen.

Zeigen Sie Transparenz und weisen Sie auf die Vorteile Ihres Betriebes hin. Dies können das spezielle Fachwissen und die Erfahrung, der Umgang mit den Mitarbeitern oder die besonderen Berufs- und Weiterbildungsperspektiven sein. Ebenso Ihre Qualifikationen und die Stärke Ihres Betriebes, die Sie beispielsweise durch die Mitarbeiterzahl und den Umsatz aufzeigen können. Auch Besonderheiten wie Arbeitskleidung, kostenfreie Getränke, Essenszuschuss und ein eigener Verantwortungsbereich können für den künftigen Auszubildenden motivierend sein.

- ✚ Der erste Eindruck zählt, heißt es bekanntlich. Beim ersten Kontakt sowohl mit den potenziellen Auszubildenden als auch den Kunden ist auf einige Dinge zu achten. Eine positive und einladende Atmosphäre sowie ein sauberer und für das Gespräch passend eingerichteter Raum sind in der Wirkung nicht zu unterschätzen. Bereiten Sie sich auf das Gespräch gut vor und nehmen Sie dafür eine Checkliste bzw. einen Gesprächsleitfaden zur Unterstützung.

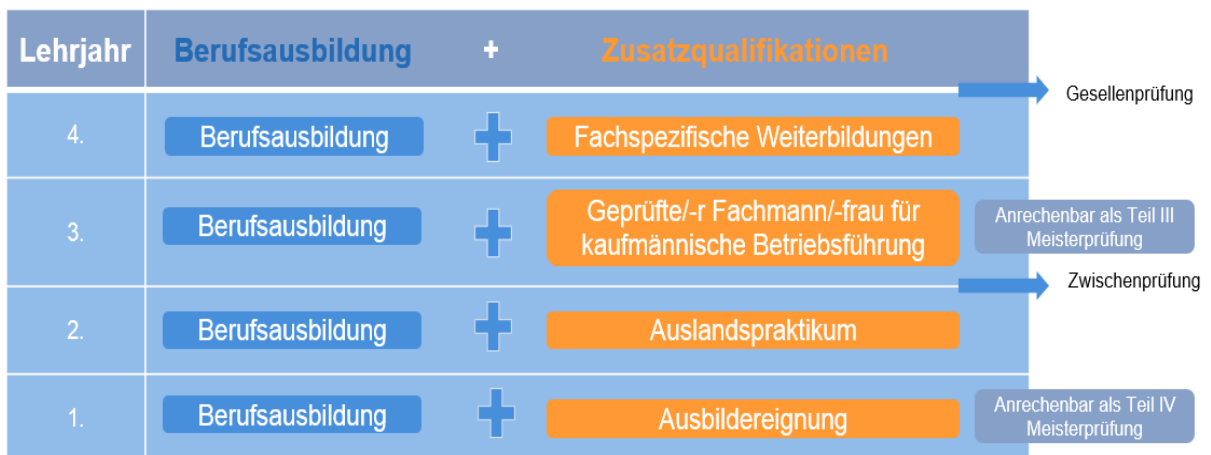
Gesprächsleitfaden für ein Bewerbungsgespräch

Dauer	Phase
ca. 5 Min.	Smalltalk <u>Begrüßung</u> In dieser Phase geht es um den sogenannten „Ersten Eindruck“, den der Arbeitgeber und der Lehrling im Vorstellungsgespräch machen. Insbesondere das äußere Erscheinungsbild, das Auftreten, die Umgangsformen und die Kontaktfähigkeit stehen hier im Mittelpunkt.
ca. 10 Min.	Kennenlernen <u>Motive, Gründe der Bewerbung</u> Hier soll geklärt werden, weshalb sich der Bewerber genau bei Ihrem Betrieb beworben hat und ob der Bewerber ein echtes Interesse für den Beruf mitbringt.
ca. 15 Min.	Vorstellung <u>Schulischer Werdegang und berufliche Eignung</u> Anhand dieser Fragen soll herausgefunden werden, ob der Bewerber aufgrund seiner schulischen Leistung / praktischen Fähigkeiten für den Ausbildungsberuf geeignet ist. <u>Persönlicher, familiärer und sozialer Hintergrund</u> Hier wird abgeklärt, wie differenziert und kritisch sich der Bewerber selbst beschreiben kann. Auch die Familienbindung und das soziale Netzwerk werden überprüft. <u>Informationen für den Bewerber</u> Hier stellt sich der Arbeitgeber selbst kurz dar. Diese Phase kann jedoch auch gleich zu Beginn (nach der Begrüßung) stehen. <u>Ausbildungsablauf- und Konditionen</u> Hier wird dem Bewerber in groben Zügen erklärt, wie die Ausbildung in der Regel abläuft.
ca. 10 Min.	Rückfragen <u>Fragen des Bewerbers</u> An klugen, durchdachten Fragen erkennt man sofort einen kompetenten Bewerber. Aus diesem Grund sollte man einem Bewerber auch die Möglichkeit geben, Fragen zur Ausbildung oder zum Betrieb zu stellen.
ca. 5 Min.	Abschluss <u>Abschluss des Gesprächs und Verabschiedung</u> Hier geht es im Wesentlichen darum abzuklären, ob Sie sich auf gemeinsame Ausbildungs- Rahmenbedingungen verständigen können und ob alle Fragen abschließend geklärt sind.

Quelle: in Anlehnung an Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

- Studienneuorientierter können aufgrund ihrer Vorerfahrung während der Ausbildung Zusatzqualifikationen, die später voll oder teilweise auf Fort- und Weiterbildungen angerechnet werden können, erwerben. Weisen Sie den interessierten Auszubildenden auf diese Möglichkeiten hin und wenn möglich, unterstützen Sie ihn dabei. Dies kann zum Beispiel in Form einer Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts geschehen. Für Weiterbildungen gibt es zahlreiche finanzielle Fördermöglichkeiten die in Anspruch genommen werden können (mehr dazu im Kapitel „Finanzielle Fördermöglichkeiten“). Die Qualifikation zum Meister zahlt sich aus: Das durchschnittliche Lebenseinkommen eines Handwerksmeisters liegt ungefähr gleichauf mit dem eines Fachhochschulabsolventen und der Meisterbrief ist dem ersten akademischen Abschluss gleichgestellt. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt, dass der Meisterabschluss die beste Voraussetzung zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit ist. Das in der Weiterbildung vermittelte Wissen kann direkt in der Praxis umgesetzt werden und somit für beide Seiten von Vorteil sein. Das speziell im Rahmen des Projektes "yourPUSH" für die Studienaussteiger/-innen entwickelte Konzept "Karriereprogramm Handwerk" bietet somit den Studienaussteigenden (mit und ohne Abschluss) neben dem Erwerb eines staatlich anerkannten Berufsabschlusses in einem Handwerk die einzigartige Möglichkeit, Teile der Meisterprüfung (Teil III und IV) vorzuziehen.

Karriereprogramm Handwerk



- Vor der Ausbildung sind einige wichtige Punkte zu klären und oft stellen sich für Studienneuorientierter und Betriebe Fragen zur Ausbildungsverkürzung und Anrechnung der Studienleistung auf. Nicht allen ist bekannt, dass aufgrund guter Leistung oder durch das Abitur die Gesellenprüfung vorgezogen bzw. verkürzt werden kann. Ihr Wissen darüber kann die Interessenten in ihrer Entscheidung unterstützen. Für Studienneuorientierter besteht auch die Möglichkeit, durch Anrechnung von Leistungen aus der Studienzeit die Ausbildung zu verkürzen. Rechtlich besteht aber kein Anspruch darauf. Die zahlreichen Studiengänge und Berufsausbildungen sind im Inhalt oft sehr unterschiedlich und schwer zu vergleichen. Die Anzahl der ECTS-Punkte liefern keine Grundlage dazu, vielmehr ist eine individuelle Prüfung nötig. Die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main bietet mit der Ausbildungsberatung und dem yourPUSH Team dazu hilfreiche Informationen und steht Ihnen dabei beratend zur Seite.

Nähere Informationen zur Ausbildungsverkürzung finden Sie in dem Leitfaden: „Rechtliche Aspekte zur Ausbildungszeitverkürzung und Anerkennung von Studienleistungen“.

- ✚ Zur Gewinnung von leistungsstarkem Nachwuchs sollten Sie Ihre Präsenz stärken und dazu verschiedene Kanäle nutzen. Das können klassische Stellenanzeigen in den Zeitungen, die Social-Media-Plattformen und die eigene Webseite oder die Teilnahme an Veranstaltungen wie z. B. an einer Bildungsmesse sein. Ebenso kann Sie die Handwerkskammer und auf deren Webseite befindlicher [Lehrstellenradar](#), der für Anfragen zu Praktika- bzw. Ausbildungsplatzvermittlung dient, dabei unterstützen. Das yourPUSH Team ist stets interessiert und bemüht Betriebe und Studienneuorientierter zusammenzubringen. Zögern Sie nicht und nutzen Sie diesen für Sie kostenlosen Service.

Freie Lehrstellen eintragen



Einfach registrieren und Stelle melden. Die Stellen erscheinen nicht nur in der regionalen Stellenbörse der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main, sondern auch in der bundesweiten App Lehrstellen-Radar.

Mehr unter <https://www.hwk-rhein-main.de/de/schnelleinstieg/lehrstelle-anbieten>

Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden



- ✚ Dem Interessenten die Inhalte der Ausbildung verständlich zu machen und ihm erklären was auf ihn zukommt, schafft Sicherheit und Vertrauen. Geben sie dem potenziellen Auszubildenden ein klares Bild über die Ausbildung und unterstützen Sie ihn bei der Entscheidung. Sie als Person haben einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Entscheidung des Interessenten – und auch allgemein auf die Zufriedenheit und Motivation Ihrer eigenen Mitarbeiter. Neben reinen Zahlen und Fakten ist vor allem der menschliche Aspekt, das heißt die zwischenmenschliche Beziehung, ein entscheidender Faktor.

Für beide Seiten ist es nützlich sich besser kennenzulernen, bevor ein Ausbildungsvertrag unterschrieben wird. Die meisten Neuorientierer wollen vor Beginn der Ausbildung ein Praktikum absolvieren. Dies ist für beide Seiten hilfreich, um zu sehen, ob der Beruf und der Betrieb für den Kandidaten und umgekehrt, passend sind. Weiterhin kann der Betrieb durch Praktika den eigenen Bekanntheitsgrad steigern und neue Kontakte zu potenziellen Auszubildenden herstellen.

In einer Studierendenbefragung der Universität Maastricht, die in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2015 durchgeführt wurde, zeigte sich, dass rund 80 % der Studienzweifler, die bisher eine duale Berufsausbildung nicht als Alternative zum Studium sahen, der Ansicht sind, dass Ihnen die Wahl für einen Berufsausbildung in einem Betrieb durch ein bezahltes Praktikum leichter fallen würde.

Bei einem angebotenen Praktikum sollten im Vorfeld folgende Fragen geklärt werden:

- Welche ausbildungs- und berufsrelevanten Inhalte können dem Interessenten vermittelt werden?
- Welche gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften sind zu berücksichtigen?
- Wer ist während des Praktikums der Ansprechpartner für den Interessenten?
- Kann durch das Praktikum die Entscheidung zur Auswahl des passenden Ausbildungsberufes unterstützt werden?

Merklblatt Praktikum

Das Praktikum ist eine vertraglich geregelte betriebliche Tätigkeit und Ausbildung einer Person ohne systematische Berufsausbildung mit dem Zweck, einen bestimmten Beruf oder eine Tätigkeit kennenzulernen. Unternehmen halten häufig Praktikantenstellen bereit, um Personen gegebenenfalls anschließend in ein Ausbildungs- oder in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen. Das Praktikum wird damit zu einer Art Probezeit, was rechtlich jedoch nicht unproblematisch ist. Es gibt die verschiedensten Arten von Praktikantenverhältnissen. Welche Rechtsvorschriften anzuwenden sind, hängt davon ab, welches Ziel mit dem Praktikum verfolgt wird.

Bezüglich der Zielgruppe gelten folgende Rechtsgrundlagen:

• Studentische Pflichtpraktika

Für studentische Pflichtpraktika während des Studiums finden Arbeitsrecht und BBiG keine Anwendung.

Die berufspraktische Tätigkeit muss in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sein. Eine Vergütungspflicht besteht nicht.

• Praktikum nach BBiG vor Beginn der Berufsausbildung in demselben Unternehmen

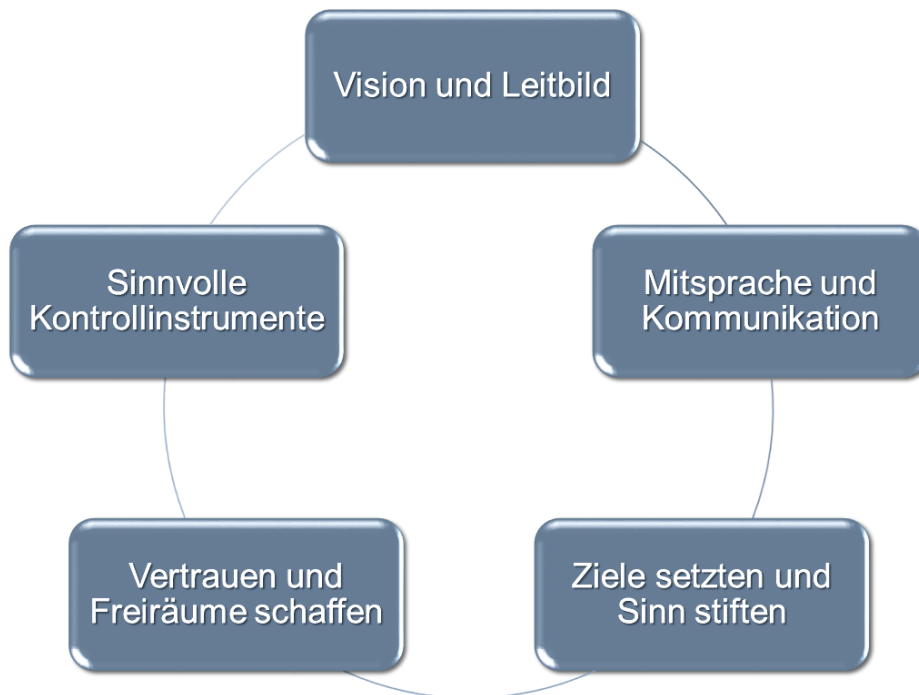
Das Berufsausbildungsverhältnis wird durch einen vom Auszubildenden und Ausbildenden abzuschließenden Ausbildungsvertrag begründet, der zum Inhalt den Erwerb fachlicher Fertigkeiten

und Kenntnisse und beruflicher Erfahrungen für eine qualifizierte berufliche Tätigkeiten in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf hat. Das Berufsausbildungsverhältnis wird durch schriftliche Vereinbarung (Ausbildungsvertrag) begründet. Grundsätzlich beginnt ein Berufsausbildungsverhältnis immer mit einer Probezeit (§ 20 BBiG). Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Während der Probezeit kann jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden (vgl. §§ 13, 15 Abs. 1 BBiG). Innerhalb der Probezeit sollen die Vertragspartner prüfen, ob sie für die gesamte Dauer der Ausbildungszeit zusammenarbeiten können. Ein Praktikum (mit Anwendung des BBiG) unmittelbar vor Beginn der Berufsausbildung kann auf die Probezeit angerechnet werden; dasselbe gilt für ein unmittelbar vorgeschaltetes Arbeitsverhältnis.

Grundsätzlich haben Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn. Ausgenommen vom Mindestlohn sind sogenannte Pflichtpraktika, also insbesondere solche Praktika, die verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden. Bei freiwilligen Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn, wenn sie der Berufsorientierung dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend geleistet werden. Ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum, das länger als drei Monate dauert, ist ab dem ersten Tag mit dem Mindestlohn zu vergüten. Der Mindestlohn gilt nicht bei Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach dem SGB III und bei Maßnahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Weitere Informationen sowie Verträge zum Thema Praktikum und Bildung finden Sie unter: www.hwk-rhein-main.de/de/schnelleinstieg/formulare-und.../bildung

Eckwerte einer Motivationsförderung



Motivation und Arbeitszufriedenheit sind wichtige Faktoren im beruflichen Alltag – nicht weniger gilt dies auch für andere Bereiche des Lebens. Die Folgen mangelnder Motivation spiegeln sich in vielen Bereichen der Gesellschaft wider. Daher werden sich Betriebe heute der Wichtigkeit der Mitarbeitermotivation immer stärker bewusst. Denn durch die Globalisierung und die dadurch entstandene Wettbewerbsverschärfung gewinnen Faktoren wie Innovationsfähigkeit und Produktivität an Bedeutung. Diese resultieren aber letztlich in hohem Maße aus der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Der ehemalige Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bahn AG, Dr. Rüdiger Grube, äußerte sich in einem Interview zu der Frage, welche Veränderungen es in seinem Betriebe geben müsse, damit strategische Ziele erreicht werden können, folgendermaßen: „Ein ganz wichtiges Thema ist die Führung. Nach dem Motto, ich hänge die Wurst hin und immer wenn der Mitarbeiter springt, ziehe ich die Wurst hoch, das ist nicht unser Führungsprinzip. Wir als Führungskräfte wollen Vorbilder sein. [...] wir wollen unsere Mitarbeiter emotional begeistern und motivieren.“ (Deutsche Bahn Mobil 4/2013)

Es hat längerfristig noch nie zum Unternehmenserfolg geführt, allein die Kosten zu senken. Deshalb müssen sich die Verantwortlichen im Unternehmen regelmäßig folgende Frage stellen: Wie können Mitarbeiter und Auszubildende gefördert werden, um in Zukunft motiviert, engagiert und zufrieden ihre volle Leistung in das Unternehmen einbringen zu können? Im Folgenden werden Eckwerte vorgestellt, die bei der Motivationsförderung sowohl von Mitarbeitern als auch von Auszubildenden zu berücksichtigen sind.

Vision und Leitbild

Ein Mitarbeiter sucht im Beruf neben zwischenmenschlichen Beziehungen, Einflussmöglichkeiten, Karriere und Ansehen auch Sinn und Orientierung. Um dies zu ermöglichen, erstellen Unternehmen Leitbilder, die handlungsleitend und motivierend sind. Sie definieren, was das Unternehmen anstrebt und wie es sich sieht.

Das Unternehmen muss seine Vision leben und wenn nötig alte Pfade verlassen, um sich marktmäßigen und technologischen Veränderungen anzupassen. Es sollte ein Unternehmensleitbild entstehen, in dem Kundenorientierung und hohe Produkt- und Servicequalität sinnvoll mit Mitarbeitermotivation und Arbeitszufriedenheit verbunden sind. Führungsgrundsätze sollten immer auch Wertschätzung und den Aufbau von Vertrauen bei den Mitarbeitern berücksichtigen.

Mitsprache und Kommunikation

Mitarbeiter sollen in Entscheidungsprozesse einbezogen werden, da dies ein entscheidender Faktor zur Erhöhung der Motivation ist. In einer Studie, die beim Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erschienen ist, zeigte ein Verhaltensexperiment aus dem Jahr 2011, dass die Arbeitsleistung um 9 % höher war, wenn Versuchsteilnehmer über für sie geltende Entscheidungen mitbestimmen konnten. Des Weiteren muss die Kommunikation als elementarer Bestandteil zwischenmenschlicher Beziehungen gepflegt und wenn nötig verbessert werden, um Missverständnissen und Konflikten vorzubeugen.

Ziele setzen und Sinn stiften

Jeder Mensch hat Ziele, bewusst und unbewusst. Ziele geben Sinn und motivieren. Damit sie erreicht werden können, sollten sie klar und anspruchsvoll sein. Damit sie auch akzeptiert werden, sollen die Mitarbeiter an der Zielsetzung beteiligt werden. Es ist wichtig, das Ziel zu definieren, Messkriterien festzulegen und den Zeitraum einzuplanen.

Hilfreich ist dabei die SMART-Formel:

S = Spezifisch

M = Messbar

A = Attraktiv / Akzeptiert

R = Realistisch

T = Terminiert

Das Gesamtziel soll in erreichbare Etappenziele unterteilt werden, da die mit ihnen verbundenen Erfolgserlebnisse die Motivation des Mitarbeiters fördern. Diese Teilerfolge sollen ihm auch immer wieder bewusst gemacht werden.

Mitarbeitern sollten Aufgaben und Ziele gegeben werden, die ihren Eignungen und Bedürfnissen entsprechen. Denn diese dürfen die Mitarbeiter langfristig weder über- noch unterfordern.

Es sollte auf Stärken gebaut und jedem Mitarbeiter der richtige Platz gegeben werden, wo er wachsen und das Unternehmen unterstützen kann.

Vertrauen und Freiräume schaffen

Kontrolle ist manchmal notwendig, aber zu viel Kontrolle schadet der Motivation und dem Betriebsklima. Sie erweckt den Eindruck, dass es an Vertrauen fehlt. Wenn Mitarbeiter genügend Freiräume bekommen, werden sie kreativer, zeigen mehr Initiative und können sich besser weiterentwickeln.

Kontrollinstrumente zur Motivation und Arbeitszufriedenheit

Um zu wissen, wie Motivation und Arbeitszufriedenheit in dem Unternehmen einzuschätzen sind, ist es wichtig, mittels geeigneter Instrumente die Lage zu erfragen. Dies sollte in regelmäßigen Abständen erfolgen, damit in Zukunft rechtzeitig reagiert werden kann.

Kennzahlen wie die Fluktuationsquote, Krankheitsquote, Verbesserungsvorschlagsquote und die Quote der Teilnehmer an freiwilligen Veranstaltungen haben einen großen Aussagewert für das Unternehmen. Sie können ein Indikator für die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter sein. Deshalb sollten sie erfasst und analysiert werden. Des Weiteren können Mitarbeiterbefragungen durchgeführt werden. Diese dienen dem Informationsgewinn, damit Schwachstellen im Unternehmen identifiziert werden können. Eine Mitarbeiterbefragung hilft zudem, in einen Dialog mit den Mitarbeitern zu treten, was zugleich einen kommunikationsförderlichen Aspekt hat.

Unterschieden wird zwischen schriftlicher und mündlicher Befragung sowie nach dem Grad der Standardisierung, d. h. standardisiert (Fragen und Antwortmöglichkeiten sind vorgegeben), nichtstandardisiert (Fragen und Antwortmöglichkeiten sind offen) und teilstandardisiert (Kombination aus standardisiert und nichtstandardisiert). Weiter wird unterschieden zwischen Einzel- und Gruppenbefragung und nach der Häufigkeit der Befragung, außerdem spielt es eine Rolle, ob die Befragung anonym oder offen erfolgen soll.

Schlussfolgerung

Die Entwicklung und Förderung der Arbeitszufriedenheit und Motivation ist sowohl für das Individuum als auch für das Unternehmen notwendig. Für die Frage, wie Mitarbeiter in einem Unternehmen motiviert werden können, ist primär nicht eine bestimmte Methode oder Technik ausschlaggebend, sondern das Bewusstsein, dass die Verantwortung für Motivation und Entwicklung zuerst bei einem selbst liegt. Dies bedeutet, dass sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter gemeinsam versuchen sollten, eine menschenbejahende und förderliche Umgebung zu schaffen, die Leistung und Motivation hervorbringt. Die Unternehmen sollten sich dabei für ein Führungskonzept entscheiden, das bei den Mitarbeitern Selbstorganisation, Eigenverantwortung und Mitbestimmung fördert.

Faktoren wie Geld und Karriere können auf Dauer die Mitarbeiter nicht motivieren. Auf Anerkennung und sozialen Kontakt kann niemand verzichten. Wie auch bei anderen Veränderungsprozessen sind Zeit und Ausdauer notwendig. Denn eingefahrene Denk- und Verhaltensmuster können nicht von heute auf morgen verändert werden. Führungskräfte müssen daher Mut zeigen und Maßnahmen konsequent umsetzen sowie dabei offen und flexibel sein. Es ist wichtig, die Beteiligten dort abzuholen, wo sie stehen.

Checkliste zur Selbstreflexion

Durch die nachfolgenden Checklisten soll die Möglichkeit geboten werden, das Denken und Handeln der Führungskräfte und der Mitarbeiter selbstkritisch zu hinterfragen, um somit positive Verhaltensänderungen anzuregen. Im Hintergrund steht der Gedanke, dass nicht allein die Führungskräfte, sondern auch die Mitarbeiter für das Betriebsklima verantwortlich sind. Viele Probleme entstehen in den Unternehmen auch deshalb, weil Mitarbeiter ihre Unzufriedenheit oft nicht äußern und Gelegenheiten, Vorschläge zur Verbesserung zu machen, nicht nutzen. Diese Checkliste kann in eine Mitarbeiterbefragung, die oben erwähnt wurde, integriert werden.

Checkliste für Führungskräfte	Ja	Nein
Bin ich für meine Mitarbeiter in meinem Handeln ein Vorbild?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bringe ich meinen Mitarbeitern Vertrauen entgegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stelle ich mich Herausforderungen mutig und kann ich Fehler zugeben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bin ich bereit Vorschläge von anderen anzunehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommuniziere ich mit meinen Mitarbeitern offen und ehrlich und lasse ich die Meinung anderer gelten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beziehe ich meine Mitarbeiter genügend in Veränderungsprozesse ein?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schätze und respektiere ich meine Mitarbeiter und unterstütze ich sie bei Problemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frage ich Mitarbeiter, wie sie sich fühlen und was sie denken, damit ich mich besser in sie hineinversetzen kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich Aufgaben delegieren und damit Mitarbeiter in ihrer Selbständigkeit fördern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spreche ich ehrlich Lob und Anerkennung aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich konstruktiv kritisieren, ohne den Selbstwert des anderen zu verletzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erkenne ich Konflikte und kann ich sie erfolgreich und nachhaltig bewältigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Alle Fragen, die mit „Nein“ beantwortet werden, sollten Anlass sein, das eigene Denken und Handeln zu überprüfen und gegebenenfalls zu ändern.

Checkliste für Mitarbeiter	Ja	Nein
Kann ich mich mit dem Unternehmen identifizieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bin ich mit meiner Arbeitssituation zufrieden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich meine Meinung äußern, wenn mir etwas nicht gefällt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fühle ich mich für die mir auferlegten Zuständigkeiten und Aufgaben voll und ganz geeignet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich konstruktiv meine Kritik äußern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich meine Kenntnisse und Fähigkeiten in der Arbeit einsetzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich mit anderen sprechen, um gemeinsame Lösungen und Kompromisse zu suchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bin ich an einer Erweiterung meiner Kenntnisse interessiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nutze ich Möglichkeiten, um die Zusammenarbeit in Zukunft zu verbessern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fühle ich mich von den mir auferlegten Aufgaben überlastet und kann ich dies bekunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich bei Problemen Rat oder Hilfe einholen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bin ich mit dem Führungsverhalten der Vorgesetzten zufrieden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich Verbesserungsvorschläge unterbreiten und begründen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Alle Fragen, die mit „Nein“ beantwortet werden, sollten Anlass sein, das eigene Denken und Handeln zu überprüfen und gegebenenfalls zu ändern.

Sie haben einen Azubi gefunden? Nutzen Sie die Vorteile des elektronischen Lehrvertrages

Alle Lehrverträge im Kammerbezirk Frankfurt-Rhein-Main werden in der Lehrlingsrolle erfasst. Das Service Center der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main hilft Ihnen gerne bei der Übermittlung der Daten Ihres Ausbildungsvertrages an die Lehrlingsrolle. Noch einfacher geht es jedoch mit dem elektronischen Lehrvertrag – einem Service Ihrer Kammer. Der "Login" bietet Ihnen den direkten Zugriff auf Ihre Daten der Handwerksrolle. Die Daten werden danach automatisch in den Ausbildungsvertrag eingesetzt. Außerdem erhalten Sie Einblick in die Daten aller eingetragenen und ausbildungsberechtigten Personen Ihres Betriebes. Sie müssen dann nur noch den entsprechenden Ausbilder auswählen.

Ein weiterer Vorteil des elektronischen Lehrvertrages: Sie können den Bearbeitungsstatus Ihrer Lehrverträge online überprüfen. So erfahren Sie, wo sich Ihre Verträge gerade zur Bearbeitung befinden. Solange Ihre Ausbildungsverträge nicht den Status "gesendet" haben, können Sie diese übrigens jederzeit online ergänzen und berichtigen. Nach der Überprüfung Ihrer Daten erhalten Sie eine Rückmeldung des Serviceteams in der Form einer PDF-Datei – und evtl. einen Hinweis auf fehlende Angaben oder Unterlagen. Bitte drucken Sie Ihre Verträge aus und senden Sie diese, wie bisher per Post, unterschrieben und mit allen notwendigen Anlagen an:

Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main
Berufsbildungs- und Technologiezentrum Weiterstadt
Lehrlingsrolle
Postfach 100544
64205 Darmstadt

Lehrvertrag online melden:

<http://www.hwk-rhein-main.de/de/schnelleinstieg/lehrvertrag-eintragen>

Wir leiten Ihre neuen Lehrverträge zur Information und Registrierung dann an die zuständige Innung oder Kreishandwerkerschaft weiter, die sich dann um alles weitere kümmert.

Haben Sie weitere Fragen? Das Service Center hilft Ihnen gerne weiter: 069 97172 -818 oder per E-Mail an service@hwk-rhein-main.de.

Ausbildungsstelle besetzt? Dann senden Sie die Informationen über den folgenden Link an die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main: www.hwk-rhein-main.odav.de/45,50,jobboardofferentry.html oder rufen Sie das Service Center an.

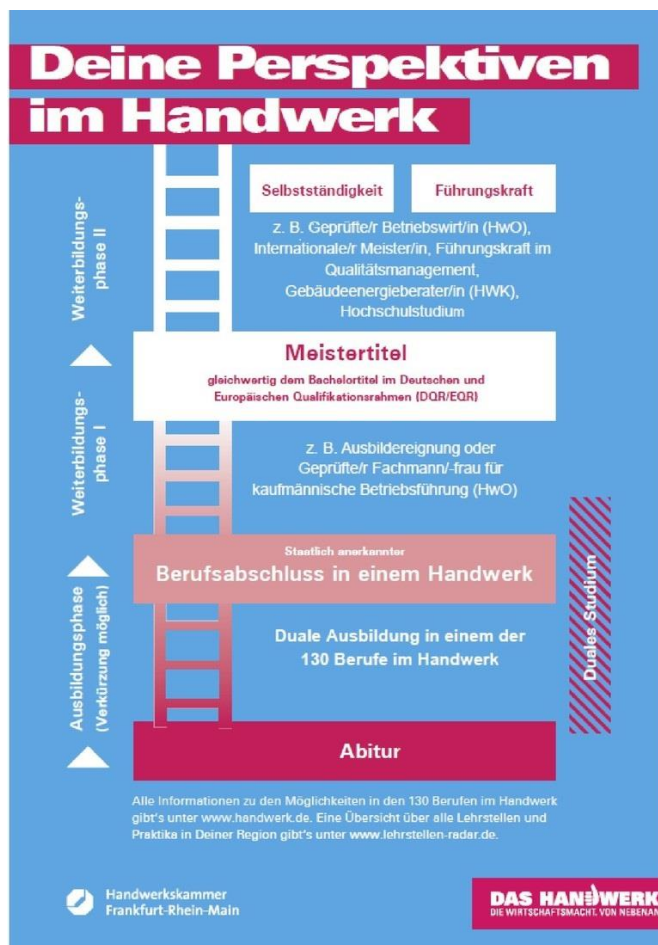
Die Karriereleiter im Handwerk

In der Regel übernehmen Betriebe ihre Lehrlinge, so dass diese direkt nach der Gesellen- oder Abschlussprüfung in ein Arbeitsverhältnis mit einem Betrieb übergehen können. Haben die Gesellen ausreichend Kenntnisse und Erfahrungen in ihrem Beruf gesammelt, können sie sich für die Meisterprüfung anmelden bzw. Vorbereitungslehrgänge besuchen.

Der Meistertitel, der entsprechend dem Europäischen und dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR/DQR) dem Bachelortitel gleichgestellt ist, ist ein solides Fundament für unternehmerische Selbständigkeit oder Positionierung als Führungskraft. Mit einer möglichen Weiterbildung zum/zur Geprüften Betriebswirt/-in (HwO) werden Kenntnisse erweitert, die für die erfolgreiche Führung eines Unternehmens benötigt werden.

Das Karriereprogramm Handwerk der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main bietet den Hochschulabgänger/-innen ohne Abschluss die Möglichkeit, einen von ca. 130 staatlich anerkannten Berufsabschlüssen im Handwerk, auch im kaufmännischen Bereich, zu erwerben. Duale Studiengänge sind eine weitere Alternative für Studienaussteiger/-innen, sich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Die Verkürzung der Ausbildungszeit, ggf. die Anrechnung von Studienleistungen sind möglich. Die Neuorientierer können jederzeit einsteigen. Auslandsaufenthalte und die Fortbildungen während der Ausbildung, insbesondere die Möglichkeit, Teile der Meisterprüfung (Teile III und IV) vorzuziehen, sichern einen schnellen Aufstieg auf der Karriereleiter im Handwerk.



4. Finanzielle Fördermöglichkeiten

Ausbildung finanzieren

- **gut ausbilden - Qualität in kleinen Betrieben**



Gefördert werden Qualifizierung und Beratung rund um das Thema Ausbildung für Sie und Ihr Ausbildungspersonal und Qualifizierungen für Ihre Auszubildenden. Bis zu 4.000 Euro Förderung stehen für Sie bereit.

- Haben Sie einen kleinen Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten?
- Oder leiten Sie eine kleine gemeinnützige Organisation mit weniger als 10 Beschäftigten?*
- Sitzt Ihr Betrieb oder Ihre Organisation in Hessen? Haben Sie höchstens 2 Mio. Euro Jahresumsatz oder eine Bilanzsumme von höchstens 2 Mio. Euro?

Wenn Sie alle Fragen mit „Ja“ beantworten können, dann können Sie von einer Förderung aus dem Programm „gut ausbilden“ der Hessischen Landesregierung profitieren.

Mehr zum Förderprogramm „gut ausbilden“ erfahren Sie unter:

www.wirtschaft.hessen.de/wirtschaft/berufliche-bildung/foerderprogramme/foerderprogramm-gut-ausbilden

- **Initiative „Zukunftsstarter“**



Vielleicht gelingt es Ihnen nicht immer, alle Arbeits- und Ausbildungsplätze zu besetzen? Wie wäre es dann mit einem Umschüler oder einer Umschülerin? Wenn Sie einem jungen Erwachsenen ab 25 bis 35 Jahren eine berufliche Perspektive in Ihrem Betrieb ermöglichen, tragen Sie aktiv dazu bei, den Fachkräftebedarf in Ihrem Unternehmen zu decken und wirtschaftlich erfolgreich zu sein. So können Sie mit geringem Aufwand durch Umschulung, Ausbildung und Weiterbildung Ihre eigenen Fachkräfte ausbilden. Mehr unter: www.arbeitsagentur.de

- **Berufsausbildungsbeihilfe**



Auszubildende, die aufgrund der Entfernung der Ausbildungsstätte nicht bei den Eltern wohnen können, haben unter Umständen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe. Ebenso Auszubildende, die über 18 Jahre alt sind, verheiratet oder in einer Lebenspartnerschaft leben oder mindestens ein Kind haben. Zu beachten ist, dass nur die erste Ausbildung gefördert wird. Der Antrag ist bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen. Bevor ein Antrag gestellt wird, kann mit dem Online Rechner berechnet werden, ob und in welcher Höhe die Beihilfe zusteht.

Der Rechner: www.babrechner.arbeitsagentur.de

- **WeGebAU**



Zielgruppe sind geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Förderung soll eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen darstellen.

Dem Arbeitnehmer können die notwendigen Lehrgangskosten ganz oder teilweise erstattet werden. Darüber hinaus kann ein Zuschuss zu den zusätzlich entstehenden übrigen Weiterbildungskosten (z. B. Fahrkosten) gewährt werden, wenn diese zusätzlich entstehen.

Bei geringqualifizierten Beschäftigten, die an Weiterbildungen teilnehmen, welche zu einem Berufsabschluss führen (z.B. Umschulungen, Vorbereitungslehrgänge auf Externenprüfungen) werden die notwendigen Lehrgangskosten in voller Höhe erstattet. Dies gilt unabhängig von der Betriebsgröße. Bei sonstigen Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen übernehmen die Agenturen die Lehrgangskosten nur anteilig.

Ausführliche Informationen zu den Voraussetzungen und der Antragstellung unter: www.arbeitsagentur.de/web/content/Programm-WeGebAU

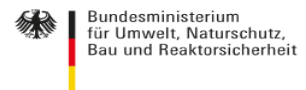
- **Kindergeld**



Während der Ausbildungszeit und bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres besteht für Auszubildende ein Anspruch auf Kindergeld. Der Antrag auf Kindergeld kann bei der zuständigen Familienkasse gestellt werden.

Ausführliche Informationen zu den Voraussetzungen und der Antragstellung unter: <http://www.kindergeld.org/kindergeld-in-ausbildung.html>

- **Wohngeld**



Sofern der Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe abgelehnt wird, haben Auszubildende die Möglichkeit Wohngeld zu beantragen. Wohngeld ist ein finanzieller Zuschuss für die Wohnkosten. Der Antrag auf Wohngeld wird bei der Wohngeldstelle der zuständigen Gemeinde gestellt.

Ausführliche Informationen zu den Voraussetzungen und der Antragstellung: www.bmub.bund.de/themen/stadt-wohnen/wohnraumfoerderung/wohngeld/#c17986

Weiterbildung finanzieren

- **"Meister-Bafög" / Ab dem 1. August 2016: "Aufstiegs-Bafög"**



Beim Besuch von Meistervorbereitungslehrgängen mit mehr als 400 Unterrichtsstunden haben die Teilnehmer die Möglichkeit, entsprechend dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung ("Aufstiegsfortbildungsgesetz AFBG") das so genannte Meister-Bafög zu beantragen. Bei der HWK wird bei verbindlicher Anmeldung zu einem Meisterkurs selbstverständlich das Formblatt, um die Unterstützung zu beantragen, mitgegeben. Die Förderung des Lehrgangs- und Prüfungskosten muss spätestens bis Ende des Lehrgangs beantragt werden. Die Förderung mit Unterhaltsbeiträgen erfolgt ab Lehrgangsbeginn. Detaillierte Informationen und Antragsformulare sind auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung www.aufstiegs-bafoeg.de zu finden. In Hessen nehmen die Ämter für Ausbildungsförderung bei Studentenwerken die Anträge entgegen, Maßgeblich ist dabei der Hauptwohnsitz des Antragstellers.

- **Bildungsgutscheine der Arbeitsagentur**



Seit 2003 können die Agenturen für Arbeit Bildungsgutscheine für zuvor individuell festgestellte Bildungsbedarfe aushändigen. Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können Interessenten den Bildungsgutschein bei einem zugelassenen Träger Ihrer Wahl einlösen. Viele Lehrgänge sind für die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Agentur für Arbeit zugelassen. Mehr unter:

www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Bildungsgutschein/index.htm

- **Bildungsprämie des Bundes**



Mit dem sogenannten Prämiengutschein können Sie Kosten für Lehrgänge oder Prüfungen reduzieren. Für die Vermittlung von geeigneten Kursen und die Vergabe der Prämiengutscheine stehen deutschlandweit Beratungsstellen bereit. Alle weiteren Informationen erhalten Sie unter www.bildungspraemie.info.

- **„ProAbschluss“ Gezielte Förderung bis zum Berufsabschluss**



Beschäftigte können einen Qualifizierungsscheck erhalten, mit dem sich das Land zur Hälfte, maximal aber mit 4.000 €, an den Kosten für die Weiterbildungsmaßnahme beteiligt. Die ProAbschluss-Bildungscoaches sind in erster Linie Ansprechpartner für Unternehmen, die Ihre Zukunft durch qualifiziertes Fachpersonal sichern möchten. Beschäftigte, die mit ProAbschluss einen

Berufsabschluss erwerben möchten, finden in den ProAbschluss-Bildungspoints kompetente Berater, die eine Weiterbildung bis zum erfolgreichen Abschluss kostenlos begleiten. Weitere Informationen über den Qualifizierungsscheck und die Voraussetzungen finden Sie hier: www.proabschluss.de

- **Samstagsschule**

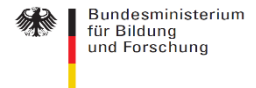


Das Programm richtet sich an begabte Gesellen/-innen aller Gewerke, die in Frankfurt oder Darmstadt leben oder arbeiten. Jährlich werden die besten Absolventen schriftlich über das Programm informiert und zur Bewerbung aufgefordert. Nach einem Auswahlverfahren werden aus dem Bewerberpool 10 bis 15 engagierte Stipendiaten/-innen aufgenommen. Das Seminarprogramm umfasst 6 ein- bis zweitägige Seminare und verfolgt das Ziel, junge Handwerker/-innen für den Meisterabschluss sowie zur Betriebsübernahme oder Gründung eines Unternehmens zu motivieren.

Das Programm ist ein gemeinsames Angebot der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main und der Stiftung Polytechnische Gesellschaft Frankfurt am Main für den Frankfurter Raum und der Dotter-Stiftung im Darmstädter Bereich.

Nähere Informationen zum Programm erhalten Sie bei Frau Küst per Email: kuest@hwk-rhein-main.de oder Frau Dylong dylong@hwk-rhein-main.de. Link: www.samstagsschule.de

- **Weiterbildungsstipendium der Begabtenförderung berufliche Bildung**



Das Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Begabtenförderung berufliche Bildung“ unterstützt junge Fachkräfte in ihrer Weiterbildung. Die Stipendiaten/-innen können innerhalb von drei Jahren Zuschüsse von insgesamt 6.000 Euro für Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Meistervorbereitungskurse) – bei einem Eigenanteil von 10% pro Maßnahme – beantragen.

Nähere Informationen zum Programm: www.bmbf.de/de/das-weiterbildungsstipendium-883.html
Ansprechpartner für das Programm bei der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main ist Frau Frau Clarissa Falley. E-Mail: falley@hwk-rhein-main.de

- **Verschiedene Projekte zur Förderung von Auslandsaufenthalten während der Berufsausbildung**



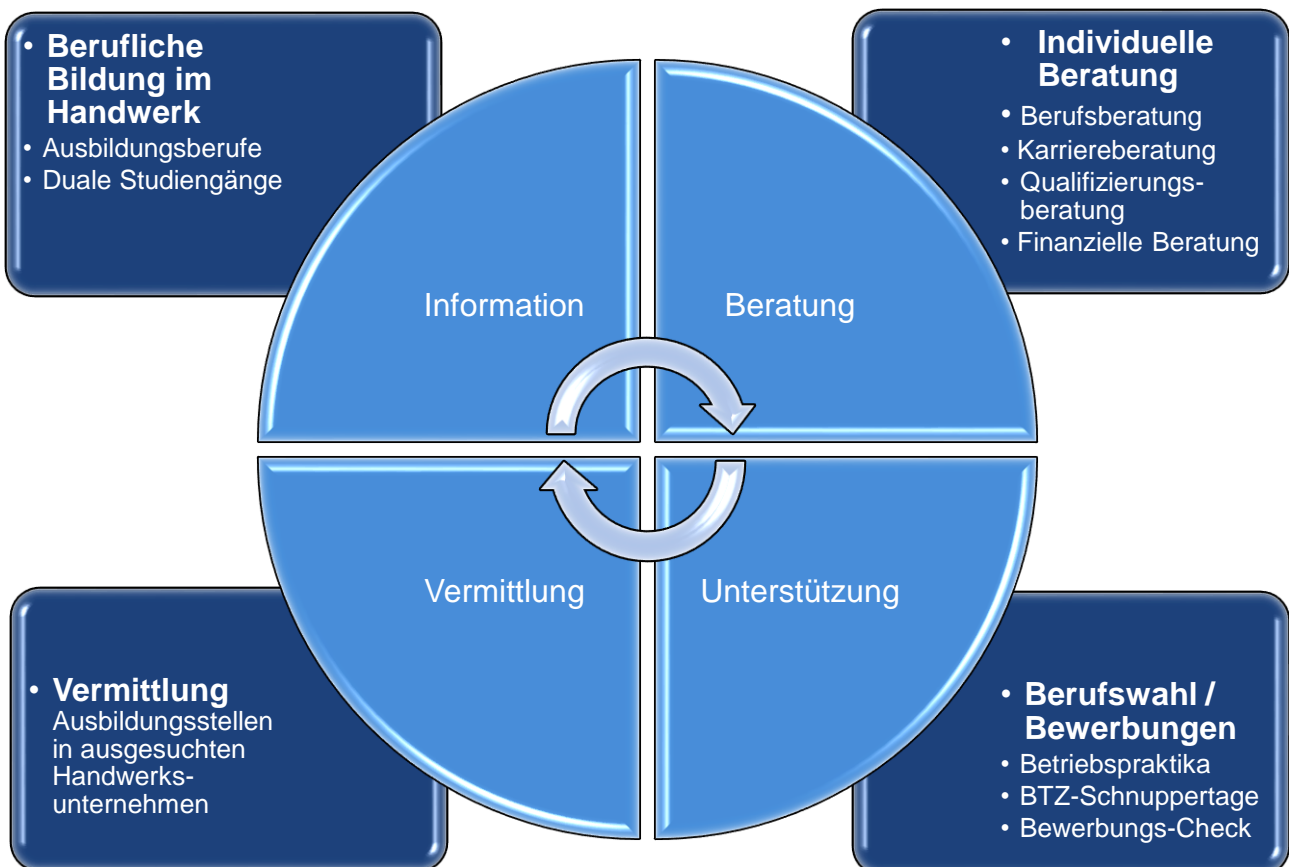
Das Programm Erasmus+ fördert Auslandspraktika während der Berufsausbildung. Auszubildende können während ihrer Berufsausbildung als Zusatzqualifikation einen Ausbildungsabschnitt im europäischen Ausland absolvieren. Zur Finanzierung des Auslandsaufenthalts kann man sich um ein Stipendium bewerben. Die Stipendien werden über das europäische Programm Erasmus+ finanziert. Ansprechpartnerin für Erasmus+-Projekte der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main ist Frau Aurélie Braunholz, braunholz@hwk-rhein-main.de

Weitere Informationen zum Projekt: www.arbeiten-und-lernen-in-europa.de
Allgemeine Informationen zum Programm Erasmus+ auf: www.na-bibb.de/erasmus-erwachsenenbildung

5. yourPUSH hilft Betrieben und Azubis zusammen zu finden

Die Akquise und passgenaue Vermittlung von interessierten Kandidatinnen und Kandidaten, aber auch die Kommunikation von Best Practices, stellen die Kernaktivitäten des Projektes dar. Die enge Zusammenarbeit mit den Hochschulen und weiteren relevanten Akteuren wie Agenturen für Arbeit und den Industrie- und Handelskammern ermöglichen die Identifikation von abbruchgefährdeten Studierenden sowie ratsuchenden Studienaussteigenden. Die Sprechstunden sowohl im Hause, als auch direkt an den Hochschulen sowie eigene Infoveranstaltungen in Form von Mitmach-Workshops direkt an den Hochschulen runden das innovative Konzept zur Gewinnung und Integration von Studienaussteigenden der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main ab.

Leistungen des yourPUSH-Beratungsteams



- Wir erstellen mit Ihnen ein Anforderungsprofil für die zu besetzende Ausbildungsstelle
- Wir suchen in Hochschulen, auf Messen und Informationsveranstaltungen nach jungen Talenten
- Wir wählen Bewerber gemäß Ihres Anforderungsprofils aus
- Wir führen Beratungs- und Orientierungsgespräche durch

- Wir präsentieren Ihnen passgenaue Bewerber für die Besetzung Ihrer Ausbildungsstelle
- Wir begleiten und unterstützen bei Fragen und Problemen während der Probezeit
- Wir bieten bedarfsgerechte Beratung für Betriebe mit Migrationshintergrund
- Wir veröffentlichen Ihre Ausbildungsplätze im Lehrstellen-Radar – falls von Ihnen gewünscht.

Ihr Nutzen:

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

yourPUSH – Beratungsstelle im Haus des Handwerks:

Natalie Gold & Renato Kruljac

Kettenhofweg 14-16 60325 Frankfurt (Nähe Alte Oper), 1. OG

Tel.: 069 97172-177 oder -117

Email: yourpush@hwk-rhein-main.de

www.yourpush.de

Unsere Kooperationspartner:



Agenturen für Arbeit in Frankfurt, Darmstadt, Offenbach und Bad Homburg sowie Industrie- und Handelskammern in Frankfurt/M. und Darmstadt.

Innung für elektro- und informationstechnische Handwerke Frankfurt, Innung des Kfz-Gewerbes FFM und Main-Taunus-Kreis, Maler- und Lackiererinnung Rhein-Main, Fachverband Elektro- und Informationstechnik Hessen/Rheinland-Pfalz, Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V., Metall-Innung Frankfurt-Offenbach

Das Projekt ist im Netzwerk zur beruflichen Integration von Studienabbrechenden in Hessen [N.I.S - 2.0] und dem Netzwerk Duales Studium Südhessen vertreten.

6. Weiterführende Informationen

Angebot der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main zum Thema Fachkräftesicherung

Abteilung/Projekt	Inhalte	Kontakt
Fachkräftesicherung	Projektentwicklung und -steuerung	Alfred Will, stv. Geschäftsbereichsleiter Tel.: 069 97172-259 Email: will@hwk-rhein-main.de
Ausbildungsberatung	Beratung zu allen Ausbildungsfragen für Betriebe, Lehrlinge, AusbilderInnen und Ratsuchende	Oliver Flaß, Abteilungsleiter Tel.: 069 97172-174 Email: flass@hwk-rhein-main.de
Projekt „Passgenaue Besetzung“ Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und dem Europäischen Sozialfonds	Beratung von Betrieben und Ausbildungsplatzsuchenden, Akquise und Vermittlung von geeigneten AusbildungskandidatInnen bzw. -stellen	Rolf Aßmann Tel.: 069 97172-262 E-Mail: assmann@hwk-rhein-main.de
Projekt Koordination Schule-Handwerk	Beratung zur Berufsorientierung, Hilfe bei der Suche nach Praktikums- oder Ausbildungsstellen. Netzwerkbildung zwischen HWK, Schulen und Betrieben.	Fredy Dorr Tel.: 069 97172-213 Email: dorr@hwk-rhein-main.de
Projekt „yourPUSH – Perspektive Handwerk für Studienaussteiger“ Gefördert im Rahmen des Programms „JOBSTARTER plus – für die Zukunft ausbilden“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds	Karriereprogramm Handwerk für Studienaussteiger: Berufsausbildung plus Karriere durch die Möglichkeit, Teile der Meisterprüfung vorzuziehen. Beratung von KandidatInnen und Vermittlung in Ausbildungsstellen.	Natalie Gold Tel.: 069 97172-177 Email: gold@hwk-rhein-main.de Renato Kruljac Tel.: 06997172-117 Email: kruljac@hwk-rhein-main.de
Projekt „ProAbschluss“ Bildungskoaches Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und des Europäischen Sozialfonds	Hinführung von An- und Ungelernten zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses (Externenprüfung)	Bernd Schmitt Tel.: 069 97172-409 Email: schmittb@hwk-rhein-main.de
Mobilitätsberatung Arbeiten und Lernen in Europa Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und des Europäischen Sozialfonds	Beratung von Betrieben und Auszubildenden, finanzielle Förderung sowie Vermittlung von Auslandsaufenthalten	Iris Grobenski Tel.: 069 97172-284 Email: grobenski@hwk-rhein-main.de Aurélie Braunholz Tel.: 06997172-413 Email: braunholz@hwk-rhein-main.de
Projekt Willkommenslotsen Gefördert durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung	Betriebliche Integration von geflüchteten Menschen in Praktika, Einstiegsqualifizierungen, Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse	Said Bousfia 069 97172-319 Email: bousfia@hwk-rhein-main.de
Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	Gleichwertigkeitsprüfung nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)	Zeynel Abidin Tekin Tel.: 069 97172-238 Email: tekin@hwk-rhein-main.de
WELCOMECENTER HESSEN Ein gemeinsames Projekt des HMSI, der HWK Frankfurt-Rhein-Main, der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsagentur Frankfurt am Main	Beratung von internationalen Fachkräften zu Arbeit und von angehenden internationalen Fachkräften zu Ausbildung und Studium in Hessen. Beratung von Unternehmen, die an der Einstellung internationaler Fachkräfte interessiert sind.	Ann-Marie Bennemann Alberto Coronado Julia Sternberg Tel.: 069 97172-122 Email: info@welcomecenterhessen.com

KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) – Handlungsempfehlungen

Duale Berufsausbildung: Das bewährte System der dualen Ausbildung – also der parallelen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule – ist ein wichtiger Bestandteil der Fachkräftesicherung in Unternehmen. Informationen zu Fragen rund um die Planung und Durchführung einer Ausbildung finden Sie in der Handlungsempfehlung.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/duale-berufsausbildung>

Rekrutierung von Auszubildenden: Die Handlungsempfehlung zeigt Ihnen die einzelnen Schritte von der Feststellung des konkreten Ausbildungsbedarfs bis hin zur Auswahl geeigneter Auszubildender auf.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-finden/auszubildende>

Duales Studium: Das klassische Konzept des dualen Studiums basiert auf der Kombination von berufspraktischer Ausbildung und wissenschaftlichem Studium. Theorie und Praxis werden eng miteinander verzahnt. Nähere Informationen finden Sie in der entsprechenden Handlungsempfehlung.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/duales-studium>

Aufstiegsfortbildung mit Meister-oder Technikerabschluss: Die Fortbildung zum Meister, Industriemeister oder Techniker sind die bekanntesten beruflichen Fortbildungen mit einem hoch angesehenen Zertifikat. Weiteres zu diesem Thema ist in der Handlungsempfehlung enthalten. <http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/meister-techniker-fortbildung>

Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Fachkräfte: Je nach vakanter Stelle, die Sie zu besetzen haben, können Sie unterschiedliche Wege der Personalrekrutierung und -auswahl gehen. Welche Möglichkeiten bestehen, verdeutlicht Ihnen diese Handlungsempfehlung. <http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-finden/rekrutierungsverfahren>

Rekrutierungs- und Auswahlverfahren für Auszubildende: Hat sich Ihr Unternehmen entschieden, seinen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden, gilt es, geeignete Auszubildende zu finden und einzustellen. Wie Sie dabei vorgehen, zeigt Ihnen die entsprechende Handlungsempfehlung.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-finden/auszubildende>

Hochschulkooperation: Eine strategische Zusammenarbeit mit Hochschulen kann Ihnen dabei helfen, sowohl Studierende für Werkverträge, Akademikerinnen und Akademiker als auch Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher zu rekrutieren. Vom Fachvortrag bis zum Stipendium, die Möglichkeiten sind vielfältig.

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-finden/hochschulkooperation>

Weitere Links

Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei.

<http://www.jobstarter.de>

Das Portal www.studienabbrecher.com bietet eine Internetplattform, über die sowohl Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher als auch Unternehmen umfangreiche Tipps, Informationen, Kontaktadressen etc. erhalten können. Zudem bietet sie Unternehmen die Möglichkeit, ihr Unternehmensprofil einzustellen und über eine Stellenbörse Ihre offenen Stellen zu bewerben.

<http://www.studienabbrecher.com>

Meine Notizen

Wir sind das Haus des Handwerks in der Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main

Unser Antrieb:

Wir unterstützen unsere Mitglieder, erfolgreiche Handwerker und Unternehmer zu sein.

Wer sind wir?

Die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main...

- ist der Ansprechpartner für Handwerker.
Wir unterstützen unsere Mitglieder in jeder Phase ihres Arbeitslebens.
- ist der Berater und Ausbilder im Handwerk.
Wir sorgen für eine markt- und zukunftsgerichtete Aus- und Weiterbildung und fördern die Marktfähigkeit unserer Mitglieder. In diesem Rahmen verstehen wir uns auch als Trend-Scout für das Handwerk, der Innovation und Tradition miteinander erfolgreich verknüpft. Wir bieten Orientierung in einer dynamischen Zeit.
- ist der Botschafter und die Stimme des Handwerks.
Wir übernehmen diese Aufgabe voller Überzeugung gegenüber der Öffentlichkeit, der Politik, der Wissenschaft und anderen Interessengruppen.

Wie machen wir das?

- Wir sind überzeugt vom Prinzip der Selbstverwaltung und der Solidarität, dadurch können wir Dienstleistungen für unsere Mitglieder erbringen, die nur eine Solidargemeinschaft ermöglichen kann. Wir fördern das ehrenamtliche Engagement für die handwerkliche Gemeinschaft.
- Wir fühlen uns dem Handwerk so nah verbunden, dass die Werte des Handwerks auch für uns die Richtschnur unseres Handelns sind. Wir erledigen unsere Aufgaben stets engagiert, schnell, gut und kostengünstig.
- Wir übernehmen Verantwortung in der Gesellschaft, unterstützen junge Menschen in der Entwicklung ihrer beruflichen Zukunft und unterstützen Initiativen zur effizienten Nutzung von Ressourcen.

yourPUSH – Beratungsstelle im Haus des Handwerks

Natalie Gold & Renato Kruljac

Kettenhofweg 14-16 60325 Frankfurt (Nähe Alte Oper), 1. OG

Tel.: 069 97172-177 oder -117

Email: yourpush@hwk-rhein-main.de

www.yourpush.de