



Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat im April 2003 das Programm **STARregio** - „Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“ - initiiert und zum Bestandteil der jährlichen Ausbildungs-offensiven gemacht. Zur Finanzierung des STARregio-Programms stehen bis 2007 rund 37 Millionen € zur Verfügung - bereitgestellt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und ko-finanziert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF). Durchgeführt wird das Programm vom Bundesin-stitut für Berufsbildung (BIBB). Mit dem STARregio-Programm wird auf die überproportionale Verschlech-terung der Ausbildungsplatzangebote in Westdeutschland reagiert. Der Förderschwerpunkt konzentriert sich auf Regionen, die ein ungenügendes Ausbildungsangebot vorzuweisen haben, in denen aber zugleich ein wirtschaftliches Entwicklungspotenzial vorhanden ist. Im Rahmen von thematischen Schwerpunktsetzungen ermöglichen die Förderrichtlinien Projektvorhaben, die in den Regionen ausgewählte Zielgruppen von Betrie-ben fokussieren, und sich auf spezifische Themenbereiche beziehen: „Zukunftsbranchen und Zukunftstech-nologien“, „Unternehmen mit Inhaberinnen und Inhabern ausländischer Herkunft“, „Jugendliche mit besonde-rem Förderbedarf“ und „Stiftungen und Ausbildung“. Gefördert werden insbesondere Projekte, die mit einem möglichst ganzheitlichen Ansatz die Beratung von Betrieben durch externes Ausbildungsmanagement oder auch Ausbildungscoaching anbieten, zur Koordination von neuen und Ausweitung von bestehenden Ausbil-dungsverbänden beitragen und regionale Ausbildungsnetzwerke initiieren und organisieren. In den Problem-regionen soll ein Bewusstsein und eine Handlungsbereitschaft für die Gemeinschaftsaufgabe „Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots“ erzeugt werden.

A.B.A.

-Akquisition und **Besetzung** von zusätzlichen Ausbildungsplätzen
in der Emscher-Lippe-Region-

ist eines der geförderten STARregio-Projekte.



Wir schaffen Perspektiven

Der Verein und seine Ziele

Durch den wirtschaftlichen Strukturwandel geraten zunehmend Arbeitsplätze in Gefahr und immer mehr Menschen sind von Arbeitslosigkeit bedroht. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wurde 1997 RE/init e. V. gegründet.

Ziel des Vereins ist die Qualifizierung und berufliche Integration von benachteiligten Personengruppen, um individuelle Perspektiven am Arbeitsmarkt gemeinsam zu entwickeln.

Durch Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, die die seelische Gesundheit fördern, werden auch benachteiligte Menschen in die Lage versetzt, ihren Lebensunterhalt eigenständig durch ein entsprechendes sozialversicherungspflichtiges, ortsübliches Einkommen zu sichern.

RE/init e. V. ist Mitglied im Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband und anerkannter Träger der Jugendhilfe und des Freiwilligen Sozialen Jahres.

Um nachhaltig hohe Qualitätsstandards zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern, ist RE/init e. V. anerkannt nach AZWV und DIN EN ISO 9001:2000 und besitzt das Grundzertifikat für das **audit berufundfamilie®**.

Weitere Informationen:

www..reinit.de

A.

Team 6

Ausgangslage 8

Arbeitsweise 9

Netzwerkarbeit und EXAM 10

Teilzeitberufsausbildung 11

B.

Strukturverbesserung 12

Zahlen und Fakten 13

Angesprochene Unternehmen 13

Alle zusätzlichen Ausbildungsplätze 14

A.

Resümee 15

Akquisition und Besetzung 15

Arbeit mit den Unternehmen 15

Initiierung und Organisation von
Verbundausbildung 16

A

Einrichtung eines Ausbildungsplatzes	17
Akquisition	17
Argumente für die Einrichtung eines Ausbildungsplatzes	18
Die Ausbildereignung	19
Die Ausbildungsstätte	19
Ausbildungsvertrag	20

B

Praktische Berufsausbildung	21
Ausbildung in Deutschland	21
Prüfungen	21
Theoretische Berufsausbildung	22
Berufsschule/ Berufsschulzeiten	22
Ausbildungsbegleitende Hilfen	22
Verbundausbildung	23

C

Das Patenmodell	24
Kommunikation im Alltag	25
Kommunikation in der Ausbildung	26
Pate werden ist nicht schwer,...	26
Was ist ein Konflikt?	26
Umgang mit Konflikten	28
Aufbau und Umsetzung eines Gesprächs- leitfadens zum Umgang mit Konflikten	29
Werthaltung und Einstellungen von Paten	30
Partner auf dem Ausbildungsstellenmarkt	31
Auszubildende gesucht	31
Ausbildungsplätze gesucht	31
Finanzielle Förderung der Ausbildung	32
Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement	33
Anhang/ Impressum	35



Gabriele Bremicker
Projektleitung

2004 setzte sich das A.B.A.-Team aus der Projektleiterin Frau Gabriele Bremicker und den beiden Akquisiteuren Frau Arzu Gazi und Herrn Mathias Stratmann zusammen. Mit einem hohen Maß an Kommunikationsfähigkeit und tiefem Fachwissen konnten die beiden Akquisiteure in einer großen Anzahl von Betrieben beratend tätig werden. Frau Gazis türkische Sprachkompetenz ermöglichte den beiden auch einen direkten Zugang zu den hauptsächlich türkischstämmigen Unternehmerinnen und Unternehmern der Region, die auch in Hinsicht auf das deutsche Bildungssystem und auf die duale Berufsausbildung informiert wurden.



Arzu Gazi
Akquisiteurin



Mathias Stratmann
Akquisiteur



Susanne Milosavljević

Akquisiteurin

Da RE/init e. V. im Rahmen des **audit berufundfamilie®** neue Arbeitszeitmodelle entwickelt hatte, konnte unser Team seit dem 01. Februar 2006 durch die Einstellung einer neuen Mitarbeiterin verstärkt werden. Frau Susanne Milosavljević deckt einen großen Teil der slawischen Sprachen ab und kann so auch die entsprechenden Unternehmerinnen und Unternehmer im Projektgebiet der Emscher-Lippe-Region in deren Muttersprache akquirieren und betreuen. Die neue Kollegin übersetzte auch unsere Informationsmaterialien, so dass wir den Unternehmerinnen und Unternehmern mit einem slawischen Hintergrund bis zum Projektende einen leichteren Zugang zu unserem Projekt und unseren Dienstleistungen ermöglichen konnten.

Im Mai 2007 wechselte Frau Gazi in ein anderes Projekt und ist seitdem in Gelsenkirchen für RE/init e. V. tätig. Sie bietet weiterhin an, die Beteiligten am Patenmodell in besonderen Fällen muttersprachlich zu unterstützen. Das Team wird seitdem von Frau Annelene Klamt vervollständigt, die bei RE/init e. V. schon Projekt erfahren ist und sich in kürzester Zeit auch in unser Team eingearbeitet hatte. Auch nach Projektende können Sie sich bei Fragen rund um die Ausbildung unter 02361 / 30 21 0 an RE/init e. V. wenden. Sie werden an kompetente Gesprächspartner weitervermittelt.



Annelene Klamt

Akquisiteurin

Anna Schliehe
ehrenamtliche
Patenkoordinatorin

Über ein Praktikum haben wir Anna Schliehe kennen gelernt, eine Studentin vom Fachbereich Geographie der Universität Münster. Über die Projektarbeit bekam sie einen Eindruck von der Situation der Unternehmen mit Migrationshintergrund in der Region und wurde vom Team in die Inhalte und die Arbeitsorganisation von A.B.A. eingewiesen. Einen Monat lang erhielt Frau Schliehe einen guten Einblick in die Schwierigkeiten, die Auszubildende und Unternehmende mit Migrationshintergrund in Deutschland zuweilen haben. Im Hinblick auf das Projektende entstand damit die Idee, sich auch weiterhin ehrenamtlich für das Thema Ausbildung und Migrationshintergrund einzusetzen. So konnte Frau Schliehe dafür gewonnen werden, sich als Patenkoordinatorin in unser Patenmodell einzubringen, so dass unser Ziel, eine Nachhaltigkeit in der Strukturverbesserung zu erreichen, auch in diesem Bereich gewährleistet ist.

Ausgangslage

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit wies für den Berichtsmont Juni 2005 insgesamt 2.198 noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber im Kreis Recklinghausen aus, denen 831 unbesetzte Berufsausbildungsstellen gegenüber standen. Für die Stadt Gelsenkirchen wurden bei 494 unbesetzten Berufsausbildungsstellen insgesamt 1.751 noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber angegeben. Trotz einer negativen Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) für Ausbildungsplätze in der Region gab es also nach wie vor offene Ausbildungsstellen. Geeignete Bewerberinnen und Bewerber für diese Stellen zu finden war schwierig.

In den genannten Bezirken sind Jugendliche, die mit einem Migrationshintergrund leben, von der Ausbildungsmarktsituation immer noch besonders betroffen. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit Recklinghausen wies für den Kreis im Monat Juli 2005 insgesamt 4.798 arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren aus, von denen über 14 Prozent einen Migrationshintergrund hatten. In Gelsenkirchen zählten 20 Prozent zu dieser Gruppe.



Lernbeeinträchtigte oder ausländische Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund sind schon während ihrer Schulzeit auf Grund der sozialen Selektion im Bildungssystem benachteiligt und bleiben häufiger ohne Schulabschluss. Diese Benachteiligung zieht sich weiter durch das ganze Leben, denn zwei von drei Jugendlichen ohne Schulabschluss bleiben auch ohne berufliche Ausbildung. Die neuen Theorie entlasteten zwei-jährigen Ausbildungsberufe stellen hier eine erreichbare Alternative für die Jugendlichen dar, und für die Wirtschaft bedeuten sie attraktive und vielfältig nutzbare Querschnittsberufe. Dies hat sich bisher im Bereich des Einzelhandels besonders für die Neuordnung des Berufs Verkäufer/in bewährt.

Agrund der im Projekt A.B.A. vertretenen Branchen sind bei den Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund in geringer Zahl auch die Berufsbilder Fachlagerist/in und Fahrradmonteur/in vertreten. Auch wurden die Ausbildungskapazitäten vieler Unternehmen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen mit Migrationshintergrund, noch nicht voll ausgeschöpft. Die Ursachen hierfür waren vielschichtig und resultierten beispielsweise aus einem veränderten Berufswahlverhalten der Jugendlichen oder aus Unsicherheiten im Umgang mit dem dualen System.

Eine weitere Zielgruppe zur Besetzung der akquirierten Ausbildungsplätze stellten junge Mütter und Väter dar, für die eine Ausbildung in Teilzeit eine wichtige Alternative zur Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses bedeutet.



Arbeitsweise



Vorrangiges Ziel von A.B.A. war die Schaffung von mindestens 105 zusätzlichen, sowie die Besetzung von offenen Ausbildungsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen insbesondere mit Migrationshintergrund im Kreis Recklinghausen und in den Städten Gelsenkirchen und Bottrop. Um dieses ehrgeizige Ziel erreichen zu können, mussten besondere Methoden zur Ansprache von Unternehmensinhaberinnen und -inhabern gefunden werden. Im Akquisitionsalltag hatte sich schnell herausgestellt, dass man den Erstkontakt zu Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund am effektivsten in deren Muttersprache herstellt. Die erste Ansprache fand immer persönlich im Unternehmen vor Ort statt und wurde überwiegend in der Muttersprache der Unternehmerin oder des Unternehmers geführt. In diesen Erstgesprächen standen keine reinen Informationen im Vordergrund, wichtiger war es, mit der Zeit eine Vertrauensbasis zu schaffen.

Oft konnte erst nach wiederholten Besuchen das eigentliche Thema „Ausbildung“ gewinnbringend ins Gespräch gebracht werden. Im Schnitt waren dazu 5 Kontakte notwendig. Unser umfangreiches Angebot an verschiedenen Dienstleistungen im Rahmen des externen Ausbildungsmanagements (EXAM) und unsere Möglichkeiten, auf die individuelle Situation des jeweiligen Unternehmens eingehen zu können, ergaben meist einen Ansatzpunkt, an dem weitergearbeitet werden konnte. Die Aufgaben für das A.B.A.-Team führten von eingehenden Informationen über das deutsche Bildungssystem bis zum Ausfüllen eines Ausbildungsvertrages und zur Anmeldung zum Berufsschulunterricht. Die Kombination aus muttersprachlicher Ansprache, fachlicher Kompetenz und Geduld war der Schlüssel zum Erfolg.

Wir suchten vor allem Ausbildungsplätze in den neuen Theorie entlasteten Ausbildungsberufen. Dazu gehören: Maschinen- und Anlageführer/in, Fahrradmonteur/in, Fachlagerist/in, Verkäufer/in (neu geordnet ab 01.08.2004), Kfz-Servicemechaniker/in, Fachkraft im Gastgewerbe, Änderungsschneider/in, Servicefachkraft für Dialogmarketing, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen und Polster- und Dekorationsnäher/in. Die Ausbildungsgänge zum/zur Verkäufer/in (neu geordnet ab 01.08.2004) und zum/zur Fachlagerist/in konnten am häufigsten eingerichtet und besetzt werden.

Die Einrichtung von Ausbildungsplätzen in Teilzeit gestaltete sich anders. Hier waren in der Regel Bewerberinnen aus dem Bewerberpool vorhanden, die sich speziell für ausgesuchte Unternehmen interessierten. Bei diesen wurden dann die Einrichtung des Ausbildungsplatzes, die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses und vor allem die Startphase der Ausbildung im Rahmen unseres EXAM intensiv begleitet. Dabei wird das Unternehmen administrativ entlastet und in Fragen der Ausbildung aber auch darüber hinaus beraten.



Netzwerkarbeit und EXAM

Im STARegio-Projekt A.B.A. stellten die Netzwerkaktivitäten eine Förderung im Sinne nachhaltiger Strukturverbesserung von Ausbildung dar. Durch die Kooperation unterschiedlicher Akteure ermöglichte dieser Arbeitsschwerpunkt die Nutzung von Synergieeffekten zwischen den einzelnen Akteuren und Projekten in der Region. In unserem Ausbildungs-Netzwerk kooperierten wir mit über 100 Partnern.

Die engste Kooperation bestand mit den 513 Unternehmerinnen und Unternehmern in den Arbeitsagenturbezirken Gelsenkirchen und Recklinghausen, von denen 277 einen Migrationshintergrund aufweisen. Sie wurden im Rahmen des EXAM bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, bei der Auswahl der Ausbildungsberufe sowie bei der Durchführung der Ausbildung unterstützt. Wir stellten den Unternehmen vom Ausbildungsrahmenplan bis zum Ausbildungsvertrag alle wichtigen Informationen zur Verfügung. In diesem Zusammenhang strukturierten wir das Bewerbungsmanagement und nahmen den Unternehmen die Bewerberauswahl ab. Wir halfen beim Abfassen des Ausbildungsvertrages, stellten den Kontakt zur Berufsschule her, berieten und betreuten die Ausbildung im Gesamtverlauf. In Krisensituationen standen wir Unternehmerinnen und Unternehmern ebenso wie den Auszubildenden als Mediatoren zur Verfügung.



Ein sehr intensiver Kontakt bestand zu den Ausbildungsberaterinnen und -beratern der IHK Nord-Westfalen für die kaufmännischen Ausbildungsberufe und zu den Handwerkskammern Münster und Düsseldorf. Bei der Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsplätze wurden die Unternehmerinnen und Unternehmer gemeinsam mit den Ausbildungsberaterinnen und -beratern besucht, um die Eignung der Ausbildungsstätte und die fachliche Eignung der Unternehmerinnen und Unternehmer zu überprüfen. Dabei wurden die Unternehmen als Ausbildungsbetrieb offiziell anerkannt und eingetragen.



Verbundaktivitäten im Bereich Friseurhandwerk wurden in Kooperation mit dem Förderverein Ausbildung- und Fortbildungsverband Emscher-Lippe e. V. angedacht und konzipiert, konnten jedoch nicht umgesetzt werden. Unsere Teilhabe an bereits bestehenden Netzwerken und Arbeitskreisen bezog sich auf a+l.+e (arbeiten und lernen an lippe und emscher), Türkisch-Deutsche IHK, den Arbeitskreisen Migranten und ethnische Ökonomie der Stadt Recklinghausen und dem Internationalen Migrantenzentrum Gelsenkirchen/Bottrop der Arbeiterwohlfahrt.

Aus den regelmäßigen Treffen der verschiedenen STARegio-Projekttäger der Region entstand zunächst das RASTAR-Netzwerk (Regionale Arbeitstreffen der STARegio-Träger). Dabei wurde der aktuelle Sachstand der einzelnen Projektedargestellt, Erfahrungen ausgetauscht und Projektinstrumente weiterentwickelt. Die Zusammenarbeit hat zur Verstärkung der Netzwerkarbeit geführt und das Treffen dient heute programmübergreifenden Aktivitäten insbesondere im Bereich der Erstausbildung.



Teilzeitberufsausbildung

Ein weiteres Aufgabenfeld für das A.B.A.-Team war, die Unternehmerinnen und Unternehmer über Teilzeitberufsausbildung zu sensibilisieren.

Ausbildung in Teilzeit richtet sich an junge Eltern, die eine Ausbildung aufnehmen wollen. Bis zu 75 % der normalen Regelarbeitszeit, d. h. 21 Stunden in der Woche, werden sie im Betrieb ausgebildet, hinzukommen ein bis zwei Berufsschultage in Vollzeit. Dies entspricht in etwa einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 6 Stunden. Die jeweiligen Auszubildenden und der Betrieb sollten sich absprechen, zu welchen Zeiten diese Stunden geleistet werden. Grundsätzlich sollte eine Teilzeitberufsausbildung in regulärer Ausbildungszeit ermöglicht werden. Eine Verlängerung der Ausbildungszeit ist seit der Reform des Berufsbildungsgesetzes im April 2005 nicht mehr dringend erforderlich, wenn der Anteil der betrieblichen Ausbildungszeit mindestens 75 % beträgt.

Die Höhe der Vergütung richtet sich nach dem Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit, wird im Verhältnis der Arbeitszeit zum normalen Ausbildungsgehalt in Vollzeit berechnet und vom Betrieb getragen. Wenn eine Auszubildenden, die in Teilzeit lernen, vom Betrieb eine Ausbildungsvergütung von 450 € erhalten. Der Betrieb muss den Arbeitgeberanteil wie gewohnt selber tragen.

Strukturverbesserung

Als eine Förderung im Sinne nachhaltiger Strukturverbesserung von Ausbildung in der Region stellten sich die Netzwerkaktivitäten des Projektes A.B.A. dar. Über den Erfahrungsaustausch auf den Tagungen von KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung in Ausländischen Unternehmen) und BIBB entstand eine enge Zusammenarbeit mit KAUSA. Die Synergieeffekte aus der gemeinsamen Arbeit mit "Moscheen aktiv für Berufsbildung" boten eine breite Basis zur Ansprache und Unterstützung von Vorbetern und Gemeindemitgliedern der „islamischen Gemeinschaften“, die wir im Hinblick auf die Bedeutung der Berufsausbildung, die Aufklärung über das duale System der Ausbildung und die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt informierten.

Hinzu kommt die Zusammenarbeit mit der DITIB (Türkisch Islamische Union der Anstalt für Religion e. V.) und deren Ansprechpartnern in Recklinghausen und Gelsenkirchen sowie mit den Ansprechpartnern im Kölner DITIB-Hauptsitz.

Es galt, Strukturen zu etablieren, die gerade für die Berufsausbildung in Betrieben mit Migrationshintergrund Ausbildungspotentiale erschließen würden. So sollten z. B. Unternehmerinnen und Unternehmer, aber auch Eltern und Jugendliche in den islamischen Gemeinden als einem ihrer Lebensmittelpunkte für Berufsausbildung sensibilisiert und aktiviert werden. Die schon entstandenen Kommunikationsstrukturen und Verzahnungen bei der Zusammenarbeit mit KAUSA und DITIB wurden genutzt, um die Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nachhaltig zu verbessern.

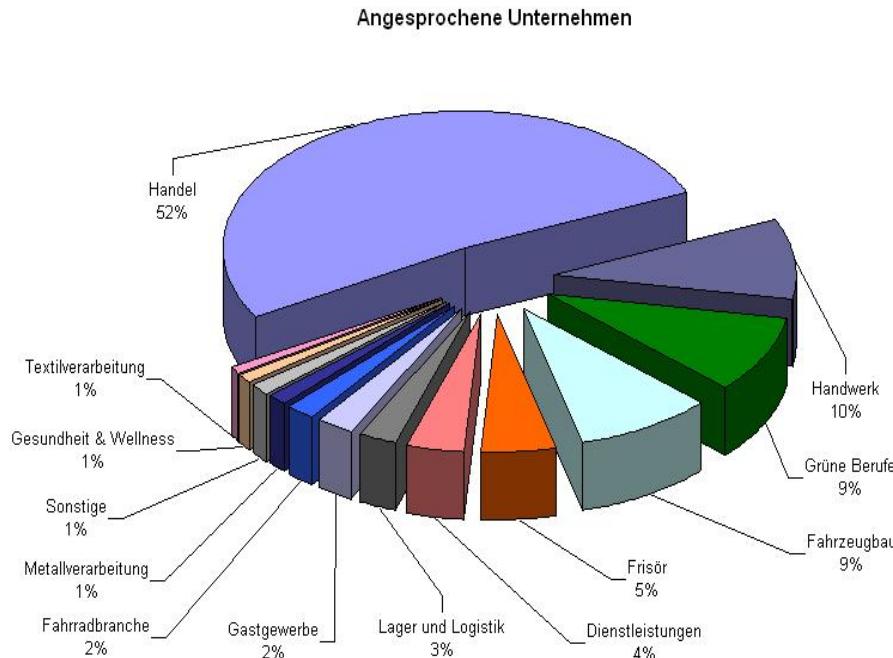


Zur Sicherung der Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten nutzten wir unsere guten Kontakte zu den Ausbildungsberaterinnen und -beratern der Kammern, um eine Bindung zu den einzelnen Kammern herzustellen, die über das Einrichten und Besetzen von Ausbildungsplätzen hinausgeht, und sich z. B. auf die Gestaltung der Ausbildung und auf Fragen zu Ausbildungsinhalten bezog. Wir nutzten auch die Beratungsdienste, die die Kammern für ihre Mitglieder eingerichtet haben, um Berührungspunkte der Unternehmerinnen und Unternehmer mit den Kammern abzubauen.

Durch die Vielzahl der Unternehmens- und Netzwerkkontakte und die Schwierigkeiten bei deren Verwaltung entstand Bedarf nach einer Datenbank. Daraus entwickelte RE/init e. V. den Netzwerkpool, eine Onlinedatenbank, auf die alle Mitarbeitenden der Organisation Zugriff haben. Im Umgang mit diesen Daten wurden Regeln erstellt, die zum Beispiel für jeden Kontaktpartner feste Ansprechpartner festlegten, um lästige und unnötige Mehrfachansprachen der Unternehmerinnen und Unternehmer zu vermeiden. Dieses Instrument vereinfachte die Arbeit wesentlich.

Zahlen und Fakten

Während der Projektlaufzeit wurden über 500 kleine und mittelständische Unternehmen unterschiedlichster Branchen angesprochen und zu ihren Ausbildungsaktivitäten befragt. Die Auswahl der anzusprechenden Unternehmen ergab sich aus den Vorgaben der Projektskizze: Zielvorgabe war, Unternehmen anzusprechen, bei denen die Inhaberinnen und Inhaber insbesondere einen Migrationshintergrund haben, und in denen Ausbildung überhaupt möglich ist. So ergab sich folgendes Bild:



Der überwiegende Teil der aufgeführten Unternehmen wurde im Bereich des Handels angesprochen. Dies ergab sich aus der Tatsache, dass ein überdurchschnittlich hoher Prozentsatz von Migrantenbetrieben dieser Branche angehört. Wenn man zudem die Voraussetzungen für eine Unternehmensgründung überdenkt, wird sichtbar, dass ein einfacher Weg in die Selbstständigkeit die Gründung eines Handelsunternehmens ist, da in dieser Branche die Rahmenbedingungen in Bezug auf die Erfüllung behördlicher Auflagen und in Bezug auf das notwendige Eigenkapital am günstigsten sind.

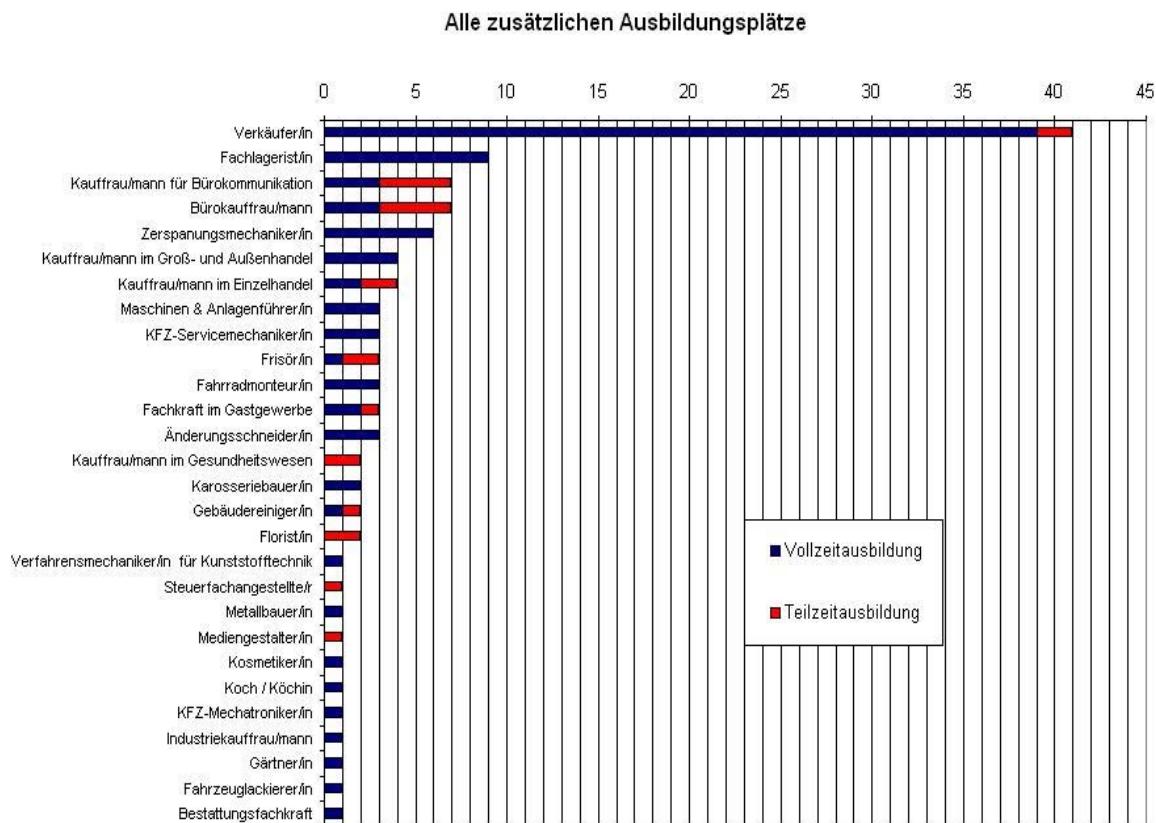
An der zweiten Stelle der Skala liegt die Eröffnung eines Imbisses. Alle anderen Unternehmungen benötigen die Nachweise formaler fachlicher Qualifikationen, die die erste Migrantengeneration in der Regel nicht vorweisen kann. Eine Ausnahme hiervon bilden nur diverse Dienstleistungsfirmen.

Die zweite Ursache für die zahlenmäßige Überlegenheit der akquirierten Handelsunternehmen resultiert aus dem Arbeitsschwerpunkt der Ausbildung in Teilzeitform. Die jungen Eltern, meist Frauen, wünschen sich Berufe „im Büro“ oder „im Verkauf“ bzw. als Friseurinnen und Friseure. Wegen dieser doch recht eingeschränkten Berufswünsche wurden unsere Aktivitäten in diesem Bereich verstärkt. Bei einer Ansprache von 513 Unternehmen wurden 115 Ausbildungsstellen eingerichtet, was einen für die Akquisition beachtlichen Erfolgswert von 22,4 % ergibt.

Der größte Teil (85,2 %) der zusätzlichen 115 Ausbildungsplätze wurde in Firmen eingerichtet, die vorher noch nie ausgebildet hatten.

Der überproportionale Anteil der eingerichteten Ausbildungsplätze im kaufmännischen Bereich zeigt deutlich auf, in welchen Sparten Ausbildung in Migrantenunternehmen etabliert ist. Insgesamt wurden 67,8 % aller eingerichteten Ausbildungsplätze in Unternehmen eingerichtet, die einen Migrationshintergrund hatten.

Ausbildungsplätze in Teilzeit machten zahlenmäßig mit knapp 20 % einen kleineren Teil der Stellen aus und wurden zu 36,4 % in Unternehmen mit Migrationshintergrund eingerichtet.



Resümee

Akquisition und Besetzung

Das A.B.A.-Team hatte sich ein hohes Ziel gesetzt. Wie geplant, wurden 115 zusätzliche Ausbildungsplätze eingerichtet, davon konnte die Hälfte besetzt werden. Im Hinblick auf die Besetzung der zusätzlich akquirierten Ausbildungsplätze ist folgende Entwicklung zu berücksichtigen: Während der ersten Projektphase wurden 60 Ausbildungsplätze akquiriert, von denen die ersten mit Ausbildungsstart 2005 besetzt werden konnten. Die Kleinunternehmen, in denen gemeinsam zusätzliche Ausbildungsplätze eingerichtet wurden, konnten die Plätze jedoch vielfach nicht besetzen. Gründe hierfür waren ihre wirtschaftliche Situation und fehlende ausreichende Fördermittel. Die gemeinsamen Aktivitäten haben aber zur Strukturverbesserung von Ausbildung in der Region beigetragen. Diese Unternehmen sind nun anerkannte Ausbildungsbetriebe, kennen die duale Berufsausbildung, ihre Ansprechpartner bei den Kammern und wissen, wo sie Unterstützung im Bedarfsfalle bekommen – kurz sie sind für Erstausbildung sensibilisiert.



Im Projektverlauf ergab sich eine Konstante in Bezug auf die Akquisition und Besetzung der zusätzlichen Ausbildungsplätze bei Unternehmen mit Migrationshintergrund. Proportional hatte die erhöhte Ansprache der Unternehmen auch eine erhöhte Besetzungsquote zur Folge. Dies lässt den Schluss zu, dass für eine Steigerung der Besetzungsquote eine kontinuierliche personelle und finanzielle Unterstützung der Unternehmen mit Migrationshintergrund von Nöten ist. Einen Teilaspekt stellt hier das externe Ausbildungsmanagement (EXAM) dar. Es dient nicht nur der Krisenprävention und der akuten Krisenintervention sondern unterstützt auch die Unternehmerinnen und Unternehmer im ganz normalen Ausbildungs- und Arbeitstag.

Arbeit mit den Unternehmen

Die Initiierung stattfindender unternehmereigener Stammtische, mit denen ein Netzwerk für die Unternehmenden in der Emscher-Lippe-Region initiiert werden sollte, gestaltete sich problematisch. Erreicht werden sollte ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch, Expertengespräche und Informationsweitergabe zum Thema Verbundausbildung.

In vielen Einzelgesprächen ergaben die Rückmeldungen der Unternehmenden folgendes Bild: Die Unternehmerinnen und Unternehmer hatten schon vielfach Erfahrungen mit Informationsveranstaltungen gemacht. Dabei waren ihnen theoretisch viele Wege zur Lösung ihrer Probleme aufgezählt worden. Praktisch fühlten sie sich jedoch allein gelassen, sobald es darum ging, Probleme konkret anzugehen und die aufgezählten Wege zu beschreiten. In diesem Zusammenhang darf die Sprachbarriere als Negativfaktor für den reibungslosen Ablauf der Kommunikation nicht unterschätzt werden, denn in weiten Teilen bestehen immer noch durch Sprachunsicherheit hervorgerufene Berührungängste. Die kontaktierten Unternehmerinnen und Unternehmen gaben dabei vor allem ihrer Unsicherheit im Umgang mit öffentlichen Institutionen wie Kammern, Behörden oder Wirtschaftsinstitutionen wie Einkaufsverbänden Ausdruck.

Die Unternehmerinnen und Unternehmer bevorzugen daher klar ein „an die Hand nehmen“ in individueller Form. Aufgrund dieser Erfahrungen arbeiteten wir verstärkt an einer neuen Form der Netzwerkarbeit weiter - an der Verstärkung unseres Patenmodells. So haben wir zum Projektende bereits 25 Paten gewonnen, die in der Lage sind, individuell auf die Unternehmerinnen und Unternehmer und deren Fragen und Probleme einzugehen. Dafür können selbstverständlich auch weiterhin die schon vorhandenen Netzwerke und die Aktivitäten der islamischen Gemeinschaften genutzt werden.

Initiierung und Organisation von Verbundausbildung

In unserer Projektregion hat sich letztlich ein Bereich herauskristallisiert, der die Idee einer Organisation von Verbundausbildung zuließ – das Friseurgewerbe in Betrieben von Unternehmerinnen und Unternehmern mit türkischem Migrationshintergrund. Gemeinsam mit dem Förderverein Ausbildungs- und Fortbildungsverbund Emscher-Lippe e. V. haben wir im Herbst 2005 recherchiert, welche Möglichkeiten die Ausbildungsrahmenbedingungen im Bereich der Unternehmen des Friseurgewerbes verbessern könnten, wenn man für die Durchführung der Berufsausbildung auf einen Verbund zurückgreifen würde. Zur Verbesserung dieser Ausbildungsrahmenbedingungen haben wir einen Pool interessierter Friseurinnen und Friseure mit Migrationshintergrund erschlossen und gemeinsam mit dem Förderverein Ausbildungs- und Fortbildungsverbund Emscher-Lippe e. V. im Januar 2006 mit der Entwicklung einer speziellen Verbundform begonnen. Dabei kristallisierten sich einige Schwierigkeiten heraus. Die Inhaberinnen und Inhaber übten zwar die Tätigkeit des Friseurs aus, hatten aber zum großen Teil keine oder eine nicht anerkannte Ausbildung zur Friseurin oder zum Friseur und konnten keinen Meistertitel erwerben und somit auch nicht ausbilden. In anderen Regionen konnten Friseure, die ihren Meistertitel vor Einreise nach Deutschland erworben haben, auf Antrag an einer Vergleichsprüfung teilnehmen und nach bestandener Prüfung auch ausbilden. Weitere Erkenntnisse haben im Frühjahr 2006 ergeben, dass Inhaberinnen und Inhaber von Friseurbetrieben bei Erfüllung bestimmter individueller Voraussetzungen eventuell auch ohne abgeschlossene Berufsausbildung einen Meisterlehrgang absolvieren können. Für den Versuch, diese „individuellen Voraussetzungen“ zu konkretisieren, haben wir die Unternehmerinnen und Unternehmer wiederholt kontaktiert und nach ihrer beruflichen Anamnese befragt.

Unsere Idee war, über einen gemeinsam finanzierten Ausbildungsverein einen Meister anzustellen, der die Verantwortung über die Ausbildung in den beteiligten Betrieben übernehmen würde. Er wäre für die Qualifizierung der Jugendlichen, für die Ausbildung und für die Qualifizierung der Inhaberinnen und Inhaber für die externe Prüfung bzw. den Meisterlehrgang zuständig gewesen. Allerdings waren die Gesprächsergebnisse mit den einzelnen Inhaberinnen und Inhabern in Bezug auf Kooperations- und Gestaltungsmodelle von Verbundausbildung nur schwer auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Eine Ausbildung im Verbund konnte so nicht gewährleistet werden. Die Anlage des von uns erschlossenen Pools von Friseurinnen und Friseuren war noch nicht zu Ende gebracht, da befand er sich schon wieder in Auflösung. In einzelnen Stadtteilen kam es während des Projektverlaufs zu einer Kumulierung von z. T. sieben Friseurgeschäften im Umkreis von 100 Metern. Diese Wettbewerbssituation hatte einzelne Geschäftsaufgaben zur Folge. Die Geschäftslokale wurden rasch durch neue Inhaberinnen und Inhaber besetzt, so dass ein reger Wechsel entstand, der keine Grundlage für eine kontinuierliche Zusammenarbeit und eine Beteiligung an einem Ausbildungsverbund bot. Das Unternehmensrisiko einer Personalkostenverpflichtung aller Beteiligten bei Einstellung eines Meisters war unter diesen Umständen zu hoch. Die Organisation eines Verbundes stellte sich als nicht realisierbar heraus.

Akquisition

Es gibt viele gute Gründe für Unternehmerinnen und Unternehmer, auszubilden. Aus diesem Grund haben wir unseren ABC-Report entwickelt, der Informationen rund um das Thema Ausbildung gibt und aufzeigt, wie eine vertrauensvolle und erfolgreiche Kommunikation zwischen Auszubildenden, Auszubildenden und Patinnen und Paten aufgebaut und entwickelt werden kann. Zunächst geben wir daher einen kurzen exemplarischen Überblick über die Arbeit einer Akquisiteurin und eines Akquisiteurs.



Es gibt 342 anerkannte Ausbildungsberufe, die allen jungen Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, offen stehen. Die Dauer der jeweiligen Ausbildung kann unter besonderen Bedingungen, in Absprache mit den Kammern und den Ausbilderinnen und Ausbildern, verkürzt werden. Weitere und ausführliche Informationen zu den einzelnen Berufsbildern können in der aktuellen Ausgabe von *Beruf aktuell* nachgelesen werden. *Beruf aktuell* wird regelmäßig von der Bundesagentur für Arbeit aktualisiert herausgegeben.

Es kann aber auch vorkommen, dass Unternehmerinnen und Unternehmer und Auszubildende schon schlechte Erfahrungen mit Ausbildungsaktivitäten gemacht haben und daher das Wagnis einer Ausbildung nicht mehr eingehen wollen. Die Vorstellung, im Problemfall alleine mit dem Auszubildenden dazustehen, stellt für die Personalverantwortlichen ein großes Hemmnis dar. Die ehrenamtlichen Paten können hier Hilfestellungen geben und in einem gut geführten Gespräch so die Motivation zur Ausbildung erneut wecken.

Im Folgenden stellen wir Argumente vor, die für Ausbildung sprechen und informieren Sie dann über alle notwendigen Schritte zur Einrichtung eines Ausbildungsplatzes.

Argumente für die Einrichtung eines Ausbildungsplatzes

- Wenn Sie ausbilden, sichern Sie Ihre eigene betriebliche Zukunft, stärken Ihre Wettbewerbsfähigkeit und sichern damit den Wirtschaftsstandort Deutschland.
- Eigene Nachwuchskräfte können Sie genau nach Ihren eigenen betrieblichen Anforderungen ausbilden und qualifizieren.
- Sie gewinnen Fachkräfte, die sonst auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden sind.
- Wenn Sie einem jungen Menschen die Ausbildung ermöglichen, binden Sie ihn dadurch an Ihren Betrieb. Eine starke Betriebsbindung führt zu geringer Fluktuation in der Belegschaft und zur nachhaltigen Sicherung von Know How.
- Sie eröffnen sich die Möglichkeit, den Besten zu übernehmen.
- Es entfällt das Risiko personeller Fehlentscheidungen, dem Sie bei externen Einstellungen immer ausgesetzt sind.
- Wenn Sie ausbilden, bieten Sie jungen Menschen berufliche Qualifikation, Ihrem Betrieb oder Ihrer Verwaltung qualifizierten Berufsnachwuchs.
- Sie ersparen sich und Ihrem Betrieb Einarbeitungszeiten und zusätzliche Kosten für externe Kräfte.
- Sie können die Ausbildung als positiven Werbeträger für Ihr betriebliches Image nutzen.
- Durch den produktiven Arbeitseinsatz von Auszubildenden hat Ihr Betrieb wirtschaftliche Vorteile.
- Sie erhöhen Flexibilität und Innovationsfähigkeit.
- Sie erhalten positive Impulse für die Gestaltung von Weiterbildungen.
- Sie verjüngen Ihre Belegschaft.
- Sie leisten einen hohen gesellschaftlichen Beitrag, indem Sie Jugendlichen die Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben geben, und sie davor bewahren, ins gesellschaftliche Abseits zu gelangen.

Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen für die Ausbildung sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), die Ausbildereignungsverordnung und die Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf.

Die Ausbildereignung

Ausbilden kann, wer selber persönlich und fachlich geeignet ist oder einen entsprechend qualifizierten Mitarbeitende beschäftigt. Fachlich geeignet ist in der Regel, wer eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung (z. B. Facharbeiterprüfung, Kaufmannsgehilfenprüfung) erfolgreich abgelegt hat (Auskünfte zu Ausnahmeregelungen geben die Ausbildungsberater der Kammern), und wer über berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse verfügt.

Die hohen Anforderungen an die berufliche Ausbildung können nur durch qualifizierte Ausbilder erfüllt werden. Wer ausbilden will, muss neben der persönlichen und fachlichen Eignung auch eine berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachweisen. Der Ausbildungsberater der zuständigen Kammer prüft das Vorliegen der fachlichen und persönlichen Eignung des verantwortlichen Ausbilders im Ausbildungsbetrieb. Fehlt die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, berät die Kammer über Möglichkeiten zu ihrer Erlangung. Im Regelfall ist dieser Nachweis durch eine Ausbildereignungsprüfung zu erbringen. Für Ausbildungsverhältnisse, die bis zum 31.07.2008 begründet werden, ist die Ausbildereignungsverordnung ausgesetzt.

Die Ausbildungsstätte

Nicht jedes Unternehmen darf in allen Berufen ausbilden. Erforderlich ist, dass der Ausbildungsbetrieb nach Art und Ausstattung für die Berufsausbildung geeignet ist. Das bedeutet vor allem, dass die Ausbildungsstätte über die erforderlichen Einrichtungen zur Vermittlung der in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten verfügt. Die Ausbildungsberaterin oder der Ausbildungsberater berät das Unternehmen in welchen Berufen ausgebildet werden kann.

Ein Unternehmen ist für die Berufsausbildung geeignet, wenn

- ausgestattete Büroräume bzw. Werkstätten sowie die üblichen sozialen Einrichtungen vorhanden sind,
- Art und Umfang der Produktion, des Sortiments und der Dienstleistungen sowie die Produktions- bzw. Arbeitsverfahren gewährleisten, dass die Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechend der Ausbildungsordnung vermittelt werden können.

Wenn in einem Betrieb nicht alle Kenntnisse oder Fertigkeiten in vollem Umfang vermittelt werden können, kann eine Verbundausbildung in Betracht gezogen werden (siehe Abschnitt B Verbundausbildung).



IHK Nord Westfalen **Berufsausbildungsvertrag**
(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz - BBiG)

Zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und dem Auszubildenden der Auszubildenden

Firmen-Ident-Nr. _____ Telefon-Nr. _____ Name, Vorname _____
 email _____ Straße, Haus-Nr. _____
 Anschrift des/der Ausbildenden _____ PLZ, Ort _____
 Geburtsdatum _____ Geburtsort _____
 Staatsangehörigkeit _____ Gesetzl. Vertreter _____
 Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter _____
 Straße, Haus-Nr. _____
 PLZ Ort _____ Erstuntersuchung/Nachuntersuchung

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf

Einsatzgebiete/Sortimente oder weitere Spezialisierung _____

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom Ausbildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen. Die beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs (Ausbildungsplan) sind Bestandteile dieses Vertrages.

A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung _____ Monate.
Die vorausgegangene Berufsbildung/Vorbildung: _____
wird mit _____ Monaten angerechnet, bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt.
Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am _____ und endet am _____

B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt _____ Monate

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelung nach **D** (§ 3 Nr. 12) in _____ und den mit dem Betriebsrat für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitstätten statt.

D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe) _____

E Der/Die Ausbildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto: _____ in €
1. Ausbildungsjahr _____ 2. Ausbildungsjahr _____ 3. Ausbildungsjahr _____ 4. Ausbildungsjahr _____

F Die tägliche Ausbildungszeit (§ 6 Nr. 1) beträgt _____ Stunden

G Der/Die Ausbildende gewährt der/dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch auf _____ im Jahr
Werktage _____
Arbeitstage _____

H Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, sonstige Vereinbarungen _____

I Die beigefügten Vertragsbedingungen werden anerkannt und sind Gegenstand dieses Vertrages. _____

Der/Die Ausbildende (Stempel, Unterschrift) _____
 Der/Die Auszubildende (Unterschrift) _____
 Die gesetzlichen Vertreter des/der Auszubildenden (Unterschrift) _____

Ausbildungsvertrag

Vor dem Ausbildungsstart muss ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zwischen Unternehmerin bzw. Unternehmer und Auszubildender oder Auszubildendem geschlossen werden. Dieser Ausbildungsvertrag dokumentiert das Ausbildungsverhältnis zwischen dem Unternehmer und der oder dem Auszubildenden.

Den Vordruck für dieses Formular gibt es bei den jeweils zuständigen Kammern. Er kann als Dokument aus dem Internet heruntergeladen werden.

Der Inhalt des Ausbildungsvertrags regelt die Arbeitszeit, den Urlaubsanspruch und die Höhe der Ausbildungsvergütung. Er enthält auch viele weitere Bestimmungen, die den Ausbildungsverlauf regeln. Der Vertrag ist zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses von beiden Vertragspartnern gemeinsam auszufüllen und muss mit dem Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsverhältnisses von der zuständigen Kammer bestätigt werden.

Unterstützen kann Sie die Ausbildungsberaterin oder der Ausbildungsberater der zuständigen Kammer.

Ausbildung in Deutschland

Das 1968 im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankerte duale Ausbildungssystem kombiniert die Vorteile einer im Betrieb stattfindenden Ausbildung mit einer zusätzlichen schulischen Ausbildung. Voraussetzung für eine Berufsausbildung im dualen System ist in Deutschland ein Berufsausbildungsvertrag der oder des Auszubildenden mit dem Betrieb. Die praktischen und theoretischen Kenntnisse und Fertigkeiten werden sowohl im Betrieb bzw. in der Verwaltung als auch in der Berufsschule vermittelt (also an zwei Orten), man spricht aus diesem Grund auch vom „dualen System“ der Berufsausbildung.

Die Ausbildung zielt auf den erstmaligen, systematischen Erwerb beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen. Die Ausbildungsdauer in den anerkannten Ausbildungsberufen ist nicht einheitlich, sie reicht von 1 ½ Jahren bis zu 3 ½ Jahren und wird in der jeweiligen Ausbildungsverordnung festgelegt.

Eine Besonderheit bilden die 2004 neuen, zweijährigen Ausbildungsberufe, deren großer Vorteil in der Flexibilität des Arbeitsgebietes und in der überschaubaren Dauer der Ausbildung liegt. Sie richten sich vor allem an praktisch begabte Jugendliche. Es handelt sich um die Berufsbilder: Fachlagerist/in, Fahrradmonteur/in, Kraftfahrzeugservicemechaniker/in, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Maschinen- und Anlagenführer/in, Fachkraft im Gastgewerbe, Änderungsschneider/in und Verkäufer/in.

Vorteilhaft für die Betriebe ist, dass die neuen Lehrberufe stärker auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Trotz der verkürzten Ausbildungszeit erwerben die Jugendlichen einen IHK-Abschluss und können sich die Ausbildung ggf. auf einen dreijährigen Ausbildungsberuf anrechnen lassen. Zum Beispiel kann sich die Servicefachkraft für Dialogmarketing ihre Ausbildung auf das Berufsbild der dreijährigen Ausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Dialogmarketing anrechnen lassen.



Prüfungen

Während der Berufsausbildung ist eine Zwischenprüfung abzulegen, die den Erfolg der bisherigen Ausbildung aufzeigen soll. Diese findet in etwa in der Mitte der Ausbildung statt. Am Ende der Ausbildung steht die Abschlussprüfung, in der die zu Prüfenden ihre berufliche Handlungskompetenz nachweisen müssen. Im Handwerk heißt die Abschlussprüfung traditionell Gesellenprüfung. Die Prüfungen sind von den zuständigen Stellen, in der gewerblichen Wirtschaft z. B. von den Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern, zu organisieren. Abgenommen werden sie von den Prüfungsausschüssen, die von den Kammern eingesetzt werden.

Berufsschule

Die Berufsschule ist eine Schulform im Bereich der berufsbildenden Schulen. Sie vermittelt den Auszubildenden während ihrer Berufsausbildung Inhalte, die durch den Rahmenlehrplan bestimmt werden, ist neben der betrieblichen Ausbildung eine der beiden Säulen der dualen Ausbildung und hat die Aufgabe, die Allgemeinbildung und die jeweilige fachliche Bildung zu fördern.

Berufsschulzeiten

Gemäß §15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Diese Freistellungspflicht gilt auch für Prüfungen und Schulveranstaltungen, die nicht eigentlich Unterricht sind, so z. B. für Schulausflüge oder Betriebsbesichtigungen mit der Schule. Für die Zeit der Freistellung ist die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen (§19 Abs.1 Nr.1 BBiG).

An einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden (sechs und mehr Unterrichtsstunden) darf keine Beschäftigung nach der Berufsschule erfolgen. Für die Arbeitszeiten im Ausbildungsbetrieb gilt, dass Jugendliche nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden dürfen (§8 Abs.1 JArbSchG). Gibt es zwei Unterrichtstage in der Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden, so kann der Ausbildungsbetrieb bestimmen, an welchem der beiden Tage der Auszubildende in den Betrieb zurückkommen muss. An diesem Tag sind dann die Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen auf die tägliche Höchstarbeitszeit anzurechnen.

Für die gesamte Ausbildungszeit schulpflichtig sind im Übrigen alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahres beginnen. Auszubildende, die bei Beginn der Ausbildung 21 Jahre oder älter sind, sind hingegen berufsschulberechtigt. Auch hier gilt die Freistellungspflicht in vollem Umfang.



Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind eine Bildungsmaßnahme, die von der Agentur für Arbeit gefördert wird. Das Angebot richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die eine betriebliche Erstausbildung durchlaufen. Der Sinn und Zweck einer solchen Maßnahme besteht darin, den Erfolg der Ausbildung durch Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung zu sichern. Hierbei werden in Einzel- und Kleingruppenunterricht Schwierigkeiten in allen für die Prüfung wichtigen Themen des Berufsschulunterrichts besprochen und beseitigt. Der Unterricht dauert je nach Bedarf 3 bis 8 Stunden in der Woche und findet meistens außerhalb der Ausbildungszeit statt. Träger sind regionale oder überregionale, kommerzielle, private, gemeinnützige oder öffentliche Bildungseinrichtungen und Wohlfahrtsverbände, die die Maßnahmen im Auftrag der Agentur für Arbeit vor Ort durchführen.

Verbundausbildung

Es gibt Unternehmen, in denen die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für einen bestimmten Ausbildungsgang nicht in vollem Umfang vermittelt werden können. Ein solches Unternehmen kann dennoch geeignet sein, eine Ausbildung zumindest teilweise zu gewährleisten, denn mit Hilfe von Ausbildungsverbänden lassen sich Teile der Ausbildung auch überbetrieblich organisieren.

Das „klassische“ Verbundmodell ist der Zusammenschluss mehrerer Lernorte, an denen junge Menschen in der gemeinsamen Verantwortung der beteiligten Unternehmen ausgebildet werden. Die formale Gesamtverantwortung liegt bei dem so genannten **Stammbetrieb**, der den Ausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden abschließt. Fehlende Ausbildungsanteile werden von einem bzw. mehreren **Partnerbetrieben** übernommen. Grundlage für die Aufteilung bildet eine zwischen den beteiligten Betrieben getroffene Vereinbarung.



Unterschieden nach der Organisationsform sind auch noch folgende Modelle möglich:

Bei der **Auftragsausbildung** erfolgen einige Abschnitte der Ausbildung gegen Kostenerstattung außerhalb des Stammbetriebes und werden von anderen Betrieben oder Bildungsträgern übernommen

Der **Ausbildungsverein** ist eine Variante, bei der ein eingetragener Verein alle organisatorischen Aufgaben übernimmt, während die Mitgliedsfirmen die Ausbildung durchführen. Er wird von den Mitgliedern finanziell getragen.

Das **Ausbildungskonsortium** besteht aus mehreren Unternehmen, die jeweils Auszubildende einstellen und diese zu vereinbarten Phasen im Ausbildungsverlauf austauschen.

Das Patenmodell

Die Gewinnung ehrenamtlicher Patinnen und Paten stellte im Rahmen der Akquisition, Besetzung und Betreuung der beteiligten Unternehmen eine Querschnittsaufgabe dar. Die Patinnen und Paten sollen auch nach Projektende die gewonnenen Strukturen von Ausbildung in der Region nachhaltig sichern. Hierbei stellen Unternehmerinnen und Unternehmer oder Betriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter ihr Know-how im Bereich der Ausbildung zur Verfügung. Zur Sicherung des Ausbildungserfolgs werden z. B. einzelne Auszubildende unterstützt, indem sie in der Ausbildung gecoacht werden. Oder es werden Unternehmerinnen und -unternehmer auf ihren ersten Schritten in die Erstausbildung unterstützt.

Die Patinnen und Paten sind Ansprechpartner für Fragen rund um das Thema Ausbildung und beraten bei Bedarf Auszubildende und Auszubildende. Damit Konfliktsituationen im Ausbildungsalltag nicht eskalieren, stehen die Paten als Moderatoren und Beratende zur Verfügung. Als Bindeglied zwischen den beteiligten Akteuren in der dualen Berufsausbildung vermitteln sie auch in weitergehende Hilfsangebote, die notwendig sind, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und den Ausbildungserfolg zu gewährleisten. In diesem Sinne wurden Berufstätige angesprochen, um die Funktion eines Paten-Koordinators auf ehrenamtlicher Basis zu erfüllen, der durch RE/init e. V. auch nach Projektende unterstützt wird. Mit Anna Schliehe ist es gelungen, eine ehrenamtliche Paten-Koordinatorin zu gewinnen, die die Projektarbeit im Rahmen eines Studienpraktikums im STARegio-Projekt A.B.A. kennen gelernt hat.



Diese Eigenschaften sollten Paten haben:

- Taktgefühl
- Soziale Kompetenz
- Einfühlungsvermögen
- Geduld
- Klares Nähe-Distanz-Verhältnis
- Wertschätzung
- Respekt
- Positive Grundhaltung
- Authentizität
- Nervenstärke
- Ruhe

So sollte das Gesprächsverhalten von Paten sein:

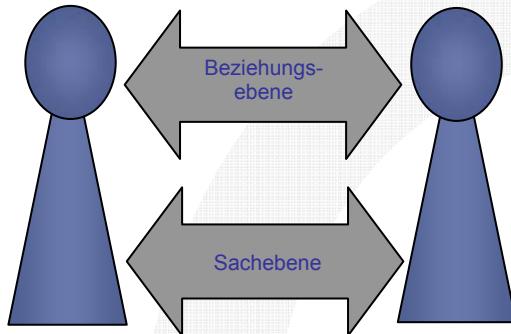
- in einer klaren, verständlichen Sprache äußern!
- offene Fragen stellen und keine Entscheidungsfragen, die sich nur mit ja oder nein beantworten lassen!
- einen ruhigen, warmen Tonfall nutzen!
- Gesprächspartner ernst nehmen!

Im Rahmen von Expertenworkshops haben wir uns mit dem „Pate sein“ auseinandergesetzt, um den ehrenamtlichen Paten und beteiligten Unternehmerinnen und Unternehmern eine Arbeitshilfe zur Verfügung stellen zu können.

Dies sollten Paten nicht tun:

- keinen höheren Sprachanteil als die Gesprächspartner beanspruchen!
- nicht vorschnell werten!
- nicht befehlen, überreden, warnen oder drohen!
- keine Vorwürfe machen!
- nicht ironisieren oder verspotten!
- nicht von sich reden!
- seine Gesprächsteilnehmerin oder seinen Gesprächsteilnehmer nicht ausfragen!
- nicht ungebeten Vorschläge oder Lösungen anbieten!
- nicht bewerten, dramatisieren, herunterspielen oder bagatellisieren!

Kommunikation im Alltag



Überall dort, wo Menschen miteinander zu tun haben, ist die Art, wie sie miteinander kommunizieren, ausschlaggebend für ihren Erfolg. Kommunizieren bedeutet „Aussenden und Empfangen von Botschaften“.

Wenn die Zusammenarbeit mit anderen Menschen scheitert, dann liegen die Gründe nur selten an fehlender Fachkompetenz oder an mangelhafter Methodenkompetenz. Oftmals aber an fehlenden sozialen Kompetenzen, vor allem im Bereich der Kommunikation. Es kann jedem nur empfohlen werden, sich bewusster mit dem Thema „Kommunikation“ auseinander zu setzen, um allgemeine Grundprinzipien der Kommunikation zu erkennen und dann zu versuchen, das eigene Kommunikationsverhalten zu reflektieren und in Zukunft souverän, d. h. bewusst und erfolgreich, zu gestalten.

Bei der Kontaktaufnahme mit Menschen glauben viele, dass das Wort bzw. die Sprache allein die Basis der Kommunikation bildet. Doch sie ist der unwichtigste Teil der Verständigung. Ohne eine übereinstimmende Beziehungsebene zwischen den Gesprächspartnern kommt keine erfolgreiche Kommunikation zustande. Der Kommunikationsprozess ist von Missverständnissen geprägt. Wichtig ist nicht, was ich sage, sondern was beim anderen ankommt. Insgesamt sind nur 7 % der Botschaften verbale Kommunikation, aber 55 % sind körpersprachliche und 38 % sind parasprachliche Mitteilungen (Mehrabian, Psychology Today, September 1968, S. 52-55). Die Mimik (Kopfschütteln, Augenbrauen hochziehen, Lächeln), die Gestik (den Zeigefinger auf den Gesprächspartner richten), das äußere Erscheinungsbild (fettige Haare, ungebügelte Kleidung, schmutzige Hände), die Körperhaltung (aufrecht oder zusammengesunken), der Duft oder Geruch, die Berührung des Gesprächspartners haben neben den äußeren Umständen wie Zeit und Ort entscheidenden Einfluss auf das Gelingen des Kommunikationsprozesses, d. h. der Gesprächspartner versteht, welche Botschaft ich übermitteln will.

Kommt der Gesprächspartner aus einem anderen Kulturkreis und spricht nicht so gut die jeweilige Landessprache, ist die Kommunikation zwischen den beiden Gesprächspartnern erschwert. Wenn man trotzdem erfolgreich kommunizieren will, bekommen die Beziehungsebene mit der „nonverbalen Kommunikation“ ohne Worte und der „emotionalen Kommunikation“ eine noch höhere Bedeutung. Kennt man den Kulturkreis seines Gegenübers nicht, können extreme Missverständnisse im Bereich der Gestik entstehen, die auf der Beziehungsebene zu erheblichen Unstimmigkeiten und damit zum Scheitern der Kommunikation führen können.

Wichtig sind dabei das aktive Zuhören (Augenkontakt halten, über Kopfnicken, zustimmende Laute), Wissensgleichheit herstellen, Wahrnehmung der Gesprächspartner bestätigen und den Umgang der Gesprächspartner mit der Situation verändern.



Pate werden ist nicht schwer...

-Verhalten in Konfliktgesprächen-

Im Kontakt mit den Auszubildenden und den Ausbildern herrscht zu Beginn der Patenschaft eine freudig gespannte Atmosphäre. Alle haben ein Lächeln im Gesicht und freuen sich auf die Zusammenarbeit. Doch Wochen später kann es vorkommen, dass die Mundwinkel plötzlich nach unten gezogen sind und die Lippen fest zusammengepresst werden. Irgendetwas läuft schief!

Zu den unangenehmen Seiten der Tätigkeit als Patin oder Pate gehören "Konfliktgespräche" mit Ausbildern und Auszubildenden. Gründe hierfür können sein: Verhaltensauffälligkeiten bzw. mangelnde Lernbereitschaft, Probleme in der Berufsschule, mangelhafte Anleitung durch die Ausbilderin/ den Ausbilder, ungerecht empfundenes Kritikverhalten, eine unrealistische Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten auf Seiten des Auszubildenden oder interkulturell relevante Probleme. Die Situation eskaliert, und es kommt zu wechselseitigen Schulduweisungen, Vorwürfen, Streit und Verärgerung.

Was ist also ein Konflikt?

Als Konflikt bezeichnen wir eine Situation, in der zwei Elemente gleichzeitig gegensätzlich oder unvereinbar sind oder scheinen. Diese Gegensätzlichkeit oder Unvereinbarkeit liegt nicht in den Elementen selbst, sondern an den Personen, die dazu Stellung beziehen. Gegensätzlich oder unvereinbar können sein: Gedanken, Wünsche, Interessen, Bewertungen, Ideologien, Personen, Gruppen etc. – sowohl in einer Person selbst, als auch zwischen zwei oder mehr Menschen. Konflikte unterbrechen die Kontinuität des täglichen ziel- und aufgabenbezogenen Handelns und zwingen zur Neuorientierung.

Solche Auseinandersetzungen führen i. d. R. nicht weiter und im schlimmsten Fall zu einem Ausbildungsabbruch, wenn es nicht gelingt, Verständnis für die jeweils andere Seite zu entwickeln. Die Patin oder der Pate können nicht die Persönlichkeiten der Gesprächspartner verändern, aber sie können sie in die Lage versetzen, selber aktiv zu werden und sich konstruktiv auseinander zu setzen. Fühlen sich die Gesprächspartner aber akzeptiert und verstanden fühlen, sind diese eher offen für eine Reflexion der Situation oder für Ratschläge.

Auf den nächsten Seiten werden beispielhaft Auszüge zur Konfliktbewältigung beschrieben, die den Patinnen und Paten Ansatzpunkte für die eigene Arbeit und die eigene Fortbildung bieten. Dazu zählen die Konfliktarten, der Umgang mit Konflikten, Aufbau und Umsetzung eines Gesprächsleitfadens sowie die Werthaltung und Einstellung von Paten.

Konfliktarten

Zielkonflikt

Personen bewerten Ziele und Konsequenzen von Handlungen unterschiedlich.

Beispiel: Der Auszubildende müsste laut Rahmenplan in den nächsten Monaten in „Waren-disposition“ eingesetzt werden, muss aber weiter im „Servicebereich Kasse“ arbeiten. Die zu vermittelnden Ausbildungsinhalte laut Rahmenplan widersprechen den momentanen betrieblichen Gegebenheiten. Der Auszubildende muss seinen Geschäftsablauf sicherstellen, der Auszubildende muss in unterschiedlichen Bereichen unterwiesen werden.

Beurteilungskonflikt

Personen verfolgen dieselben Ziele, versuchen aber auf unterschiedlichen Wegen dorthin zu kommen.

Beispiel: Der Ausbilder hat seinem Auszubildenden eine Checkliste zur Warenbestellung gegeben. Der Auszubildende hat jedoch eigene Vorstellungen und ignoriert die einzelnen Schritte der Checkliste. Er bestellt die Ware mittels Mail und nicht per MDS (Mobile Datenerfassung). Es kommt zum Konflikt mit dem Ausbilder.

Konfliktarten

Verteilungskonflikt

Es besteht Uneinigkeit über die Verteilung der Ressourcen.

Beispiel: Der Auszubildende muss immer nur Kaffee kochen und kopieren und findet das ungerecht. Durch diese Arbeiten fühlt er sich überlastet und hat keine Zeit mehr, wirklich wichtige Ausbildungsinhalte zu lernen.

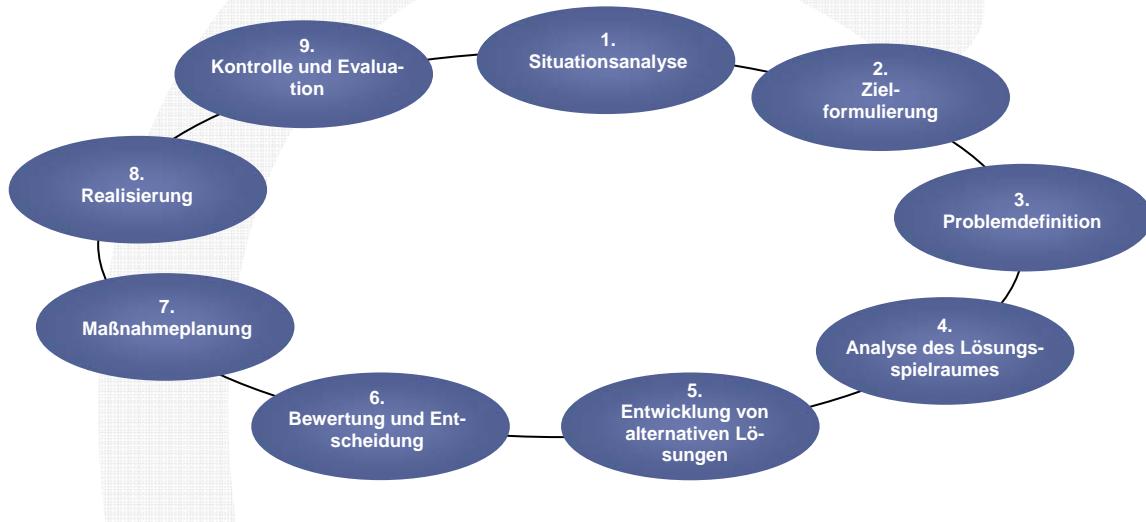
Beziehungskonflikt

Mindestens eine Person erlebt Unvereinbarkeiten im Denken, Fühlen und/oder Verhalten mit einer anderen Person.

Beispiel: Der Auszubildende meint, er mache alles falsch, weil der Ausbilder ihn immer so böse anschaut. Da traut er sich gar nicht, etwas zu fragen, wird aber immer für Fehler kritisiert.

Umgang mit Konflikten

Der klassische Problemlösungszyklus ist geeignet, um eine Vielzahl von Fällen zu bearbeiten. Nicht immer müssen alle Phasen durchlaufen werden. Manche können übersprungen werden, andere müssen dafür mehrmals durchlaufen werden.



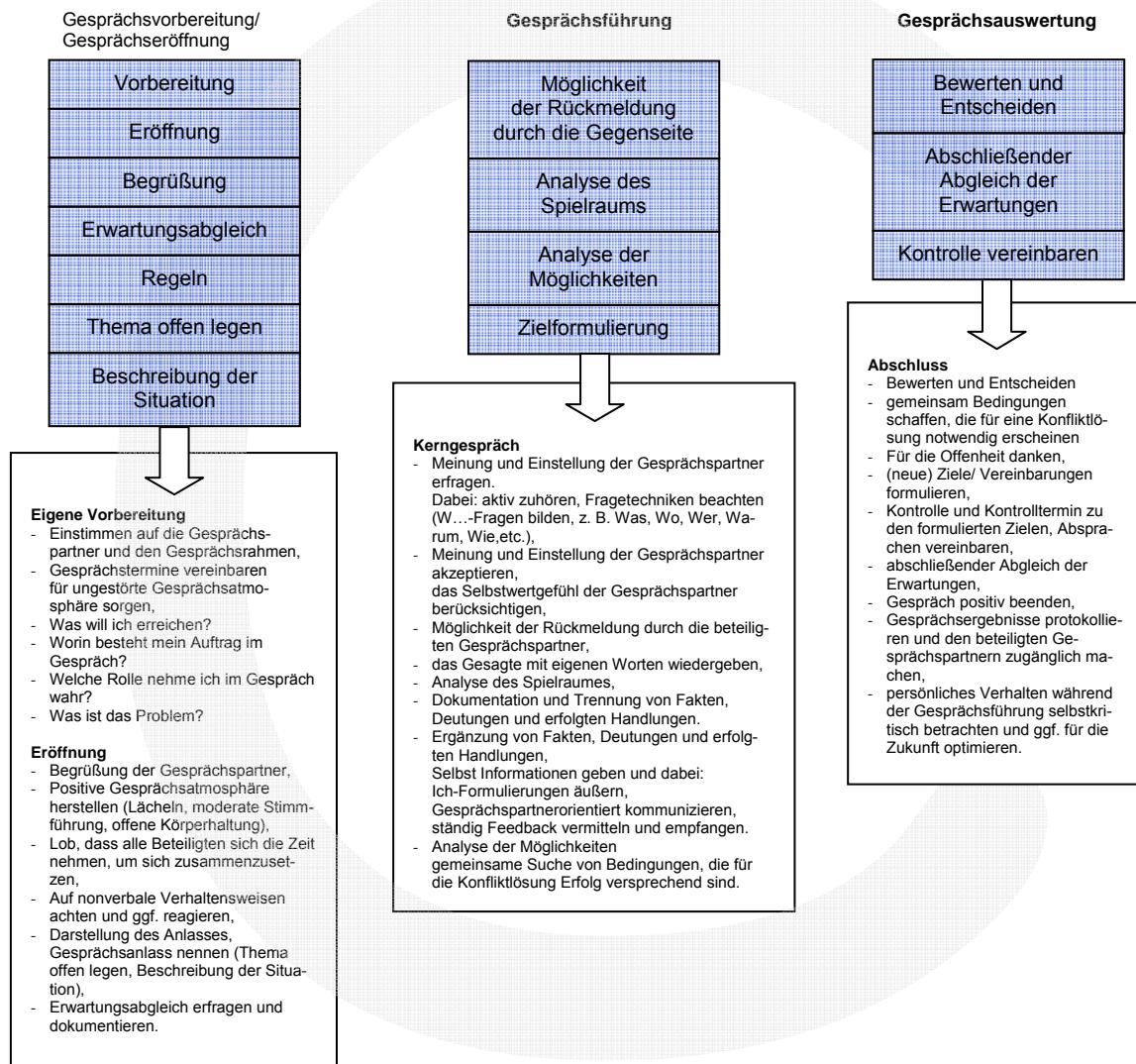
Techniken zur Dialogsteuerung

1. Die erste Person spricht.
2. Die zweite Person gibt das Gesagte in eigenen Worten wieder.
3. Die erste Person bestätigt, dass sie richtig verstanden wurde, oder ergänzt ihre Aussage.
4. Erst wenn sich die erste Person richtig verstanden fühlt, darf die zweite ihre Gedanken und Gefühle äußern.
5. Nun gibt die erste Person das Gesagte in eigenen Worten wieder usw.

Ich-Botschaften

Äußern Sie Ich-Botschaften! In einer Konfliktsituation lassen Sie Ihrem Gesprächspartner so die Möglichkeit zu antworten, denn Sie greifen ihn nicht an, sondern äußern Ihre subjektive Meinung („Ich habe den Eindruck...“, „Ich meine...“, „Ich glaube...“). Du-Botschaften sind wie ein ausgestreckter Zeigefinger. Der Gesprächspartner kann sich angegriffen fühlen und aus seiner Beziehungsebene heraus reagieren. Die Folge ist eine gestörte Kommunikation.

Aufbau und Umsetzung eines Gesprächsleitfadens zum Umgang mit Konflikten



Werthaltung und Einstellung von Paten

Aber nicht nur Struktur ist wichtig, vor allem die Werthaltung der Patin oder des Paten gegenüber den Auszubildenden bzw. Auszubildenden bildet die Basis für den Umgang in Konfliktsituationen. Dazu zählen:

- **Gesprächsbereitschaft und Geduld**
Die Beteiligten nehmen sich Zeit und konzentrieren sich ohne Ablenkungen auf ihr Anliegen.
- **Vertrauen**
Die Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt und keinen Dritten zugänglich gemacht. Sollen Dritte über Gesprächsinhalte informiert werden, ist im Sinne des Datenschutzes vorher von den Betroffenen eine Zustimmung in dokumentierter Form einzuholen.
- **Wertschätzung und Respekt**
Die Gesprächspartner begegnen sich mit Respekt und akzeptieren die Sichtweisen, Empfindungen und Werte ihres Gegenübers. Nur einzelne Verhaltensweisen werden problematisiert.
- **Einfühlsames Verstehen ("Empathie")**
Die Patin/ der Pate ist offen für die subjektive Welt der jeweiligen Gesprächspartner, zeigt Verständnis und versucht, sich in die Personen hinein zu versetzen.
- **Offenheit und Echtheit**
Die Patin/ der Pate reagiert als Person, öffnet sich selbst, bringt eigene Gedanken und Gefühle in klaren Aussagen zum Ausdruck. Verbale Botschaft, Gesichtsausdruck und Körperhaltung stimmen überein.
- **Achtung vor der Eigenständigkeit und Selbstverantwortung**
Die Patin/ der Pate setzt Vertrauen in die Fähigkeit zur Selbsthilfe und macht nicht das Problem der Gesprächspartner zum eigenen und sich selbst zur "hilflosen HelferIn bzw. Helfer". Zugleich wird Verantwortung für das eigene Handeln und Erleben, die eigenen Bedürfnisse, Einstellungen und Emotionen übernommen.



Auszubildende gesucht!

Unternehmer haben mehrere Möglichkeiten, geeignete Auszubildende zu finden. Sie können ein Inserat in den Printmedien oder über das Internet aufgeben. Sie können abwarten, bis sich jemand initiativ bei ihnen bewirbt oder setzen ihr Ausbildungsangebot in diverse Stellenbörsen. Eine weitere Möglichkeit ist die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden der örtlichen Agentur für Arbeit und der Bildungsträger sowie mit Arbeitsvermittlern im Rahmen von Projekten. Hier gibt es in der Regel Mitarbeitende, die Kontakte zu vielen Bewerbern pflegen und besonders gut passende Bewerber aussuchen können. Zum Teil haben diese schon Testverfahren durchlaufen, in denen die jeweiligen individuellen Kompetenzen bereits erfasst und zu einem Qualifikationsprofil verdichtet wurden. Der Abgleich mit dem jeweiligen Anforderungsprofil eines angebotenen Ausbildungsplatzes bietet somit eine passgenaue Vermittlung in Ausbildung.

Ausbildungsplatz gesucht!

Für Ausbildungsplatzsuchende ist die Berufsberatung der Arbeitagentur in ihrer jeweiligen Stadt nur eine Alternative zum Start in eine Berufsausbildung. Die Suche über Internet-Suchmaschinen und Branchenbücher ergibt eine große Anzahl an Unternehmen, die in der Regel Ausbildungsplätze anbieten. Ausbildungsplatzsuchende sollten bei ihren Bewerbungsbemühungen einige wichtige Punkte beachten:

Wichtig sind ein vollständiger, fehlerfreier Inhalt und ein einwandfreies Aussehen des Bewerbungsschreibens. Bei kleineren Unternehmen kann auch die persönliche Übergabe an die Inhaberin oder den Inhaber mit einem kurzen Gespräch oft sehr nützlich sein.



Auch können bei dieser Gelegenheit beispielsweise schon ein Probearbeiten oder ein kurzes Praktikum vereinbart werden, damit sich die Unternehmer und die zukünftigen Auszubildenden kennen lernen können. Weitere Hilfe beim Erstellen von Bewerbungen und Tipps für erfolgreiche Vorstellungsgespräche bieten Bewerbungszentren in den einzelnen Städten oder Projekte von Bildungsträgern, die die Vermittlung in Ausbildung zum Ziel haben. Sie unterstützen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, helfen bei der Erstellung von vollständigen Bewerbungsunterlagen, geben Tipps für das Vorstellungsgespräch oder bieten sogar eine Begleitung an.

Finanzielle Förderung der Ausbildung

Für Unternehmen sind die Zuschüsse in der Regel von den Bewerbern abhängig. Es gibt Bewerber mit besonderen Vermittlungshemmnissen, bei denen Lohnkostenzuschüsse oder auch Einmalzahlungen durch die Arbeitsvermittlung oder die Arbeitsgemeinschaften der Städte gezahlt werden. Auch die Handwerkskammern geben unter Umständen Zuschüsse für die Einrichtung von Ausbildungsplätzen. Diese Regelungen sind sehr speziell und können nur mit den zuständigen Stellen sicher geklärt werden.

Auszubildende, die einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben, bekommen eine Ausbildungsvergütung. Diese kann in der Höhe sehr unterschiedlich sein. Die Zahlungen schwanken zwischen 160 € bis über 1000 € monatlich. Die Vergütung ist abhängig vom zu erlernenden Beruf und dem Lehrjahr, in dem man sich befindet. Da diese Summen meistens nicht ausreichend sind, kann man unter besonderen Umständen BAB (Berufsausbildungsbeihilfe) in der Ausbildung beantragen. BAB ist während der gesamten Ausbildung bzw. Bildungsmaßnahme möglich. Der Antrag auf BAB muss schriftlich auf den dafür vorgesehenen Formblättern bei der Agentur für Arbeit (AA) der jeweiligen Stadt erfolgen. Die Formblätter liegen bei den Agenturen für Arbeit aus. Der Antrag muss jedes Jahr neu gestellt werden.

Um Anspruch auf BAB zu haben,

- muss der Auszubildende in einer anerkannten, betrieblichen Ausbildung sein,
- muss der Ausbildungsvertrag vorliegen, die Ausbildung im Ausbildungsverzeichnis eingetragen sein,
- muss es sich in der Regel um die Erstausbildung handeln, aber nach einer Prüfung durch die Agentur für Arbeit kann die BAB auch bei einer zweiten Ausbildung gezahlt werden. So könnte BAB in Betracht kommen, wenn die erste Ausbildung nicht abgeschlossen wurde.
- hat der Auszubildende eine eigene Wohnung (nicht im elterlichen Haushalt gemeldet) und
- ist die/der Auszubildende älter als 18 oder
- verheiratet (geschieden) oder
- hat mindestens ein Kind oder
- reichen die finanziellen Mittel nicht, um den Lebensunterhalt zu bestreiten.



Um auch rechtzeitig zu Ausbildungsbeginn eine Förderung zu bekommen, muss die/der Auszubildende sich rechtzeitig informieren und den Antrag stellen!

Wichtig! Da die Berufsausbildungsbeihilfe kein Zuschuss vom Staat ist, muss sie ähnlich wie BAföG auch zurückgezahlt werden.

Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Aktivitäten der Patinnen und Paten bietet die Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement die Möglichkeit, sich die eigenen Erfahrungen bewusst zu machen und zu erfassen, was man gelernt hat und über welche Kompetenzen die Patinnen und Paten durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit verfügen.

Freiwilligen-Engagement fördert soziale Kontakte, ermöglicht den Aufbau von Beziehungen im Sinne eines Networking, neue Erfahrungen und Erkenntnisse, die über den eigenen Arbeitsalltag hinausgehen. Somit erschließt man sich auch neue Lernerfahrungen, die eigene Kompetenzen und persönliche Handlungsmöglichkeiten entwickeln und weiterentwickeln.

Mit der individuellen Erstellung ihres Kompetenzprofils anhand der beiliegenden CD können die Patinnen und Paten auch nach Projektende ihr Freiwilligen-Engagement aus einer erweiterten Perspektive betrachten. Sie entdecken, was sie bereits gelernt haben und welche Kompetenzen dabei erworben oder weiterentwickelt wurden. Im Sinne eines lebenslangen Lernens werden die Patinnen und Paten auch in die Lage versetzt, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten sichtbar zu machen und zu entscheiden, in welchen Bereichen sie sich weiterentwickeln wollen. Für die Zukunft hilft die Kompetenzbilanz auch, sich neu in seinem Engagement zu orientieren und sich beruflich weiter zu entwickeln.

Insgesamt können mit der Kompetenzbilanz selbstständig individuelle Kompetenzen erfasst, bewertet und genutzt werden.

Die beiliegende CD enthält die Kompetenzbilanz, Informationen zur Arbeit mit der Kompetenzbilanz und Arbeitsblätter zur Erfassung und Dokumentation der Kompetenzen.

Das Projekt wurde entwickelt im Projekt Kompetenznachweis „Lernen im sozialen Umfeld“ ist Bestandteil des Programmbereichs Lernen im sozialen Umfeld (LisU) im Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF) / Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) ist die Durchführung des komplexen Programmmanagements übertragen worden.

Hier sollte sich eine CD befinden.

www.dji.de

Anhang

Kooperation:

Kapitel: Kommunikation in der Ausbildung
In Zusammenarbeit mit
Dipl. Psych. Jana Bäsler-Coumans

Wichtige Adressen:

IHK Nord Westfalen
Rathausplatz 7
45894 Gelsenkirchen
Telefon 0209 388 401

HWK Handwerkskammer Münster
Echelmeyerstr. 1-2
48163 Münster
Tel.: 0251 705 1753

Landwirtschaftskammer Münster
Zentrale der Landwirtschaftskammer:
Nevinghoff 40
48147 Münster
Telefon: 0251 2376 426

Linksammlung:

Homepage der Koordinierungsstelle KAUSA
-Ausbildung in Ausländischen Unternehmen-
www.kausa.de

www.bibb.de/de/index.htm

www.tarifregister.nrw.de/ausbildungsverguetung/index.html

www.ihk-nordwestfalen.de

www.hwk-muenster.de

www.landwirtschaftskammer.de

www.dji.de

Impressum

Herausgeber
RE/init e.V.
Projekt STARegio A.B.A.
Am Steintor. 3
45657 Recklinghausen
Telefon: 02361 3021 0
Telefax: 02361 3021 444
E-Mail: info@reinit.de

Internet
www.staregio-aba.de
www.reinit.de

V.i.S.d.P. Gabriele Bremicker
Redaktion: Mathias Stratmann, Susanne Milosavljević,
Annelene Klamt, Arzu Gazi

Stand
Juli 2007

Druck
Print Design
Gesellschaft für Kommunikationsgrafik mbH

Gefördert als STARegio-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Europäischen Union- Europäischer Sozialfonds

Bildnachweis
S. 8 Bild rechts, Quelle: Photocase
Alle weiteren Bilder, Quelle: RE/init e. V.



A.B.A. Akquisition und Besetzung von Ausbildungsstellen

