

DIE SEGEL SETZEN FÜR STUDIENABBRECHER

AUSBILDUNG IM UNTERNEHMEN ATTRAKTIV
UND ERFOLGREICH GESTALTEN



PLAN



Inhalt



5
Vorwort



6
Heuer & Co.
Vergütung und Zusatzleistungen



7
In Fahrt kommen
Mobilität und Ausbildungs-
verkürzung



8
Anker werfen
Übernahmechancen
nach der Ausbildung



9
Volle Fahrt voraus
Möglichkeiten zur
Weiterentwicklung



10
Erfolgswelle
Qualität der Ausbildung



11
Im richtigen Fahrwasser
Arbeitsbedingungen
im Unternehmen



12
Kurs nehmen
Checkliste für Unternehmen

VORWORT

Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher* verfügen zwar über ein Abitur und über Wissen und Kompetenzen, die sie in der Studienzeit erworben haben, viele von ihnen besitzen jedoch noch keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Die duale Ausbildung kann daher schon für sich genommen eine attraktive Option sein, um einen Berufseinstieg zu schaffen.

Allerdings verfügt nicht jeder Ausbildungsberuf über dieselbe Attraktivität und auch die Gegebenheiten in den Unternehmen sind unterschiedlich. Neben harten Faktoren wie der Ausbildungsvergütung oder dem Gehalt, welches nach der Ausbildung in der Branche gezahlt wird, einer Ausbildungsverkürzung oder beispielsweise der Übernahme von Zusatzkosten für Unterkunft während der Berufsschule oder für Fahrtkosten gibt es auch noch einige weiche Faktoren. Dazu gehören zum Beispiel die Übernahmechancen nach der Ausbildung bei guter Leistung, eine hohe Qualität der Ausbildung, das Image von Beruf und Unternehmen und nicht zuletzt auch die Arbeitsbedingungen im Unternehmen allgemein.

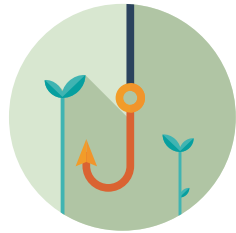
In Zeiten sinkender Bewerberzahlen und im Wettbewerb um die besten Bewerberinnen als Auszubildende ist es daher wichtig für die Zukunft, sich zu fragen, wie attraktiv eine Ausbildung im eigenen Unternehmen ist und welche Möglichkeiten bestehen, die eigene Attraktivität zu erhöhen. Die vorliegende Handreichung soll dabei helfen. Sie beruht auf den Erfahrungen der JOBSTARTER plus-Projekte „Plan B“ und des Folgeprojekts „Plan B(eruf)“ der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) Leipzig, die seit 2015 sowohl mit Studienabbrecherinnen und -abbrechern als auch mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Region Leipzig zusammenarbeitet.

Tipps, wie man Studienabbrecherinnen als Auszubildende gewinnen kann, finden sich in der bereits 2017 veröffentlichten Broschüre „Studienabbrecher ins Boot holen. Eine Handreichung für ausbildende Unternehmen“.

Jana Wunsch und Anja Kobelt
Projektmitarbeiterinnen „Plan B(eruf)“



* Im Sinne der sprachlichen Gleichberechtigung haben wir uns sowohl für die Zufalls- als auch die Beidbenennung der weiblichen und männlichen Form entschieden.



HEUER & CO.

Vergütung und Zusatzleistungen

AUF EINEN BLICK

→ Achten Sie auf eine angemessene Vergütung, auch im Sinne einer Wertschätzung der Arbeit

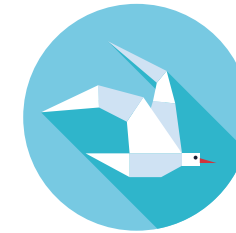
→ Übernehmen Sie zusätzlich Kosten für Fahrt oder Unterkunft am Ort der Berufsschule

Auszubildende angemessen zu bezahlen, ist nicht nur vom Gesetzgeber vorgeschrieben (§17 Berufsbildungsgesetz). Es ist auch ein Ausdruck von Wertschätzung für die geleistete Arbeit. Was als angemessen gilt, mag variieren. Aber gerade in Berufen und Branchen mit Nachwuchssorgen kann die Höhe der Ausbildungsvergütung ausschlaggebend sein, sich dafür zu entscheiden. Vor allem für Studienabbrechende, die nicht selten aus finanziellen Gründen das Studium aufgeben müssen, ist das ein wichtiger Faktor. Nicht alle haben Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) oder werden von ihren Eltern unterstützt. Daher müssen sie sich ihren Lebensunterhalt in der Regel selbst erarbeiten. Ein höheres Lebensalter und eine höhere Selbständigkeit gehen zudem auch mit erhöhten Kosten für den Lebensunterhalt einher, angefangen bei der eigenen Wohnung bis hin zum Auto.

Neben der Vergütung gibt es auch noch weitere Möglichkeiten, die Ausbildung finanziell attraktiver zu gestalten. Beispiel hierfür ist, die Kosten für die Unterkunft zu übernehmen, falls sich die Berufsschule an einem anderen Ort befindet. Möglich ist auch, die Kosten für die Fahrt zur Berufsschule oder auch zur Arbeit im Unternehmen zu zahlen, vor allem wenn das Unternehmen im ländlichen Raum liegt. Je nach Voraussetzungen kann es sich dabei z. B. um ein Job-Ticket, einen Zuschuss zum Führerschein oder Benzin-Gutscheine handeln. Machen Sie diese Zusatzleistungen transparent und benennen Sie diese auch schon in der Ausschreibung für Ausbildungsstellen!

„Unsere Steuerkanzlei befindet sich in Borna, Landkreis Leipzig. Unser Auszubildender zum Steuerfachangestellten, Herr Winkler, pendelt aus Leipzig ins Büro. Herr Winkler ist ein überaus engagierter und interessierter Auszubildender. Wir sehen großes Potential in ihm und unterstützen ihn mit einem Fahrtkostenzuschuss.“

(J. Hennecken, Geschäftsführerin der Steuerkanzlei Hennecken Consulting GmbH)



IN FAHRT KOMMEN

Mobilität und Ausbildungsverkürzung

AUF EINEN BLICK

→ Unterstützen Sie bei der Mobilität, wenn Ihr Unternehmen sich im ländlichen Raum befindet
→ Überlegen Sie, ob die Ausbildung verkürzt werden kann

Die bereits erwähnte Mobilität ist im ländlichen Raum nicht nur finanziell von Bedeutung. Sie hat beispielsweise auch eine zeitliche Komponente. Je schwerer ein Unternehmen erreichbar ist, umso mehr Unterstützung sollte es leisten. Erfolgt die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln prüfen Sie, ob die Arbeitszeiten dazu passen und ob Sie hier flexibler sein müssten oder könnten. Auch die Möglichkeit von Fahrgemeinschaften sollte erwogen werden, nicht zuletzt auch wegen der positiven Auswirkungen auf den Pendlerverkehr und die Umwelt. Wird das Pendeln ermöglicht bzw. erleichtert, erhöht das die Chance, junge Menschen für eine Ausbildung im ländlichen Raum zu gewinnen.

Attraktiv für Studienabbrecherinnen und -abbrecher kann auch eine Verkürzung der Ausbildung sein. Auf diese Weise gelangen sie schneller zu einem berufsqualifizierenden Abschluss, was vor allem für Ältere interessant ist. Die Aussicht, früher den eigenen Lebensunterhalt finanzieren zu können, spielt dabei natürlich auch eine Rolle. Sowohl das Berufsbildungsgesetz (BBiG) als auch die Handwerksordnung (HWO) ermöglichen Menschen mit Abitur, gleich ins zweite Ausbildungsjahr einzusteigen und zusätzlich die Berufsschule aufgrund guter Leistungen zum Ende hin noch um ein halbes Jahr zu verkürzen. Gerade wenn das Studium Ähnlichkeiten zum Ausbildungsberuf aufweist und die praktischen Fertigkeiten es nicht zwingend notwendig machen, die Ausbildungszeit voll auszuschöpfen, sollten Sie darüber nachdenken. Unterforderung zu vermeiden, verhindert Ausbildungsabbrüche und bindet das Personal an das Unternehmen.

„Mit einer Ausbildungsverkürzung ermöglichen wir leistungsstarken Auszubildenden einen schnelleren Einstieg ins Berufsleben. Als Unternehmen profitieren wir von der hohen Motivation des Azubis. Herr Davide hat seine Abschlussprüfungen zum Elektriker für Betriebstechnik vorgezogen und außerordentlich erfolgreich absolviert. Wir freuen uns, einen so kompetenten Mitarbeiter als künftige Fachkraft bei uns zu haben.“

(Stephanie Krüger, Ausbildungsleiterin des Kugel- und Rollenlagerwerkes Leipzig)



ANKER WERFEN

Übernahmechancen nach der Ausbildung

AUF EINEN BLICK

- Bieten Sie – wenn möglich – eine Chance auf Übernahme nach der Ausbildung an
- Kommunizieren Sie diese Chance frühzeitig

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist ein wichtiges Thema, auch schon bei jungen Menschen. Diesem Wunsch nach Sicherheit kann ein Unternehmen entgegen kommen, wenn es für den eigenen Bedarf ausbildet. Seien Sie nach außen transparent! Es kann ein ausschlaggebendes Argument sein, sich bei Ihnen zu bewerben, vor allem bei denjenigen, die sich an die Region gebunden fühlen und gerne auf längere Sicht hier bleiben möchten. Da immer mehr Unternehmen ihre Auszubildenden übernehmen, wird die Auswahl bei fertig ausgebildeten Fachkräften geringer. Ausbildung mit anschließender Übernahme trägt also langfristig zur eigenen Fachkräftesicherung bei.

Wichtig ist dabei, die Übernahmechancen rechtzeitig zu kommunizieren. Das heißt, sie sollten bereits in der Ausschreibung erwähnt werden oder zumindest im Vorstellungsgespräch. Spätestens dann, wenn Ihnen klar wird, dass Sie an dem jungen Menschen auch nach Abschluss der Ausbildung interessiert sind, sollten Sie ihn oder sie darauf ansprechen. Sonst schauen sich die Auszubildenden möglicherweise bereits nach anderen Stellen um. Achten Sie aber darauf, dass Arbeitsverträge auch mündlich geschlossen werden können. Wenn Sie die Übernahme versprechen, sind Sie daran gebunden.

Andererseits ist es bei einer geringen Übernahmewahrscheinlichkeit nur fair, Bescheid zu geben. Dann können sich die Auszubildenden rechtzeitig Gedanken machen, wie es nach Ausbildungsende weiter gehen kann.

„Frau Roth hat ihre Ausbildung hervorragend absolviert. Wir schätzen ihren Ehrgeiz und freuen uns, sie nach ihrer Ausbildung weiterhin im Team zu haben. Gerne unterstützen wir Nachwuchskräfte und sehen darin eine strategische Personalentwicklung.

Frau Roth wird für einen eigenen Aufgabenbereich verantwortlich sein.“

(Vera Weidner, Ausbildungsbeauftragte bei der Pack & Carry Leipzig)



VOLLE FAHRT VORAUSS

Möglichkeiten zur Weiterentwicklung

AUF EINEN BLICK

- Unterstützen Sie den Erwerb von Zusatzqualifikationen bereits während der Ausbildung
- Weisen Sie auf Weiterbildungsmöglichkeiten auch nach Abschluss der Ausbildung hin oder bieten Sie diese gar gezielt an

Nicht selten haben Studienabbrecherinnen und -abbrecher die Befürchtung, sich nach dem Abschluss einer Ausbildung nicht mehr weiterentwickeln zu können. Diesen Vorurteilen können Sie gezielt begegnen, indem Sie selbst Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten oder auf Möglichkeiten hinweisen.

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung können – je nach Beruf und Unternehmen – beispielsweise Techniklehrgänge, Sprachkurse, die Vermittlung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse oder EDV-Zertifikatskurse sein. Diese finden abends oder am Wochenende statt. Nach der Ausbildung gibt es zum einen Anpassungsfortbildungen, die die eigenen Qualifikationen erweitern oder neuen technischen Entwicklungen anpassen. Zum anderen werden die sogenannten Aufstiegsfortbildungen angeboten, die mit einem Fortbildungsabschluss enden und im Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung geregelt sind. Beispiele hierfür sind (Industrie-)Meisterin, Geprüfter Betriebswirt oder Technikerin. Hier gibt es auch Fördermöglichkeiten. Beratung zu diesen Weiterbildungsmöglichkeiten bietet die zuständige Kammer. Online recherchieren lassen sich die Zusatzqualifikationen in der Online-Datenbank AusbildungPlus des Bundesinstituts für Berufsbildung (www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php).

Weitere Informationen bietet die interaktive Grafik

„Bildungswege bei Studienzweifeln“:

www.studienabbruch-und-dann.de/de/bildungswege-bei-studienzweifeln-1852.html



ERFOLGSWELLE

Qualität der Ausbildung

AUF EINEN BLICK

- Machen Sie Ausbildungsqualität zu einem Thema in Ihrem Unternehmen
- Nehmen Sie sich Zeit für die Qualitätsentwicklung und legen Sie eigene Kriterien für eine qualitätsvolle Ausbildung fest

Attraktiv ist eine Ausbildung natürlich auch dann, wenn sie sich durch eine hohe Qualität auszeichnet. Darauf Wert zu legen, ist nicht nur im Sinne der Auszubildenden, sondern auch des Unternehmens selbst. Sie sorgt dafür, dass die Auszubildenden im Unternehmen bereits während ihrer Lehrjahre gute Arbeit leisten, ihre Ausbildung erfolgreich abschließen und auch danach gut vorbereitet sind für die Ausübung des Berufs. Dazu gehört auch, die Besonderheiten von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern zu kennen und zu berücksichtigen.

Zu den Qualitätskriterien gehören unter anderem folgende Punkte:

- Die Rahmenbedingungen der Ausbildung sind festgelegt und allen bekannt. Es gibt einen betrieblichen Ausbildungsplan.
- Der Ausbildungsstart wird begleitet, beispielsweise durch Einführungsmappen.
- Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind selbst gut qualifiziert. Sie nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil.
- Die Zusammenarbeit mit der Berufsschule funktioniert gut.
- Es werden geeignete berufspädagogische Methoden eingesetzt.
- Es werden Lernziele vereinbart. Die berufliche Handlungskompetenz der Auszubildenden wird regelmäßig überprüft. Gegebenenfalls wird die Planung angepasst.
- Die Auszubildenden sind in reale Arbeitsprozesse eingebunden und führen ausbildungsbezogene Tätigkeiten durch. Gerade bei Studienabbrecherinnen und -abbrechern kann die Selbständigkeit durch eigene Verantwortungsbereiche oder Projekte genutzt und gefördert werden.

Weitere ausführlichere Informationen: *Leitfaden Qualität der betrieblichen Berufsausbildung*. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), 2015 (www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7503)



IM RICHTIGEN FAHRWASSER

Arbeitsbedingungen im Unternehmen

AUF EINEN BLICK

- Gute Arbeitsbedingungen sind wichtig, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten
- Achten Sie darauf, wie viele Möglichkeiten zur Mitgestaltung Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben und was sie möglicherweise belastet oder womit sie unzufrieden sind
- Prüfen Sie, inwieweit sich ungünstige Arbeitsbedingungen durch andere Anreize ausgleichen lassen

Die Qualität der Ausbildung ist eng verknüpft mit guten Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens. Im zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte kann dieser Punkt nicht hoch genug eingeschätzt werden. Grundsätzlich lässt sich die Einschätzung der Arbeitsbedingungen in drei große Bereiche unterteilen, nämlich 1) die Ressourcen, 2) die Belastungen sowie 3) Einkommen und Sicherheit.

Zu den *Ressourcen* gehört beispielsweise die Möglichkeit, Einfluss nehmen zu können auf Dinge wie die Arbeitsmenge oder die Arbeitszeit, aber auch die Möglichkeit zur Weiterbildung und zum Aufstieg. Auch das Einbringen eigener Ideen wird von vielen Mitarbeitern geschätzt. Zudem möchten sie den Sinn ihrer Arbeit für das Unternehmen erkennen. Zu möglicherweise vorhandenen *Belastungen* gehören Faktoren wie die Lage der Arbeitszeit (z. B. Wochenende, Nacht...) und körperlich ungünstige Anforderungen (z. B. Nässe, Einseitigkeit der Belastung, Lärm...), aber auch das Erbringen unbezahlter Überstunden, ständige Erreichbarkeit oder Konflikte, z. B. mit Kundinnen und Kunden. Zum dritten Bereich *Einkommen und Sicherheit* zählen eine Bezahlung, die als angemessen empfunden wird sowie z. B. betriebliche Sozialleistungen und Fahrtkostenzuschüsse. Wichtig ist auch, dass nicht eine ständige Sorge um die berufliche Zukunft besteht.

Natürlich lassen sich nicht alle Faktoren gleichermaßen und in hohem Maße erfüllen. Einige nicht so günstige Umstände lassen sich jedoch in der Regel gut durch andere ausgleichen.

Weitere Informationen:

www.index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit



KURS NEHMEN

Checkliste für Unternehmen

	BEREITS UMGESETZT	KOMMT IN FRAGE
Wir achten auf eine angemessene Vergütung.		
Wir übernehmen zusätzliche Kosten für Fahrt oder Unterkunft am Ort der Berufsschule.		
Wir unterstützen als Unternehmen im ländlichen Raum die Mobilität unserer Auszubildenden.		
Wir bieten eine verkürzte Ausbildung an.		
Wir stellen eine Übernahme nach der Ausbildung in Aussicht.		
Wir unterstützen den Erwerb von Zusatzqualifikationen bereits während der Ausbildung.		
Wir zeigen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung nach der Ausbildung auf.		
Wir weisen auf Weiterbildungsmöglichkeiten nach Abschluss der Ausbildung hin.		
Ausbildungsqualität ist ein wichtiges Thema im Unternehmen.		
Wir haben Kriterien für eine qualitätsvolle Ausbildung festgelegt und setzen diese um.		
Wir achten auf gute Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.		
Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Möglichkeiten zur Mitgestaltung.		





LOGBUCH
Eigene Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Impressum

Herausgeber

KOWA Leipzig
c/o Universität Leipzig
Nikolaistraße 6-10
04109 Leipzig

Telefon: 0341/97 30037
Telefax: 0341/97 30049

www.kowa-leipzig.de
info@kowa-leipzig.de

Erscheinung

Mai 2019

Satz, Gestaltung

imaging dissent
Philipp Wix
www.imaging-dissent.net



Die KOWA ist eine gemeinschaftliche Initiative des DGB Sachsen und der Leipziger Hochschulen, unterstützt durch die Hans Böckler Stiftung.

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



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