

Informationen für Arbeitgeber

Zukunft sichern. Ausbildung ermöglichen.

Tipps und Service für Ihre erfolgreiche Nachwuchssuche



Bundesagentur für Arbeit

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Zeiten eines nahezu chronischen Lehrstellenmangels gehören der Vergangenheit an. Mittlerweile fragen sich viele, ob der deutschen Wirtschaft in naher Zukunft die Azubis ausgehen. Die Zahlen dokumentieren eine fast absurde Situation. Auf der einen Seite bleiben Ausbildungsstellen bei Betrieben unbesetzt, auf der anderen Seite stehen Jugendliche aus den unterschiedlichsten Gründen mit leeren Händen da. In Zeiten des demografischen Wandels konkurrieren Branchen und Regionen immer öfter um geeignete – und am liebsten um die besten – Bewerber und das mit mehr oder weniger Erfolg. Die Verpackung ist nicht alles, was zählt. Unternehmen wollen doch nicht wirklich die jungen Menschen mit den besten Noten, sie wollen die Richtigen.

Insofern sind Sie in Ihrem eigenen Sinn gefragt, allen jungen Menschen eine Zukunft zu bieten und sie beim Start ins Berufsleben zu unterstützen. Die Rechnung ist einfach: Sie als Unternehmen profitieren, weil Sie für sich rechtzeitig Fachkräfte ausbilden und die jungen Leute erhalten eine stabile Lebensgrundlage.

Natürlich müssen Ihre Anforderungen und die Erwartungen der Jugendlichen zusammenpassen. Aber lassen Sie bitte auch den Gedanken zu, dass der erste Eindruck täuschen kann. Lassen Sie sich auf ein persönliches Kennenlernen ein und zeigen Sie sich offen für Neues. Talente findet man nicht durch eine Rasterfahndung. Talente findet man in Gesprächen, im praktischen Erleben. Ein Zeugnis ist bestenfalls eine Leistungsfeststellung, aber keine Kompetenzdiagnostik.

Auch wir als Bundesagentur für Arbeit positionieren uns als attraktiver Arbeitgeber, damit sich motivierte junge Menschen bei uns bewerben. Parallel sehen wir es als eine unserer wichtigsten Aufgaben an, uns für die Ausbildung aller Jugendlichen stark zu machen und zu engagieren. Dies umzusetzen ist nicht von heute auf morgen möglich, es braucht Zeit und insbesondere Sie als Partner in der Ausbildung junger Menschen.

Daher nutzen Sie die Potenziale von heute für den gemeinsamen Erfolg von morgen. Wir unterstützen Sie gern dabei, denn Ausbildung lohnt sich!

Ihr



Heinrich Alt
Vorstand Arbeitsmarkt

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	02
1 Nachwuchs sichert die Zukunft	04
2 Rahmenbedingungen für die Ausbildung	06
3 Arten der Ausbildung	09
4 Alternativen zur klassischen Vollausbildung	12
5 Schritt für Schritt zu geeigneten Azubis	14
6 Individuelle Förderung	17
7 Kompetente Unterstützung	19
7.1 Der Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit (AG-S)	19
7.2 Die Großkundenberatung (GKB)	20
7.3 Die Kammern	20
8 eService für Arbeitgeber	21
Ihr Kontakt zum Arbeitgeber-Service	23



Nachwuchs sichert die Zukunft: Erkennen Sie die Chancen. Nutzen Sie die Möglichkeiten.

Wie verändert sich der Arbeitsmarkt?

In den vergangenen Jahren waren die Nachwuchssorgen eher überschaubar. Doch inzwischen wird die Suche nach Auszubildenden in vielen Regionen und Branchen immer schwieriger. Die Situation verschärft sich dadurch, dass die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger weiter sinkt. Zusätzlich zeichnet sich der Trend ab, dass immer mehr junge Menschen ein Studium einer regulären Ausbildung vorziehen.

Als Arbeitgeber müssen Sie daher bereits heute einige Anstrengungen unternehmen, um Ihren Personalbedarf zu decken und geeigneten Nachwuchs zu finden bzw. zu halten.

Im Wettbewerb um geeignete Nachwuchskräfte ist schon heute der Arbeitgeber erfolgreich, der vorausschauend plant und dem es gelingt, neben den eigenen Anforderungen an Azubis bewerberseitige Erwartungen und Ansprüche zu berücksichtigen.

Warum ausbilden?

.|| Was können Sie tun?

Eine große Chance, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu meistern, liegt in der Ausbildung junger Menschen. Sie sind wertvolles Potenzial, um die Zukunft Ihres Unternehmens erfolgreich zu gestalten.

..! Ausbildung lohnt sich für Sie, weil:

- kompetenter Nachwuchs Ihre Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft sichert,
- Sie frühzeitig künftige Personalbedarfe decken,
- die Ausbildungsinhalte auf Ihre konkreten Unternehmensbedürfnisse ausgerichtet sind,
- sich die Auszubildenden frühzeitig mit Ihrem Unternehmen identifizieren können,
- Sie von neuen Impulsen und Herangehensweisen durch Azubis profitieren können,
- Sie dem Know-how-Verlust in Folge des Generationenwechsels entgegenwirken, da Wissen und Erfahrung von Alt an Jung weitergegeben werden,
- Sie durch Ausbildung Ihr Image stärken.

..! Wo finden Sie kompetente Unterstützung?

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit berät und unterstützt Sie bei Ihrer Suche nach geeigneten Auszubildenden. Lernen Sie die Angebote vor Ort kennen und lassen Sie sich überzeugen. Unsere Kontaktdaten finden Sie auf der letzten Seite dieser Broschüre.

Wer hilft zum Thema
Ausbildung?



Eine große Chance, die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu meistern, liegt in der Ausbildung junger Menschen.



2

Rahmenbedingungen für die Ausbildung: Lernen Sie die Grundlagen und rechtlichen Aspekte kennen.

Wenn Sie sich entschieden haben, junge Menschen auszubilden, sollten Sie die rechtlichen Grundlagen einer betrieblichen Ausbildung kennen und prüfen, ob Sie die Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb erfüllen. Folgende Fragen helfen Ihnen bei der Einschätzung:

Was müssen Sie beachten, wenn Sie ausbilden möchten?

..| Wie groß muss mein Unternehmen sein?

Auch sehr kleine Unternehmen können ausbilden. Wichtig ist, dass das Verhältnis zwischen der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der beschäftigten Fachkräfte angemessen ist. Letztlich entscheidet die zuständige Kammer, was als „angemessen“ gilt (s. a. Kapitel 7.3, Seite 20).

..| Sind passende Einrichtungen vorhanden?

Grundsätzlich gilt, dass die Art und die Einrichtung des Ausbildungsbetriebes so beschaffen sein müssen, dass die Auszubildenden Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse lernen, die für den Beruf notwendig sind. Außerdem sollen sie die Gelegenheit haben, in Ihrem Unternehmen Berufserfahrungen zu sammeln.

..| Werden die richtigen Tätigkeiten ausgeübt?

Auszubildende sollen bei Ihnen die Fertigkeiten und Fähigkeiten erlernen, die für den Beruf typisch sind. Welche das im Detail sind, erfahren Sie aus dem Ausbildungsrahmenplan. Dieser ist eine sachliche und zeitliche Einteilung der betrieblichen Ausbildung

und genereller Bestandteil der Ausbildungsordnung für anerkannte Ausbildungsberufe gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG). Bevor Sie sich entscheiden, welchen Beruf Sie ausbilden möchten, fordern Sie bitte die entsprechenden Ausbildungsrahmenpläne von der für Sie zuständigen Kammer an und setzen sich mit den Inhalten auseinander.

..! Gibt es eine Ausbilderin oder einen Ausbilder?

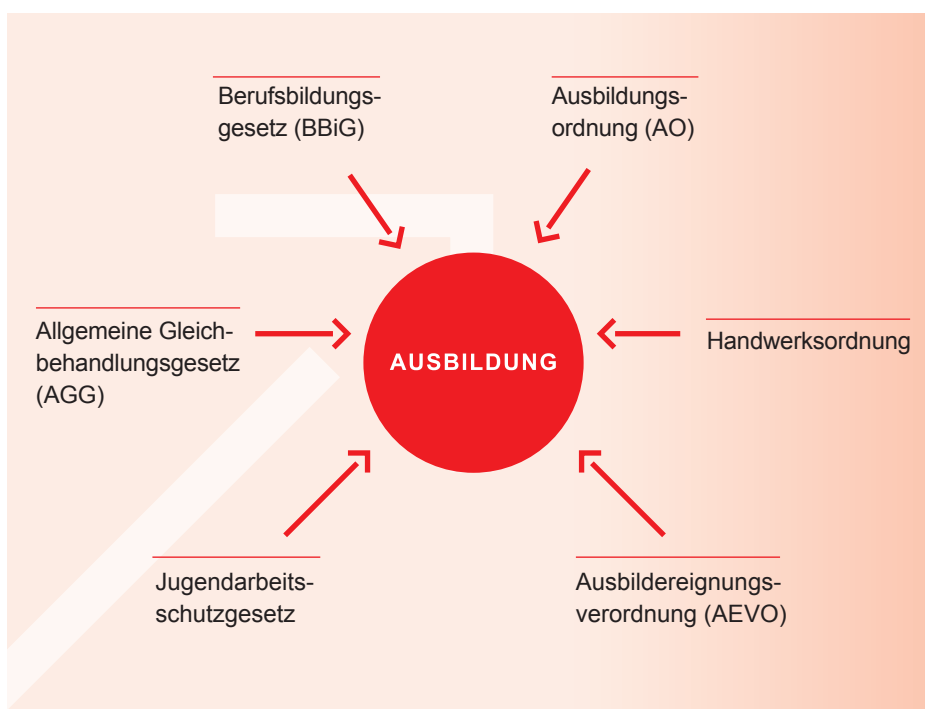
Damit Ihre Auszubildenden auch wirklich etwas lernen, brauchen sie eine/n Partner/in an der Seite, die bzw. der bei den ersten Schritten in der Arbeitswelt unterstützt. Jedes ausbildende Unternehmen benötigt daher eine/n geeignete/n Ausbilder/in, welche/r persönlich und fachlich geeignet sein muss. Ihr Betrieb muss daher je nach Gewerk für mindestens eine Person eine abgeschlossene Meisterprüfung oder eine erfolgreich abgelegte Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Wer keinen Meisterbrief hat, legt eine entsprechende Prüfung vor der zuständigen Kammer ab.

Damit Ihre Auszubildenden auch wirklich etwas lernen, brauchen sie eine/n Partner/in an der Seite, die bzw. der bei den ersten Schritten in der Arbeitswelt unterstützt.

..! Welche Gesetze muss ein Ausbildungsbetrieb beachten?

Die Ausbildung unterliegt vielen gesetzlichen Regelungen. Diese sind Voraussetzung zur Ausgestaltung von Ausbildungsverhältnissen und legen die Rechte und Pflichten sowohl der ausbildenden Betriebe als auch der Auszubildenden fest. Das ist nicht zuletzt im Sinne beider Seiten. Denn die Regelungen tragen maßgeblich zum Erfolg einer Ausbildung bei.

Was sind die wichtigsten rechtlichen Grundlagen?



➤ **Berufsbildungsgesetz (BBiG)**

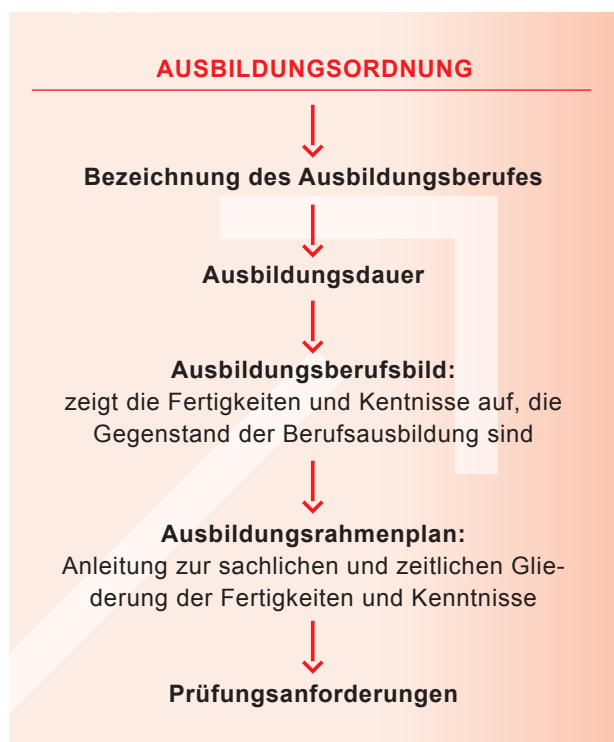
Die meisten rechtlichen Vorgaben für die berufliche Ausbildung finden Sie im Berufsbildungsgesetz. Es regelt u. a. Rahmenbedingungen für den Ausbildungsvertrag oder Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Auszubildenden.

➤ **Handwerksordnung (HwO)**

Sie regelt neben dem BBiG die speziellen Voraussetzungen, die ausbildungsbereite Handwerksbetriebe erfüllen müssen. In wesentlichen Punkten gleichen sich die Vorschriften. Unterschiede gibt es unter anderem in der Anerkennung handwerklicher Ausbildungsberufe und der Überwachung der Ausbildung.

➤ **Ausbildungsordnungen**

Ausbildungsordnungen werden sowohl durch das BBiG als auch durch die HwO geregelt. Ausbildungsordnungen sind Rechtsverordnungen, die für staatlich anerkannte Ausbildungsberufe sicherstellen, dass die Ausbildungsstandards und Prüfungsanforderungen in jedem Ausbildungsberuf bundesweit einheitlich sind. Unter anderem werden folgende Inhalte geregelt: Dauer der Ausbildung, Bezeichnung des Ausbildungsberufes, Berufsbild, Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen. Diese Inhalte sind verbindliche Vorgaben, die von jedem Unternehmen in Deutschland einzuhalten sind, das in einem anerkannten Beruf ausbilden möchte.



Gibt es für einen Beruf keine Ausbildungsordnung, sollten Arbeitgeber sich im Vorfeld der Ausbildung bei entsprechenden Berufs-, Branchen- oder Arbeitgeberverbänden über die Möglichkeiten und Grenzen genau informieren.

➤ **Ausbildereignungsverordnung (AEVO)**

Die Verordnung legt fest, dass ein Ausbildungsbetrieb über eine Ausbilderin oder einen Ausbilder verfügen muss, die/der über die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse verfügt. Doch es gibt auch Ausnahmen: Handwerks- oder Industriemeister/innen z. B. sind von der Ausbildereignungsprüfung befreit, da sie bereits berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse im Rahmen ihrer Meisterprüfung nachgewiesen haben.

Bei Fachpraktiker-Ausbildungen ist ergänzend eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilder/innen (ReZa) erforderlich.

➤ **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

2006 in Kraft getreten, beinhaltet es unter anderem, dass eine Ausbildungsstelle nicht nur für ein Geschlecht ausgeschrieben werden darf und der Arbeitgeber darauf zu achten hat, dass Auszubildende vor Benachteiligungen beispielsweise wegen ihres Geschlechts oder ihrer Religion geschützt werden.

➤ **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)**

Viele Auszubildende sind zu Beginn ihrer Ausbildung noch nicht volljährig. Deshalb sind besondere Schutzvorschriften für Jugendliche (Minderjährige) im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Beispielsweise muss eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender mindestens 15 Jahre alt sein. Minderjährige dürfen grundsätzlich nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Auch bei den Pausenregelungen gibt es Unterschiede: So haben Jugendliche bis 18 Jahre bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden Anspruch auf 60 Minuten Pause.

➤ **Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)**

Der Mindesturlaubsanspruch ist im JArbSchG und dem Bundesurlaubsgesetz festgelegt. Für Auszubildende unter 16 Jahren z. B. beträgt der gesetzliche Jahresurlaub mindestens 30 Werktage. Für alle über 18-jährigen Azubis greift das BUrlG, das mindestens 24 Werktage im Jahr vorsieht. Tarifliche Vereinbarungen können über diese Mindestregelungen hinausgehen.



3

Es gibt viele Arten der Ausbildung. Wählen Sie die beste für Ihr Unternehmen.

Es gibt verschiedene Alternativen, junge Menschen an ihre zukünftigen Berufe heranzuführen. Doch welche sind das, was sind deren Unterscheidungsmerkmale und was müssen Sie in Abhängigkeit von der jeweiligen Ausbildungsart beachten?

..| Betriebliche Ausbildung – Duale Ausbildung

Bei der betrieblichen Ausbildung schließen Sie mit der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag. Die Grundlagen und Kompetenzen werden parallel im Betrieb und einer Berufsschule vermittelt. Die betriebliche Ausbildung kann in Vollzeit oder Teilzeit realisiert werden. Für die Genehmigung der betrieblichen Ausbildungen ist die jeweilige Kammer zuständig.

Auf welche Arten können
Sie ausbilden?

..| Ausbildung für Abiturienten/innen

Spezielle Ausbildungen für Abiturienten sind eine bewährte Alternative zur klassischen dualen Ausbildung. Prinzipiell ähneln sie den betrieblichen Ausbildungen: Junge Menschen lernen die praktische Seite ihres Berufs bei der Arbeit im Unternehmen, mit welchem sie den Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, kennen. Das theoretische Rüstzeug erwerben sie z. B. an Berufs-, Verwaltungs- oder Wirtschaftsakademien, anderen privaten Instituten und zum Teil auch unternehmensintern. In manchen Modellen der Abiturientenausbildung ist zusätzlich eine anerkannte Berufsausbildung nach BBiG oder HwO integriert, so dass die Auszubildenden auch eine Prüfung vor der zuständigen Kammer ablegen. In diesem Fall erfolgt zusätzlich ein Besuch der Berufsschule.

Eine andere Alternative für Abiturienten, die zunehmend gefragt ist, ist das duale Studium: Hierbei arbeiten Unternehmen und Hochschulen zusammen. Theoriephasen an Hochschulen, Fachhochschulen oder an Berufsakademien wechseln mit Praxisphasen im Unternehmen. In der Regel dauert ein duales Studium drei Jahre. Anders als die Ausbildung für Abiturienten/innen führt ein duales Studium zu einem (Fach-)Hochschulabschluss. Bei dualen Studiengängen, in die anerkannte Ausbildungen gemäß BBiG oder HwO integriert sind, verfügen die Studierenden am Ende über einen Berufs- und einen Hochschulabschluss.

Mit der Einteilung in anerkannte und nicht-erkannte Ausbildungen ist keine Wertung verbunden. Nicht-erkannte Ausbildungen sind nötig und sinnvoll.

..I Ausbildung in nicht-erkannten Ausbildungsberufen

Gibt es für einen Beruf keine Ausbildungsordnung gemäß BBiG, spricht man von einer nicht-erkannten Ausbildung, so z. B. im Fall von Fluglotsen. Wie in einer dualen Ausbildung werden die jungen Menschen im Tagesgeschäft durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen an die Aufgaben der jeweiligen Tätigkeit herangeführt und angeleitet. Spezielle Aufgaben, mit denen die Auszubildenden einzelne Fertigkeiten trainieren sowie interne und externe Schulungen können die Ausbildung ergänzen.

Nicht-erkannte Ausbildungen enden in der Regel mit einer internen Prüfung und einem aussagekräftigen Zeugnis. Diese werden meist in der jeweiligen Branche akzeptiert. Parallel können einzelne Zertifikate und Abschlüsse erworben werden, die voneinander unabhängig und branchenintern oft anerkannt sind. Beispiele

Eine andere Alternative für Abiturienten, die zunehmend gefragt ist, ist das duale Studium



hierzu gibt es in der Wellness- und Fitness-Branche, in der Trainer/innen Ausbilder-Zertifikate für einzelne Sportarten oder Meditationstechniken vorweisen können.

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen in der Regel nicht in anderen als anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden, soweit die Berufsausbildung nicht auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereitet.

Mit der Einteilung in anerkannte und nicht-erkannte Ausbildungen ist keine Wertung verbunden. Nicht-erkannte Ausbildungen sind nötig und sinnvoll.

Beispielsweise forderte der breite Einzug der IT in die Arbeitswelt vor einigen Jahren viel schneller spezielle Fachkräfte als Berufsbilder definiert und Ausbildungsordnungen erlassen werden konnten. Deshalb bildeten Unternehmen ihre benötigten Fachkräfte zunächst ausschließlich nach ihren individuellen Anforderungen aus. Auch der umgekehrte Fall kommt vor: Ausbildungsordnungen für selten gewordene Berufe werden gestrichen, obwohl einige Unternehmen weiterhin Fachkräftenachwuchs in diesen Berufen benötigen.

..I Schulische Ausbildung

Eine Vielzahl an Berufen ist nur an Schulen zu erlernen. In die Gruppe der schulischen Ausbildungen fallen insbesondere sozialpädagogische oder Gesundheitsberufe, aber auch Sekretariats- sowie die Vielzahl der technischen Assistentenberufe. Die Auszubildenden schließen für ihre Ausbildung einen Vertrag mit einer staatlichen oder privaten Berufsfachschule, Fachschule oder Fachakademie. Dort erlernen sie in der Regel in zwei bis dreieinhalb Jahren in Vollzeit sowohl die theoretischen als auch die praktischen Aspekte ihres Berufs. Eine schulische Ausbildung ist auch in Teilzeit möglich.

Im Rahmen von schulischen Ausbildungsgängen sind häufig Praktika vorgesehen, die die Auszubildenden in Betrieben absolvieren müssen. Manche Schulen verlangen außerdem Vorpraktika vor dem Beginn der Ausbildung. Hier können Sie als Unternehmen Vorteile erzielen, indem Sie potenzielle Arbeitskräfte kennenlernen. Nutzen Sie diese frühzeitige Gelegenheit.

..I Außerbetriebliche Ausbildung

Außerbetriebliche Berufsausbildungen werden im Auftrag der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter bei Bildungsträgern durchgeführt, die hier die Rolle der Unternehmen übernehmen. Die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter zahlen die anfallenden Ausbildungskosten. Ziel der außerbetrieblichen Ausbildung ist es, benachteiligten Jugendlichen, die auf dem Arbeitsmarkt noch keine unmittelbare Chance haben, eine Ausbildung zu ermöglichen und dabei möglichst frühzeitig die Einmündung in eine betriebliche Ausbildung in einem Unternehmen herbeizuführen.

Bei der außerbetrieblichen Ausbildung erlernen die Jugendlichen die Berufspraxis überwiegend in Kooperationsbetrieben unter realen Arbeitsbedingungen.

Bei der außerbetrieblichen Ausbildung erlernen die Jugendlichen die Berufspraxis überwiegend in Kooperationsbetrieben unter realen Arbeitsbedingungen. Aber auch für Jugendliche, die bei einem Bildungsträger in Lehrwerkstätten, -büros oder -küchen ausgebildet werden, sind betriebliche Phasen in Kooperationsbetrieben vorgesehen. Auf diese Weise können Unternehmen Kontakte zum Berufsnachwuchs knüpfen und ihn frühzeitig für sich gewinnen.

..I Ausbildung für junge Menschen mit Behinderung

Auch die berufliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderung soll so normal und praxisnah wie möglich durchgeführt werden. Dafür sollten alle erforderlichen Hilfen und Unterstützungen zur Verfügung stehen. Dieses kann am besten in einer betrieblichen Ausbildung erfolgen. Übersteigt der Unterstützungsbedarf jedoch die Möglichkeiten eines Betriebes, sind auch außerbetriebliche Ausbildungen möglich.

Für junge Menschen, denen das theoretische Lernen auf Grund ihrer Behinderung schwerer fällt als gleichaltrigen Jugendlichen, kann betrieblich und außerbetrieblich die Möglichkeit einer theoriegeminderten Ausbildung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) angeboten werden.



4

Alternativen zur klassischen Vollausbildung: Entdecken Sie neue Wege.

Sie haben sich für eine Ausbildungsart entschieden, haben aber Bedenken, dass Ihr Unternehmen die genannten Anforderungen zur Vollausbildung nicht erfüllt? Verankert im BBiG hat der Gesetzgeber den Weg für verschiedene Ausbildungsformen – jenseits der Vollausbildung – freigegeben und ergänzende Ausbildungswege geschaffen:

Gibt es Alternativen zur Vollausbildung?

..| Ausbildung im Kooperationsbetrieb

Eine der Möglichkeiten für Betriebe, die nicht voll ausbilden können oder wollen, ist die Ausbildung im Kooperationsbetrieb. Unternehmen arbeiten dabei mit einem Kooperationspartner zusammen. Das kann entweder ein anderer Arbeitgeber sein oder ein Ausbildungsträger, bei dem die im Unternehmen fehlenden Elemente der Ausbildung abgedeckt werden. Ausbildungsträger sind z. B. Fachakademien, Berufsschulen, Werkstätten oder regionale Ausbildungszentren.

Der Ausbildungsträger schließt mit der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden den Vertrag – mit allen daraus resultierenden Rechten und Pflichten. Der Ausbildungsträger fungiert als „Schnittstelle“ zwischen Azubi und Kooperationsbetrieb und ist somit der Hauptansprechpartner. Ob Ihr Unternehmen als Kooperationsbetrieb zugelassen wird, entscheidet – wie bei allen anderen Ausbildungszulassungen auch – die zuständige Kammer. Ihr Unternehmen bringt seine betrieblichen Strukturen, seine Betriebsmittel und das Fachpersonal in die Ausbildung mit ein. Der Ausbildungsträger steht dem Kooperationsbetrieb während der gesamten Ausbildungszeit in allen Fragen der Ausbildung und bei Problemen beratend und unterstützend zur Seite. Er übernimmt auch die

Ausbildungskosten. Der Kooperationsbetrieb wird aber mit vertraglich vereinbarten Pauschalbeträgen an der Finanzierung beteiligt. Die Ausbildung im Kooperationsbetrieb ist – wie die Ausbildung im Verbund – eine geeignete Ausbildungsform für Unternehmen, die sich den Kosten oder dem administrativen und organisatorischen Aufwand einer Vollausbildung nicht gewachsen sehen oder nicht alle Bereiche eines Ausbildungsberufes abdecken können.

..| Ausbildung im Verbund

Der Ausbildungsverbund ist ein Zusammenschluss von mehreren Unternehmen, die gemeinsam die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses organisieren und abwickeln. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt bei allen Verbundmodellen bei einem sogenannten „Stammbetrieb“, der den Ausbildungsvertrag mit der Auszubildenden bzw. dem Auszubildenden abschließt und ihn bei der zuständigen Kammer zur Eintragung einreicht.

Bei der Verbundausbildung unterscheidet man vier Organisationsformen:

↗ Leitbetrieb mit Partnerbetrieben

Ein Leitbetrieb kooperiert mit Partnerbetrieben. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt beim Leitbetrieb. Einzelne Abschnitte der Ausbildung, für deren inhaltliche Vermittlung der Leitbetrieb die not-

wendigen Voraussetzungen nicht besitzt, erfolgen in den Partnerbetrieben, mit denen der Leitbetrieb einen Kooperationsvertrag abschließt.

↗ Auftragsausbildung

Einige Abschnitte der Ausbildung erfolgen gegen Kostenerstattung außerhalb des Stammbetriebes in anderen Betrieben oder Bildungszentren.

↗ Ausbildungsverein

Ein Ausbildungsverein übernimmt die organisatorischen Aufgaben, während die Mitgliedsunternehmen die Ausbildung durchführen. Die Vereinsatzung bildet die Grundlage der Kooperationsbeziehungen zwischen allen Beteiligten des Verbundes. Die im Ausbildungsverein anfallenden Kosten werden durch Mitgliedsbeiträge oder über Spenden finanziert.

↗ Ausbildungskonsortium

Mehrere kleine und mittlere Unternehmen stellen jeweils Auszubildende ein und diese wechseln die Betriebe zu vereinbarten Phasen und Ausbildungsabschnitten, die der jeweils ausbildende Betrieb nicht selbst wahrnehmen kann (Rotationsprinzip). Diese Ausbildungsabschnitte können auch von beteiligten Bildungswerken übernommen werden. Die Unternehmen teilen sich die Kosten der Ausbildung und können ihre Erfahrungen und Kompetenzen bündeln.



Der Gesetzgeber hat den Weg für verschiedene Ausbildungsformen – jenseits der Vollausbildung – frei gemacht und ergänzende Ausbildungswege geschaffen.



5

Die Suche beginnt: So finden Sie Schritt für Schritt Ihre geeigneten Azubis.

Die rechtlichen Vorgaben sind Ihnen bekannt, Sie haben sich entschieden, eine/n Auszubildende/n einzustellen und organisatorisch ist alles geklärt und sichergestellt – jetzt fehlt Ihnen nur noch eines: die oder der geeignete Azubi.

Was macht eine/n geeigneten Bewerber/in aus?

Bei der Bewerberauswahl sollten Sie eines bedenken: Sie treffen auf junge Menschen, die gerade erst die Schule abgeschlossen haben und am Beginn ihres Berufsleben stehen. Daher sollten an sie andere Maßstäbe gelegt werden als an erfahrene Persönlichkeiten. Um eine gute Grundlage für das Ausbildungsverhältnis zu schaffen, setzen Sie sich daher frühzeitig damit auseinander, welche Erwartungen Sie an Ihre zukünftige Mitarbeiterin bzw. Ihren zukünftigen Mitarbeiter haben.

..| Vorüberlegungen zu Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber

Zunächst sollten Sie überlegen, welche Qualifikationen die Ausbildungsuchenden vorweisen müssen:

- Auf welche Kenntnisse in welchen Schulfächern kommt es besonders an?
- Welche Interessen sollte die Bewerberin bzw. der Bewerber mitbringen?
- Aber auch: Welche persönlichen Eigenschaften sind Ihnen wichtig?

Schauen Sie bei der Auswahl nicht nur auf schulische Leistungen und Noten, sondern fragen Sie sich auch, auf welche Soft Skills – also die „weichen Kompetenzen“ – Sie besonderen Wert legen, z. B.: Arbeitet die Ausbildungssuchende bzw. der Ausbildungssuchende sorgfältig und zuverlässig? Ist sie oder er flexibel und lernbereit? Zeigt sie oder er sich teamfähig und kommunikativ? Wie ist der Umgang mit Kritik und Konflikten? usw.

Was sind Soft Skills und welche Bedeutung haben sie?

..! Die Bewerbervorauswahl

Die Bewerbungsunterlagen vermitteln Ihnen einen ersten Eindruck von dem jungen Menschen, der sich Ihnen vorstellt. So deuten z. B. gut aufbereitete und vollständige Unterlagen darauf hin, dass Interesse an einer Ausbildung in Ihrem Unternehmen vorhanden ist. Sie enthalten außerdem erste wichtige Anhaltspunkte dafür, ob die Bewerberin oder der Bewerber Ihre Anforderungen erfüllen kann.

Geben Sie dem ersten Eindruck eine zweite Chance.

Berücksichtigen Sie jedoch, dass die Unterlagen nur teilweise den jungen Menschen dahinter widerspiegeln. Häufig lohnt sich der zweite Blick und das persönliche Kennenlernen, um wertvolle Potenziale zu erkennen, die sich nicht verschriftlichen lassen.

..! Bewerbungsunterlagen

Bewerbungsunterlagen bestehen in der Regel aus Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen. Wie Sie sich letztlich Ihre ideale Bewerbung vorstellen, entscheiden Sie selbst. Ein paar Tipps von uns:

Was gehört zu den Bewerbungsunterlagen?

Was für einen Gesamteindruck hinterlässt die Bewerbung bei Ihnen? Ist sie vollständig? Vermittelt sie Ihnen den Eindruck, dass die Bewerberin oder der Bewerber sich Mühe gegeben hat?

- Im Anschreiben soll die Bewerberin/der Bewerber zeigen, warum sie/er sich für die Stelle interessiert und was sie/ihn für die Stelle empfiehlt.
- Der Lebenslauf gibt Informationen darüber, welche Schulen besucht wurden und ob es fachliche Schwerpunkte gab. Auch absolvierte Praktika können bei Ihrer Einschätzung behilflich sein.
- Bei Zeugnissen sollten Sie auf das „Gesamtbild“ achten, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber in den Fächern, die für den Ausbildungsberuf wichtig sind, akzeptable Noten hat und in welchem Umfang ggf. Fehlzeiten vorliegen. Praktikumszeugnisse zeigen, wie sich die/der Bewerber/in bei anderen Arbeitgebern gemacht hat.
- Das Bewerbungsfoto ist keine Pflicht. Daher dürfen junge Menschen ohne Bewerbungsfoto nicht benachteiligt werden. Wenn die Bewerbung ein Foto enthält, sollte es eigens hierfür aufgenommen sein und ein gepflegtes Erscheinungsbild vermitteln.

..! Vorstellungsgespräche – das persönliche Kennenlernen

Haben die Unterlagen Ihr Interesse geweckt, sollten Sie die Bewerberin bzw. den Bewerber zu einem persönlichen Gespräch einladen. Nehmen Sie sich die Zeit, die Vorstellungsgespräche inhaltlich vorzubereiten. Schaffen Sie eine angenehme Gesprächsatmosphäre. Das bricht das Eis und hilft jungen Menschen über die erste Nervosität hinweg.

Das Vorstellungsgespräch:
Mehr als ein Frage-
Antwort-Spiel?

Grundsätzlich dürfen Sie alle Fragen stellen, die für die zu besetzende Stelle von Bedeutung sind: Was erwartet sie/er von der Ausbildung? Was weiß sie/er bereits über Ihr Unternehmen und den angestrebten Beruf? Und ermutigen Sie sie/ihn, auch eigene Fragen zu stellen. Unzulässige Fragen sind z. B. solche nach einer bestehenden Schwangerschaft, Krankheiten oder Behinderungen, nach Partei-, Gewerkschafts- oder Religionszugehörigkeit oder Vermögensverhältnissen. Vermeiden Sie Standardfragen, auf die man einstudierte Antworten geben kann. Oder formulieren Sie die Fragen in abgewandelter Form. Stellen Sie möglichst offene Fragen (z. B. „Wie...“, „Warum...“), damit die Bewerberin bzw. der Bewerber nicht nur mit „Ja“ und „Nein“ antwortet und Sie sie/ihn wirklich kennenlernen.

Apropos kennenlernen: Das Auftreten, die Körpersprache, Gestik und Mimik können viel über einen Menschen aussagen – aber dieser Eindruck kann auch täuschen.

Helpen Tests, Arbeitsproben oder Praktika, die/den richtige/n Azubi zu finden?

Möglich ist es auch, kleine Tests in Form von Aufgaben aus dem Unternehmensalltag ausführen zu lassen. Die kleinen Praxisübungen sollten natürlich zu dem geplanten Ausbildungsberuf passen. Bitte berücksichtigen Sie, dass der Azubi gerade „Neuland“ betritt. Wer die Fähigkeiten und Kenntnisse genauer analysieren will, kann einen formalen Bewerbungstest durchführen bzw. durchführen lassen. Insbesondere für das Abfragen von schulischen Kenntnissen, Allgemeinwissen, logischem Denken oder Merkvermögen bietet sich ein schriftlicher Test an. Tests werden von Psychologen und anderen Fachleuten konzipiert und oft auch ausgewertet. Sie sind in der Regel kostenpflichtig. Wenn Sie sich für so einen Dienstleister entscheiden, sollten Sie nach Möglichkeit prüfen, ob der Test wirklich Ergebnisse liefert, die Ihnen bei der Bewerberauswahl weiterhelfen.

Eine andere, kostenfreie Alternative ist die Bewerbervorauswahl durch die Agentur für Arbeit. Ihre Ansprechpartnerin bzw. Ihr Ansprechpartner im Arbeitgeber-Service schlägt Ihnen geeignete Kandidatinnen/Kandidaten vor. Zusätzlich können potenzielle Auszubildende hinsichtlich ihrer Eignung für die angestrebte Ausbildung getestet werden.

..I „Testlauf“ für beide Seiten

Ist eine potenzielle Auszubildende/ein potenzieller Auszubildender gefunden, so bietet ein Praktikum im Vorfeld der Ausbildung die Möglichkeit, sich gegenseitig genauer kennenzulernen. Sie sollten diese Möglichkeit der Bergewinnung für sich nutzen. Als Arbeitgeber profitieren Sie von der Chance, Ihre Nachwuchskräfte von morgen kennen zu lernen. Die jungen Menschen können sich im Gegenzug in Ihr Unternehmen motiviert einbringen und erste Eindrücke vom Berufsleben sammeln.

Dabei muss zwischen verschiedenen Formen des Praktikums unterschieden werden: Zum einen kann es seitens des Jugendlichen freiwillig sein und auf reinem Berufsinteresse basieren. Zum anderen sind Praktika für bestimmte Schulabschlüsse oder Studiengänge verpflichtend.

Neben dem Praktikum haben Sie auch in der Probezeit die Gelegenheit, sich ein umfassendes Bild von der Leistung und vom Verhalten des Auszubildenden zu machen.



6

Individuelle Förderung: Genau die Hilfe, die Sie brauchen.

Auszubildende stehen am Beginn ihres beruflichen Lebens. Der Einstieg in die Arbeitswelt fällt manchen jungen Menschen leichter als anderen. Doch welche Hilfen gibt es, wenn es zu fachlichen oder persönlichen Problemen kommt? Eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist möglich, wenn Defizite auszugleichen sind und dadurch die Ausbildung sichergestellt wird.

Ein betriebliches Praktikum für angehende Azubis als Einstiegsqualifizierung

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) bietet Ihnen die Chance, die passende Auszubildende bzw. den passenden Auszubildenden für Ihr Unternehmen zu finden, ohne sich nur auf bisher erbrachte schulische Leistungen oder ein kurzes Vorstellungsgespräch zu stützen. Wichtig ist: Zielgruppen für eine EQ sind Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber, die bis zum 30. September keine Ausbildungsstelle finden konnten sowie Ausbildungssuchende, die aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder die lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind. Über mindestens sechs und höchstens zwölf Monate führen Sie den jungen Menschen an eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen heran und können somit ihre bzw. seine Leistungsfähigkeit besser einschätzen. Ziel ist es, dem jungen Menschen die Möglichkeit zu eröffnen, die erforderlichen Kompetenzen zu erwerben, um zügig eine betriebliche Ausbildung beginnen zu können.

Heranführung an eine betriebliche Ausbildung durch die Einstiegsqualifizierung.

Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt für die Dauer der EQ einen Zuschuss zur monatlichen Vergütung sowie einen pauschalierten Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Der Übergang in eine Ausbildung oder Beschäftigung ist jederzeit möglich. Nach der EQ erhält die/der Jugendliche auf Antrag ein Zertifikat der zuständigen Kammer. Eine erfolgreich absolvierte EQ ist zudem die Grundlage für eine ggf. verkürzte anschließende Ausbildung.

Unterstützung der Ausbildung durch ausbildungsbegleitende Hilfen.

.|| Ausbildungsbegleitende Hilfen – Ausbildungsmanagement

Ist der Erfolg einer EQ oder der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung in Gefahr, so können Lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Auszubildende mittels ausbildungsbegleitender Hilfen unterstützt werden. Hierbei kann es sich um ergänzenden Unterricht handeln, der beispielsweise zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten oder zum Erlernen von Fachtheorie dient. Ihnen entstehen keinerlei Kosten.

Bedarfsorientierte Förderung für (schwer-)behinderte Jugendliche.

.|| Förderung (schwer-)behinderter Menschen

Bei der Einstellung, Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung erhalten Sie für Jugendliche mit Behinderung umfangreiche Unterstützung von der Bundesagentur für Arbeit. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sollen die Schwierigkeiten beseitigen oder mildern, die aufgrund einer Behinderung die Berufsausbildung oder Berufsausübung erschweren.

Geben Sie jungen Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, ihre Leistungsfähigkeit beweisen zu können.

Sie lernen die Bewerberin oder den Bewerber in Ihrem Unternehmensalltag näher kennen – und diese/dieser seine zukünftige Arbeit bei Ihnen. Bei Zweifeln an der Eignung für einen bestimmten Arbeitsplatz können Ihnen die Kosten für die befristete Probebeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten Menschen bis zu einer Dauer von drei Monaten erstattet werden. Voraussetzung der Förderung ist, dass dadurch die Möglichkeit einer Teilhabe am Arbeitsleben verbessert wird oder eine vollständige und dauerhafte Teilhabe zu erreichen ist. Darüber hinaus können Sie als Arbeitgeber mit Zuschüssen zur Ausbildungsvergütung für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen gefördert werden.

Spezielle Förderangebote wie betrieblich begleitete Ausbildung als auch Unterstützte Beschäftigung sind alternative neue Wege zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung – im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit. Geschultes Personal unterstützt Sie dabei. Damit junge Menschen mit Behinderungen ihre Ausbildung oder ihre Arbeit erfolgreich in einem Unternehmen verrichten können, kann im Einzelfall ein behindertengerechter Umbau des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes erforderlich sein oder es bedarf spezieller technischer Hilfen. Auch hierbei können wir Sie finanziell unterstützen.

Wir beraten Sie gern zu allen Möglichkeiten der Integration von Jugendlichen mit Behinderung – zu den Förderungsmöglichkeiten und sonstigen Fragen des Schwerbehindertenrechts.

→ www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Finanzielle Hilfen



7

Beratung und Vermittlung: Profitieren Sie von kompetenter Unterstützung.

Wenn Sie ausbilden möchten, erhalten Sie umfassende Unterstützung: Kompetente Partner stehen Ihnen jeder Zeit mit Rat und Tat zur Seite. Wo Sie welche Hilfe erhalten, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

7.1

Der Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit: Maßgeschneiderte Lösungen für Ihre Anforderungen

Der Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit unterstützt Sie bei allen Herausforderungen und Fragen zum Thema Ausbildung – mit Fachkompetenz und guten Kontakten zu Partnern, damit Sie ein maßgeschneidertes Angebot erhalten. Die Dienstleistungspalette des Arbeitgeber-Service:

➤ Vermittlung

Haben Sie eine oder mehrere Ausbildungsstellen in Ihrem Unternehmen zu besetzen, nutzen Sie die Unterstützung des Arbeitgeber-Service vor Ort. Auf Wunsch erstellt dieser mit Ihnen ein Stellenangebot unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen. Je detaillierter Ihre Angaben zum Anforderungsprofil der Bewerberinnen bzw. Bewerber sind, desto eher können geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für Ihre Ausbildungsstelle(n) gefunden werden. Auf dieser Grundlage suchen wir für Sie gern im gesamten Bundesgebiet. Sollte die inländische Suche nicht erfolgreich sein, suchen wir zusammen mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) auf Wunsch auch im europäischen Ausland. Als deutscher Partner des EURES-Netzwerkes der europäischen Arbeitsverwaltungen (EUROpean Employment Services) steht Ihnen die ZAV mit internationalen Kontakten und langjähriger Erfahrung zur Seite. Potenzielle Bewerberinnen und Bewerber erhalten von unseren Beratungs- und Vermittlungsfachkräften einen Vorschlag zu der offenen Stelle. Parallel bleiben wir mit Ihnen in engem Kontakt. Ihr Stellenangebot können Sie jederzeit ändern (lassen) und zu den eingegangenen Bewerbungen Rücksprache mit Ihrem Arbeitgeber-Service halten.

Auf Wunsch können die Bewerberinnen und Bewerber auf ihre Eignung für die angestrebte Tätigkeit getestet werden. Die Prüfung der Fähigkeiten und Kompetenzen spielt dabei ebenso eine Rolle wie die körperliche Eignung. Durchgeführt werden die Tests bzw. ärztlichen Begutachtungen vom Berufspsychologischen Service bzw. Ärztlichen Dienst der BA.

➤ Beratung

Ihr Arbeitgeber-Service berät Sie z. B. zu Arbeitsmarkt- und Bewerberentwicklungen in Ihrer Branche. Dadurch können Sie schneller auf wirtschaftliche Veränderungen reagieren. Sie erhalten wertvolle Informationen und Antworten zum Thema Ausbildung, zu gesetzlichen Bestimmungen oder zu Ausbildungsformen, wie z. B. der Ausbildung in Teilzeit oder von Menschen mit Behinderungen. Gleichzeitig berät der Arbeitgeber-Service Sie zu alternativen Rekrutierungsstrategien wie z. B. einen jungen Menschen aus dem Ausland bei sich auszubilden.

➤ Partner

Bei Bedarf binden wir BA-interne Fachleute ein und/oder vermitteln Kontakte zu Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartnern. Dazu zählen intern beispielsweise die Berufsberatung, unsere Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt oder die technischen Berater bzw. extern die Ausbildungsberater der für Sie zuständigen Kammer sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner von Innungen, Verbänden oder Schulen. So binden wir beispielsweise zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf unsere Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) ein. Diese beraten Sie gemeinsam mit dem Arbeitgeber-Service z. B. zu unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen oder zur Teilzeitberufsausbildung. Im Fall ungeklärter Betreuungsbedarfe von Familienangehörigen (Kindern oder Eltern) Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigen sie Ihnen Lösungsmöglichkeiten auf.

7.2

Die Großkundenberatung (GKB): Höchstleistungen für Großunternehmen

Agiert Ihr Unternehmen überregional bzw. bundesweit und verfügt über mehrere Niederlassungen? Und arbei-

ten mehr als 500 Beschäftigte bei Ihnen? Wenn ja, dann berät und unterstützt Sie die Großkundenberatung der BA in Kooperation mit den örtlichen Agenturen – zugeschnitten auf die Bedürfnisse Ihres Großunternehmens. Dies betrifft sowohl personalwirtschaftliche Fragen als auch die strategische Beschäftigungsplanung und Personalsuche.

7.3

Die Kammern: Umfassendes Know-how für Ihre Fragen

Neben der Bundesagentur für Arbeit sind die jeweiligen Kammern wichtige Ansprechpartner für Sie. Die Kammern überprüfen u. a., ob Ihr Unternehmen zur Berufsausbildung geeignet ist und beraten Sie während der Ausbildung. Unter folgenden Internetadressen finden Sie eine Auswahl von Kammern:

➤ Kammern

Deutscher Industrie- u. Handelskammertag, www.dihk.de
Handwerkskammer, www.handwerkskammer.de
Landwirtschaftskammer, www.landwirtschaftskammern.de

➤ Kammern für freie Berufe

Bundesarchitektenkammer, www.bak.de
Bundesapothekerkammer, www.abda.de
Bundesärztekammer, www.bundesaerztekammer.de
Bundesingenieurkammer, www.bundesingenieurkammer.de
Bundesnotarkammer, www.bnotk.de
Bundespsychotherapeutenkammer, www.bptk.de
Bundesrechtsanwaltskammer, www.brak.de
Bundessteuerberaterkammer, www.bstbk.de
Bundestierärztekammer, www.bundestieraerztekammer.de
Bundeszahnärztekammer, www.bzaek.de
Patentanwaltskammer, www.patentanwalt.de
Wirtschaftsprüferkammer, www.wpk.de

Bilden Sie das erste Mal aus, wenden Sie sich an die zuständigen Ausbildungsberater/innen Ihrer Kammer. Diese unterstützen Ihr Unternehmen bei der Organisation der Ausbildung.

Im handwerklichen Bereich sollten Ausbilder/innen zudem zur entsprechenden Innung Kontakt aufnehmen. Diese hat die Aufgabe, die berufliche Ausbildung gemäß den Vorschriften der Handwerkskammer zu regeln und zu überwachen.



Unser eService für Arbeitgeber: Online geht vieles schneller.

Die JOBBÖRSE der BA

Schnelle Personalvermittlung bei größtmöglichem Komfort und höchster Flexibilität: Hierzu haben wir für Sie die JOBBÖRSE entwickelt. Registrieren Sie sich als Nutzer und profitieren Sie von zahlreichen Vorteilen:

- 24 Stunden, 7 Tage die Woche für Sie verfügbar.
- Vollständig kostenloser Service.
- Enge Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihrer Ansprechpartnerin bzw. Ihrem Ansprechpartner in der Agentur für Arbeit.
- Sicherheit durch Kontrolle der eigenen Zugangsdaten. Sichtung der eigenen Unternehmens- und Stellendaten.
- Online-Meldung von Stellenangeboten.
- Möglichkeit zur Übermittlung Ihrer Stellenangebote an kooperierende Jobbörsen.
- Stellenangebotsveröffentlichung und -verwaltung mit persönlichem Zugangscode vom Arbeitgeber-Service.
- Möglichkeit zur umfassenden Präsentation Ihres Unternehmens.
- Zugang zum umfangreichen Bewerberpool mit Fachkräften, Helfern, Führungskräften, Auszubildenden, Praktikanten/Trainees und Selbstständigen.
- Matchingverfahren auf Basis von Kompetenzen zur schnellen Identifikation von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern.
- Onlinezugriff auf die von der Agentur für Arbeit erteilten Vermittlungsvorschläge.
- Abwicklung des eRecruiting über ein integriertes Bewerbermanagement, u. a. Entgegennahme und Verwaltung von Online-Bewerbungen.
- Schnelle und unkomplizierte Kontaktaufnahme zu Bewerberinnen und Bewerbern über die Postfach- und Anruf-Funktion.

→ www.jobboerse.arbeitsagentur.de

..I BERUFENET – das Netzwerk für Berufe

Das Informationsportal BERUFENET beschreibt aktuelle Berufe von A – Z, vom Ausbildungsinhalt über Aufgaben und Tätigkeiten, Zugangsvoraussetzungen, Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten bis zu Entwicklungsmöglichkeiten. Darüber hinaus bietet Ihnen BERUFENET:

- Bilder zu typischen Tätigkeiten in Berufen, rechtliche Regelungen und Hinweise auf weitere Infoquellen.
- die Möglichkeit, die Suche einzugrenzen, zum Beispiel nach Qualifikationsniveau oder Berufsfeldern gemäß Branchen.
- Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Erschließung aller verfügbaren Mitarbeiterpotenziale ausgehend von bestehenden Kenntnissen.
- u.v.m.

→ www.berufenet.arbeitsagentur.de

..I KURSNET – das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung

Qualifiziertes Personal ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Ihr Unternehmen. Mit KURSNET finden Sie die passenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Deckung bestehender Qualifizierungsbedarfe. KURSNET ist mit über 700.000 regionalen, überregionalen und internationalen Bildungsangeboten das größte Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland.

Mit dem eigens für Unternehmen angelegten Einstiegs- und Suchbereich finden Sie schnell die für Sie relevanten Themen und Inhalte. Aus- und Weiterbildungen können Sie z. B. nach Qualifikationsniveau, Bildungsziel, Unterrichtsform und/oder Dauer suchen.

→ www.kursnet.arbeitsagentur.de

Der Arbeitgeber-Service: Nutzen Sie das umfang- reiche Leistungsangebot für Ihren Erfolg.

Kompetent, kreativ, kundenorientiert.

So erreichen Sie uns:

- persönlich in jeder Agentur für Arbeit vor Ort*
- per Mail oder per Post an Ihre regionale Agentur für Arbeit*
- telefonisch im Inland unter **0800 4 55 55 20** – gebührenfrei, Montag – Freitag: 08:00 – 18:00,
- telefonisch aus dem Ausland unter **+49 911 12 03 10 10** – gebührenpflichtig, Montag – Freitag: 08:00 – 18:00
- per Kontaktformular über das Internet
→ **www.arbeitsagentur.de** > Kontakt – zentral und regional*

(*regionale Adressen finden Sie über das Internet
→ **www.arbeitsagentur.de** > Kontakt > Anschriften der Agenturen vor Ort)

Weiterführende Informationen, Broschüren, Flyer und Links rund um die Themen Ausbildung und Arbeit finden Sie im Internet unter

→ **www.arbeitsagentur.de** > Unternehmen

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit

Zentrale

Januar 2015

Informationen für Arbeitgeber

Druck

Bonifatius GmbH Druck – Buch – Verlag

Karl-Schurz-Strasse 26

33100 Paderborn

www.arbeitsagentur.de