Rechte und Regeln in der Probezeit

Am Start in einen neuen Job steht oft die Probezeit – und die Frage, wie man sie am besten übersteht.

Es kann hilfreich sein, vom ersten Tag an ein Logbuch zu führen. Auf diese Art können Arbeitnehmer ihren Fortschritt festhalten und Fragen notieren. Foto: Getty Images

Nach einem langen Bewerbungsverfahren hat sich der Arbeitgeber endlich entschieden, der Arbeitsvertrag ist unterschrieben, und der erste Arbeitstag steht an. Doch sicher ist der neue Job noch nicht. Denn am Anfang steht oft die Probezeit.

„Die Probezeit ist ein Instrument für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sich besser kennenzulernen“, erklärt Britta Beate Schön, Rechtsexpertin des Verbraucherportals Finanztip. Gesetzlich vorgeschrieben ist die Probezeit nicht. Auch die Dauer ist nicht festgelegt, sondern kann individuell vereinbart werden, wie Schön erklärt. In der Regel dauert sie sechs Monate. Länger darf die Probezeit nicht sein. Denn nach sechs Monaten im neuen Job können Arbeitnehmer sich auf das Kündigungsschutzgesetz berufen.

Eine Ausnahme sind Ausbildungsverhältnisse: Hier muss die Probezeit mindestens einen und darf höchstens vier Monate lang sein. Wird eine Probezeit vereinbart, verkürzt diese für den festgelegten Zeitraum die Kündigungsfrist für beide Seiten auf zwei Wochen, erklärt Christian Michels, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Mainz.

Eine Verlängerung der Probezeit über die sechs Monate hinaus ist auch im Krankheitsfall nicht erlaubt. Wenn allerdings eine kürzere Probezeit vereinbart wurde, kann die auf bis zu sechs Monate verlängert werden. Wer gerade einen neuen Job begonnen hat, will in der Probezeit nicht unbedingt krank werden. Falls das doch passiert, muss sich der Arbeitnehmer auch in der Probezeit unverzüglich krank melden und gegebenenfalls ein Attest vom Arzt vorlegen. Er bekommt trotzdem Geld: Ab dem zweiten Monat im neuen Job gilt die Entgeltfortzahlung. „In den ersten vier Wochen springt die Krankenkasse mit dem Krankengeld ein“, erklärt Schön.

Pro Monat steht zunächst ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu

Auch Urlaub dürfen Arbeitnehmer während der Probezeit nehmen. „In den Köpfen haben viele noch, dass in der Probezeit eine Urlaubssperre gilt“, sagt Schön. Das stimmt aber nicht. Zwar haben Mitarbeiter nicht sofort den vollen Jahresurlaub zur Verfügung. Aber: In den ersten sechs Monaten erwerben Beschäftigte pro Monat ein Zwölftel ihres Jahresurlaubs – und den dürfen sie auch nehmen. „Arbeitgeber sind heute froh, wenn Mitarbeiter in der Probezeit ein paar Tage Urlaub nehmen“, meint Schön. Denn sonst staue sich der gesamte Urlaub auf die Monate nach der Probezeit. Eine Besonderheit in der Probezeit:

Wird einem Arbeitnehmer während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gekündigt, benötigt der Arbeitgeber keinen Kündigungsgrund, erklärt der Arbeitsrechtler Christian Michels. Denn das Kündigungsschutzgesetz greift erst, wenn ein Mitarbeiter mindestens sechs Monate beschäftigt ist. „Erst nach Ablauf dieser Zeit muss ein Arbeitgeber, der in einem Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt, einen Kündigungsgrund haben.“ Diese Regelung gilt auch, wenn keine Probezeit vereinbart wurde.

In besonderen Konstellationen genießen Arbeitnehmer aber einen besonderen Kündigungsschutz schon vor Ablauf der sechs Monate. So besteht zum Beispiel bei einer Schwangerschaft ein Kündigungsverbot seitens des Arbeitgebers bereits ab dem ersten Tag der Beschäftigung. „Die Schwangere muss aber den Arbeitgeber von der Schwangerschaft unverzüglich informieren und eine Kündigungsschutzklage einreichen“, erklärt der Anwalt.

Gegen eine Kündigung innerhalb von drei Wochen vorgehen

Wer glaubt, dass ihm in der Probezeit zu Unrecht gekündigt wurde, kann dagegen gerichtlich vorgehen. So könne schon eine falsche Unterschrift oder eine fehlerhafte Betriebsratsanhörung die Kündigung unwirksam machen, sagt Christian Michels. „Bei allen Kündigungen ist vor allem schnelles Handeln das A und O, denn es laufen sehr kurze Fristen.“ Wird eine Kündigung beispielsweise nicht innerhalb von drei Wochen nach dem Zugang gerichtlich angegriffen, gilt sie in den meisten Fällen als wirksam, und der Arbeitsplatz ist verloren. Wird einem Arbeitnehmer während der Probezeit gekündigt, liegt das häufig nicht an seinen fachlichen Qualitäten, meint Karriereberaterin Doris Brenner. „Die können im Vorstellungsgespräch gut überprüft werden.“

Aber ob jemand auch menschlich zum Unternehmen passt, stelle sich erst nach einiger Zeit heraus. Deshalb rät sie, den Fokus während der Probezeit nicht nur auf das Fachliche zu legen, sondern sich vor allem gut in das Team zu integrieren. „In der Probezeit sollte man offen auf andere zugehen und sich selbst als neues Teammitglied verstehen“, sagt sie. Dazu gehöre, die Bereitschaft zu zeigen, den Arbeitsalltag aktiv mitzugestalten. Das gehe bereits vor dem ersten Tag im neuen Job. So könne man Vorgesetzten anbieten, schon vor Beginn des Arbeitsverhältnisses zu einer wichtigen Sitzung zu kommen, oder um eine Intranet-Freischaltung bitten. „Je deutlicher man das sagt, desto eher bekommt der Arbeitgeber das mit“, sagt sie.

Hilfreich sei es außerdem, ab dem ersten Tag im neuen Job ein Logbuch zu führen. „Am Abend kann man dann den Tag noch einmal Revue passieren lassen, sich die Namen von Kollegen, Merkhilfen oder Fragen notieren“, sagt sie. Das sei ein schöner Tagesabschluss und zeige einem die Fortschritte, die man bereits gemacht hat. Auch mögliche Verbesserungsideen könne man in dem Logbuch notieren – und nach einiger Zeit im neuen Job ansprechen. Denn für die ersten Wochen gilt: „Klappe halten, Ohren auf“, meint Doris Brenner.

Fachkräfte finden

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt.

Bewerbung mit nur einem Klick, Software für den ersten Kandidatencheck, Handyvideos statt Anschreiben: Die Digitalisierung verändert die Suche nach Arbeitskräften und die Art, wie Stellen vermittelt werden.

Personaler sind verstärkt selbst gefragt. In der Fachwelt spricht man von Active Sourcing. Recruiter oder Headhunter machen sich auf die Suche nach geeigneten Kandidaten. Das passiert vor allem über digitale Business-Netzwerke. „Im akademischen Bereich sind hier Xing oder Linkedin beliebte Wege“, sagt Professor Armin Trost, der an der Business School der Hochschule Furtwangen (Baden-Württemberg) Personalmanagement lehrt. „Wer Personaler auf sich aufmerksam machen möchte, sollte sein Profil in jedem Fall gut pflegen“, rät Trost.

Entsteht auf diesem Weg ein Kontakt, tauschen die Beteiligten zunächst Eckdaten zur offenen Stelle aus. Für Trost ist das ein besserer Weg als komplette Unterlagen ohne vorherigen Kontakt zu versenden: „Dabei fällt man ja mit der Tür ins Haus“, sagt der Experte. „Es sollte eher ein Prozess der Anbahnung sein.“ Man äußert per Klick Interesse an einem Job, das Unternehmen kann reagieren.

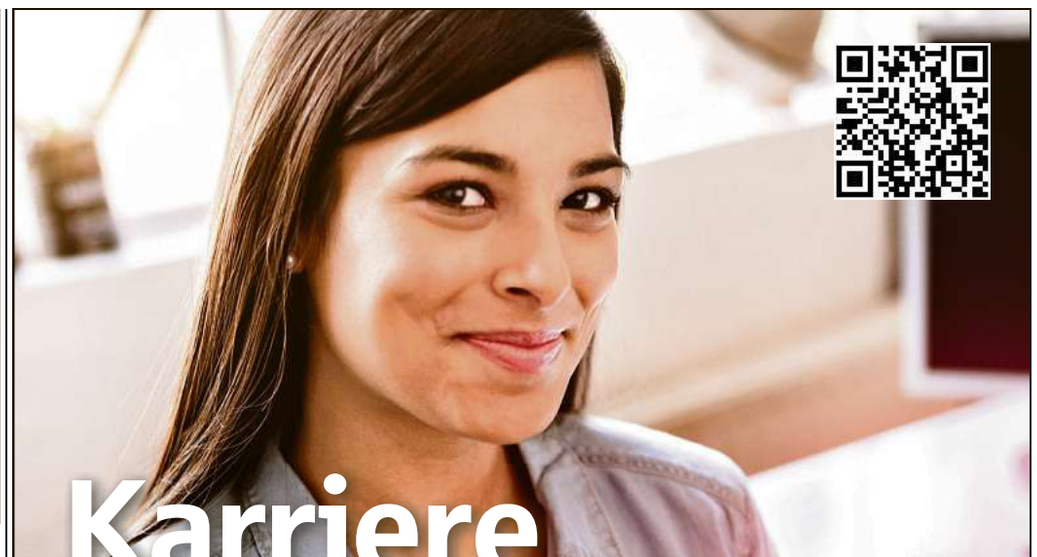
Die Digitalisierung hat weitere Dialog-Kanäle zwischen Unternehmen und Bewerbern eröffnet. Einige Firmen bieten potenziellen Kandidaten die Möglichkeit, über den Messaging-Dienst Whatsapp Interesse an einem Job zu äußern und Fragen zu stellen. Andere Arbeitgeber haben auf ihren Websites Chatbots - Computerprogramme, die automatisiert mit dem Anwender kommunizieren und Fragen beantworten.

Digitale Bewerberplattformen haben zudem viele Prozesse vereinfacht. Wer sich zum Beispiel online bei Siemens bewirbt, hat die Option, das Anschreiben wegzulassen. Der Lebenslauf und ein Link zum Linkedin-Profil genügen. Der Versandhändler Otto möchte ebenfalls kein Anschreiben – stattdessen beantworten Kandidaten online einige Motivationsfragen.

Gerade junge Bewerber nutzen verstärkt Videointerviews. „Die Kandidaten laden neben ihren Bewerbungsunterlagen ein Handy-Video hoch. Darin antworten sie meist auf standardisierte Fragen des ausgewählten Unternehmens“, erklärt Martina Niemann vom Bundesverband der Personalmanager. Die Bewerber ermöglichen damit schon vor dem persönlichen Gespräch einen umfassenden Eindruck von sich.

Eine sogenannte One-Click-Bewerbung kann ein sehr direkter Weg von Bewerber zu Unternehmen sein. Kandidaten laden mit dem Klick auf einen Button in der Stellenanzeige den vorbereiteten Lebenslauf hoch oder versenden einen Link zu ihrem Profil in einem Business-Netzwerk.

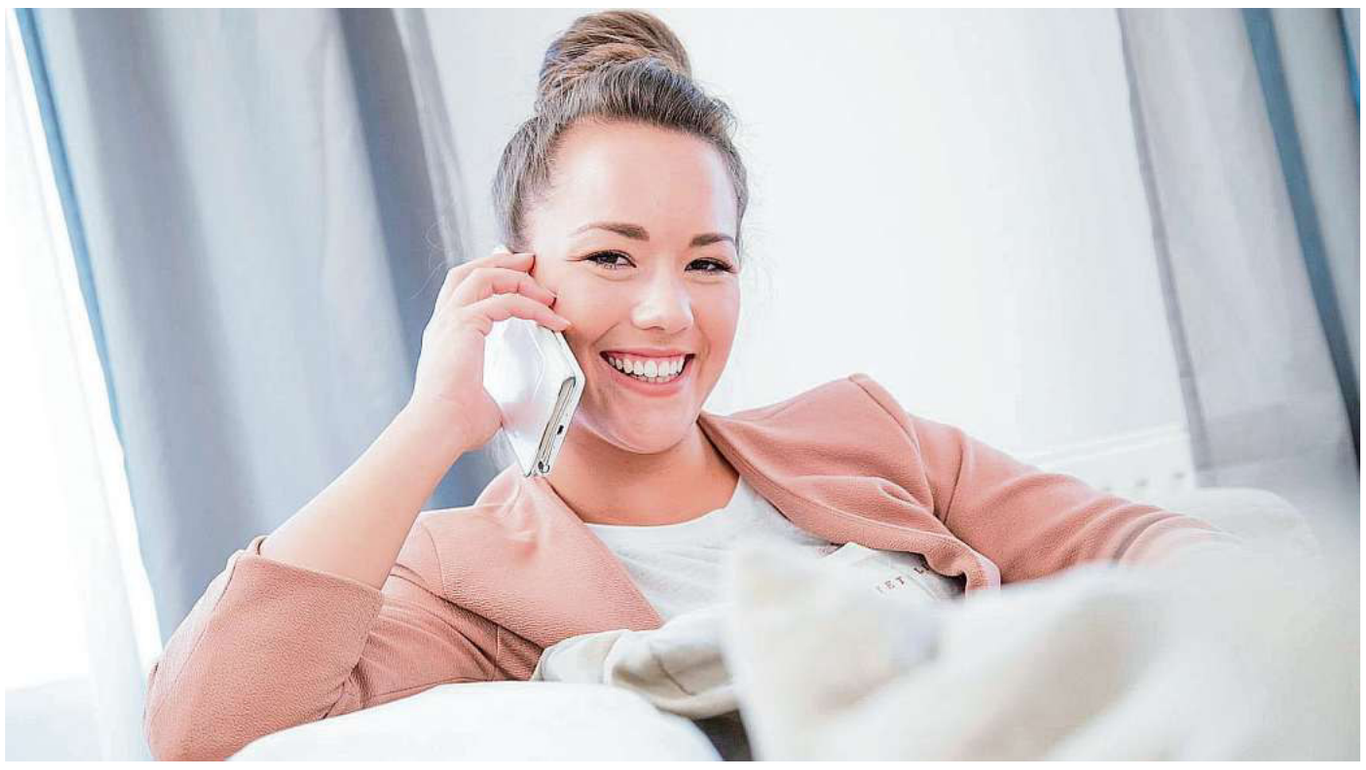
Der Blick in die Zukunft zeigt, dass die Stellenvermittlung bald noch stärker automatisiert ablaufen kann.



Diese Sonderveröffentlichung wird präsentiert von Wat Nu? www.wat-nu.de ANZEIGEN

Wie Firmen ihre Bewerber prüfen

Persönlichkeitstests sollen Personalern mehr über potenzielle Angestellte verraten.



Schlaue Software soll heutzutage schon bei einem Telefongespräch des Bewerbers mit einem Computer die psychologischen Merkmale des Kandidaten analysieren können. Foto: Christin Klose/dpa-tmn

Die Bewerbung hat offenbar Interesse geweckt: Am Telefon ist der potenzielle neue Arbeitgeber und erkundigt sich zu Lebenslauf und Anschreiben. Das erhoffte Vorstellungsgespräch ist zum Greifen nah. Doch dann heißt es: Wir würden mit Ihnen gern einen kleinen Test machen, bevor wir uns persönlich kennenlernen. Gemeint sind Eignungsverfahren, mit denen Unternehmen mehr über Bewerbungskandidaten erfahren möchten. Das Ziel: einschätzen zu können, wie Bewerber ticken und ob sie zur Stelle passen.

„Sobald es um Führungsaufgaben, eine Team- oder Abteilungsleitung geht, werden solche Tests sehr breit verwendet“, sagt Wolfram C. Tröger, Vorsitzender des Fachverbandes Personalberatung in Bonn. Mal müssen die Job-Anwärter Online-Fragebögen zu Verhaltensweisen und Gewohnheiten im Berufsleben beantworten, mal sich und der angestrebten Stelle per Mausklick bestimmte Eigenschaften zuordnen, mal ihre Zu- oder Abneigung zu geometrischen Formen übermitteln. Und neuerdings lassen manche Unternehmen sie auch mit einem Computer telefonieren, der kleinste Eigenheiten des Sprachverhaltens misst und mit abertausend Ergebnissen anderer Kandidaten abgleicht. Der Computer fordert den Bewerber zum Beispiel auf, zu erzählen, was ihm im Berufsleben Spaß macht.

Software untersucht Ergebnisse auf bestimmte Merkmale

„Wichtig ist, dass der Kandidat 10 bis 15 Minuten frei redet“, sagt Thomas Belker, Vizepräsident des Bundesverbandes der Personalmanager und Personalvorstand der Talanx Service AG. Der Versicherungskonzern setzt die Software bereits ein. Sie untersucht dann das sich ergebende digitale Bild auf Muster, die psychologische Merkmale repräsentieren. Besonders häufig im Einsatz ist allerdings der sogenannte Myers-Briggs-Typen-Indikator (MBTI), wie eine 2015 veröffentlichte Umfrage der Ruhr-Universität Bochum unter 120 Unternehmen ergab. Der MBTI geht auf den Psychiater Carl Gustav Jung zurück und teilt Menschen in 16 verschiedene Persönlichkeitstypen ein. Dicht dahinter kommt das in den späten 20er Jahren entwickelte DISG-Modell, das vier Persönlichkeitstypen benennt, denen jeweils eine bestimmte Farbe zugeordnet ist.

Über beide Methoden fällt der Wirtschaftspsychologe Rüdiger Hossiep jedoch ein vernichtendes Urteil: „Solche Kategorisierungen halte ich durchaus für abenteuerlich“, sagt der Leiter des Projektteams Testentwicklung an der Uni Bochum. Auch die erwähnte Sprachsoftware sei ein „völliges Unding“. Ein ordentliches Testverfahren müsse der wissenschaftlichen Gemeinschaft zur Verfügung gestellt werden, so dass es transparent und nachvollziehbar sei. Hossiep und Kollegen haben zum Beispiel selbst einen Test entwickelt: das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP). Es enthält 210 Aussagen zu persönlichen Verhaltensweisen und Gewohnheiten mit Bezug zum Berufsleben. Der Kandidat kann sie mittels einer sechsfach abgestuften Skala bewerten.

Doch wie können Bewerber mit den teils undurchsichtigen Tests umgehen? „Seien Sie ganz Sie selbst“, rät Hossiep. Es gehe nicht ums Bestehen, sondern um das Erkennen von Kompetenzen und Fähigkeiten für den Job, sagt Personalberater Tröger. „Ansonsten erziele ich vielleicht ein Ergebnis, das nicht zu mir passt, und ich lande dann in einem Job, der zu mir nicht passt“. Immerhin: Keiner der drei Fachleute gesteht den Tests zu, alleiniges Kriterium bei der Entscheidung für oder gegen einen Bewerber zu sein. Alle drei raten dazu, sich im Nachgang immer das Testergebnis von einem Experten erläutern zu lassen.

Resilienz lernen

Bei Stress mit den Kollegen oder Kunden sollten Arbeitnehmer Ruhe bewahren.

In einer sich wandelnden Arbeitswelt sind Beschäftigte oft mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Darauf können sie mit einer speziellen Verhaltensstrategie reagieren. „Wenn ich bei der Arbeit unter Druck stehe, Stress habe oder Veränderungen auf mich zukommen, ist resilientes Verhalten wichtig“, sagt Anika Peschl vom ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. Was bedeutet das? Resilienz, erklärt die Expertin, ist die Widerstandsfähigkeit von Einzelnen gegenüber äußeren Belastungen. Es geht also um die Fragen: Wie kann ich mit unvorhergesehenen Situationen oder Turbulenzen umgehen? Und wie nehme ich Herausforderungen als Anlass für meine persönliche Weiterentwicklung?

„Das Gute ist: Resilienz ist erlernbar, und es ist nie zu spät, die persönliche Resilienz zu entwickeln und zu stärken“, erklärt Peschl. Wichtig ist zunächst einmal, dass Beschäftigte positive Einstellungen verinnerlichen, wie: „Ich kann es“, „Ich glaube daran“ und „Ich nehme wahr und lasse los“ – also ein Glaube an die eigenen Fähigkeiten und das Wissen und die Akzeptanz, manche Dinge nicht ungeschehen machen zu können.

Um resilientes Verhalten im Einzelfall zu stärken, gibt es Strategien. Zum Beispiel geht es darum, auch in schwierigen Situationen Ruhe zu bewahren und sein Verhalten nicht von Ärger und Ängsten bestimmen zu lassen. Das kann etwa ein anstrengender Kunde sein, der die Nerven strapaziert. Dann gilt: tief durchatmen, Ruhe und Professionalität bewahren. „Wenn ich eine solche Situation ruhig bewältige, weiß ich, wie ich in Zukunft mit schwierigen Klienten umgehen kann“, erklärt Peschl.

In Konfliktsituationen, etwa wenn es Zank zwischen Kollegen gibt, bedeutet resilientes Verhalten, die eigenen Emotionen zu lenken. Stehen schwierige Aufgaben an, sollte man sie der Expertin zufolge wohlüberlegt angehen. „Dabei ist es hilfreich, wenn ich einen Plan B zur Verfügung habe“, also eine zweite Herangehensweise für den Fall, dass die Aufgabe nicht sofort gelingt. Herausforderungen im Beruf sollten Beschäftigte als Chance sehen, sich weiterzuentwickeln.

So klappt Studieren in Teilzeit

Bafög-Amt, Krankenkasse und Arbeitgeber: Wer ein Teilzeitstudium anstrebt, sollte rechtzeitig überprüfen, welche dieser Stellen er darüber informieren muss. Darauf weist das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) hin. Studierende, die ihr Studium künftig in Teilzeit absolvieren möchten, müssen nicht nur einen offiziellen Antrag an die Hochschule richten, sondern gegebenenfalls auch mit dem Bafög-Amt sprechen. Denn einen Anspruch auf Bafög haben Studierende in Teilzeit nicht mehr.

Darüber hinaus kann sich ein Teilzeitstudium auf den zu leistenden Beitrag für die Krankenversicherung auswirken. Die genauen Umstände klärt man am besten frühzeitig mit der zuständigen Versicherung. Ihren Arbeitgeber müssen Studierende in Teilzeit aber nicht zwingend informieren.

Chatbot zu Ausbildung im Handwerk

Der Berufe-Checker ist ein Chatbot des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, der Jugendlichen bei der Berufsorientierung helfen soll. Dazu stellt er den Jugendlichen fünf Fragen zu ihren Interessen und Vorlieben beim Arbeiten. In der Auswertung erhalten Nutzer fünf zu ihren Antworten passende Berufsprofile, die sie auch versenden können.

Für das kostenfreie Informationsangebot kann man sich auf handwerk.de/WhatsApp anmelden.

IMPRESSUM

Verlag: B. Boll Verlag des Solinger Tageblattes GmbH & Co. KG
Mummstraße 9, Postfach 10 12 26
42648 Solingen, Telefon (02 12) 299-0
Herausgeber: Michael Boll, Bernhard Boll
Redaktion: Stefan M. Kob (verantw.)
Sarah Schneidereit
Anzeigenleitung: Jörg Laus
Druck:
Rheinische DruckMedien GmbH,
Zülpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf

Karriere machen bei der Stadt-Sparkasse

Ausbildung oder Studium? Bei der Stadt-Sparkasse Solingen ist gleich beides möglich.

Praxisnah, vielseitig und nah dran an den Menschen unserer Region – eine Ausbildung bei der Stadt-Sparkasse Solingen ist nicht nur spannend ab dem ersten Tag, sondern schafft auch gute Perspektiven für die berufliche Zukunft.

Zum 1. August 2019 bietet das Kreditinstitut Abiturienten erstmals die Möglichkeit, die Ausbildung mit einem Studium zu kombinieren. Jedes Jahr starten etwa 15 Auszubildende bei der Stadt-Sparkasse Solingen ins Berufsleben und beginnen eine Ausbildung mit optimalen Berufsaussichten: „Wer sich für eine Ausbildung bei uns entscheidet und sich engagiert, hat eine langfristige Perspektive und interessante Karrierechancen in unserem Haus“, sagt Stefan Grunwald, Vorstandsvorsitzender der Stadt-Sparkasse Solingen. „Gerade konnten wir zehn Azubis übernehmen, die im Januar ihre Ausbildung abgeschlossen haben.“

Mit über 4900 Auszubildenden in Deutschland sind die Sparkassen mit ihrem Konzept Spitzenreiter der Branche. Von Anfang an zählen hier die Praxis und die Nähe zum Kunden: Im ersten Jahr durchlaufen die angehenden Bankkaufleute die Solinger Geschäftsstellen, um dort das gesamte Know-how der Beratung zu lernen. Dabei werden sie in alle laufenden Arbeitsprozesse einbezogen und lernen wichtige Inhalte direkt in der Beratungssituation.

Anschließend setzt sich die Ausbildung in verschiedenen Bereichen des Kreditinstituts fort – wie der Wohnungsbaufinanzierung, der Immobilienvermittlung oder in der Abteilung Vorstandssekretariat und Unternehmenskommunikation. Neben den Bereichen Private Banking und Firmenkunden, in denen die Auszubildenden ihre Beratungskompetenz ausbauen, versucht die Sparkasse bei der Wahl optionaler Abteilungen auf die Wünsche der Auszubildenden einzugehen. Individuelle Stärken und Interessen werden dabei berücksichtigt.

Seit 2019 wird auch ein duales Studium angeboten

Neben der „klassischen“ Ausbildung bietet die Stadt-Sparkasse ab diesem Jahr Abiturienten die Möglichkeit, ihre Ausbildung von Anfang an mit einem Studium zu verbinden. „Abhängig vom gewählten Studienmodell haben die Azubis dann bereits nach spätestens vier Jahren eine abgeschlossene Berufsausbildung und einen international anerkannten Bachelor-Abschluss. Die Vorlesungen finden parallel zur betrieblichen Ausbildung und zur Berufsschule statt“, erklärt Stefan Grunwald.

Ob Ausbildung oder duales Studium – die Sparkasse bietet einen sicheren Arbeitsplatz, echte Perspektiven, nette Kollegen und Kolleginnen und einen Beruf, der zu jungen Menschen und ihrem Leben passt. So entsteht ab dem ersten Arbeitstag das gute Gefühl „ Hier bist Du richtig“!

Unsere Mission ist es, alle Menschen unserer Stadt, besonders in turbulenten Zeiten, immer gut recherchiert und aktuell zu informieren!

Damit das Ganze auch betriebswirtschaftlich funktioniert, brauchen wir gut ausgebildeten Nachwuchs. Der sorgt dafür, dass alle kaufmännischen Prozesse rund um die Produktion unserer Print- und Online-Medien stimmen und unsere Produkte erfolgreich sind.

Lerne Deinen neuen Beruf durch unsere fundierte Ausbildung kennen oder kombiniere Deine praktischen Erfahrungen mit einem Dualen Studium.

- Medienkaufleute Digital & Print
- Duale/r Student_in

Informiere Dich im Web unter solinger-tageblatt.de/ausbildung
Ausbildungsbeginn ist der 1. 8. 2019.
Schicke Deine Bewerbung (inkl. Kopie des letzten Zeugnisses) per E-Mail an:
bewerbung@b.boll-mediengruppe.de oder per Post an:
B. Boll Verlag des Solinger Tageblattes, Mummstraße 9, 42651 Solingen

Fragen zur Ausbildung?
Susanne Glauch-Hertel hilft Dir gerne weiter. Telefon: (02 12) 299-105

B. BOLL mediengruppe
SOLINGER TAGEBLATT
REMSCHEIDER GENERAL-ANZEIGER
ANZEIGENBLÄTTER
MAGAZINE
DIGITALE MEDIEN
RADIO RSG

Aufstiegs-Bafög: Nicht nur für Meister

Lehrgänge, Prüfungen, Materialien: Wer sich beruflich weiterbildet, muss oft jede Menge Kosten stemmen.

Nicht nur Bachelor-Studenten können einen Antrag auf Förderung stellen. Foto: David-Wolfgang Ebener/dpa

Auch nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung investieren viele in die eigene Weiterbildung. Ein Maurer zum Beispiel, der seinen Meister macht, um später einmal seinen eigenen Betrieb zu führen. Oder eine Stationsleiterin, die mit Fortbildungen in ihrem anspruchsvollen Beruf am Ball bleiben will. Doch solche Fort- und Weiterbildungen wollen finanziert sein.

Was unter Studenten wohlbekannt ist, gibt es auch für berufliche Fortbildungen: Das sogenannte Aufstiegs-Bafög. Egal ob Meister, Erzieher, Techniker, Fach- oder Betriebswirt – das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFGB) unterstützt die Vorbereitung auf mehr als 700 Fortbildungsabschlüsse. Vielen ist es noch als „Meister-Bafög“ bekannt. Vor ein paar Jahren hat sich der Name allerdings in Aufstiegs-Bafög geändert. „Dadurch fühlen sich mehr Menschen angesprochen“, erklärt Brigitte Seyfried vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Wer hat Anspruch auf die Förderung? Nach Angaben des Bundesbildungsministeriums ist das jeder, der zur Fortbildungsprüfung oder zur Fachschule zugelassen wird. Eine Altersgrenze gibt es nicht. Häufig wird aber eine abgeschlossene Erstausbildung erwartet. Der angestrebte berufliche Abschluss muss außerdem ein bestimmtes Niveau haben. Konkret muss er über dem von Facharbeitern, Gesellen, Gehilfen und über dem Abschluss an einer Berufsfachschule liegen.

Seit 2016 können auch Bachelorabsolventen eine Förderung erhalten, etwa wenn sie nicht einen Master, sondern einen Meister an ihren ersten Abschluss anschließen möchten. Allerdings muss die Fortbildung selbst finanziert werden, um gefördert werden zu können.

Wer sich für eine Förderung interessiert, sollte auch beachten: Generell muss die Fortbildungsmaßnahme mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen, um gefördert zu werden, erklärt Birgit Szybalski von der Handwerkskammer Münster. „Vollzeitlehrgänge müssen pro Woche mindestens 25 Unterrichtsstunden an vier Werktagen stattfinden und dürfen nicht länger als drei Jahre dauern.“ Fachkräfte können die Berufsfortbildungen oft auch in Teilzeit machen. Das wird gefördert, wenn monatlich im Durchschnitt mindestens 18 Unterrichtsstunden besucht werden. Die Weiterbildung darf dann nicht länger als vier Jahre dauern. Da man während einer Fortbildung in Vollzeit kein Geld verdiene, sei die Beantragung des Aufstiegs-Bafög auf jeden Fall sinnvoll, meint Birgit Szybalski. „Die Meistervorbereitung und -prüfung kann, je nach Gewerk, mehr als 10 000 Euro kosten.“ Die wenigsten bekämen die Fortbildung ohne Bafög gestemmt.

Für das Meisterstück gibt es einen Kostenzuschuss

Und was genau wird gefördert? Die Kosten für Lehrgänge und Prüfungen erhalten Geförderte zum Beispiel in Höhe der tatsächlich anfallenden Gebühren – und zwar unabhängig von ihrem Einkommen und ihrem Vermögen. Die Grenze hierfür liegt bei 15 000 Euro.
40 Prozent der Förderung sind ein Zuschuss vom Land und müssen nicht zurückgezahlt werden. Bei den restlichen 60 Prozent handelt es sich um ein günstiges Darlehen vom Bund.

Ebenso bekommen Geförderte eine Unterstützung für Materialkosten. Für das Meisterstück kann die Förderung zum Beispiel bis zur Hälfte der notwendigen Kosten betragen, in einer Höhe von bis zu 2000 Euro. Wer seine Fortbildung in Vollzeit macht, kann außerdem einen Beitrag zum Lebensunterhalt erhalten. Die Höhe der Förderung hängt vom Einkommen und Vermögen sowie vom Einkommen eines möglichen Ehepartners ab. „Pro Monat können Alleinstehende bis zu 768 Euro erhalten“, erklärt Birgit Szybalski. Für Kinder und Ehepartner gibt es Aufschläge. So erhöht sich pro Kind der monatliche Betrag um 235 Euro. „Im vergangen Jahr betrug die monatliche Förderung in Deutschland im Schnitt 1300 Euro“, erklärt Brigitte Seyfried vom BIBB. Insgesamt erhielten 2017 laut Bundesamt für Statistik 164 537 Personen Aufstiegs-Bafög.

Interessierte sollten sich frühzeitig informieren

Wo ein Antrag gestellt werden kann, ist nicht in allen Bundesländern einheitlich geregelt. Meistens sind es die kommunalen Ämter für Ausbildungsförderung bei den Kreisen und kreisfreien Städten. In einzelnen Bundesländern gibt es jedoch Ausnahmen. Szybalski rät Interessierten, sich frühzeitig beraten zu lassen.

Auch Unterstützung bei der Antragstellung sei durchaus sinnvoll. „Ohne Hilfe wird das Formular für viele schnell undurchschaubar.“ Wer einen Antrag stellt, hat gute Chancen, gefördert zu werden. „Die Förderung für die Lehrgangskosten bekommt fast jeder, der eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen kann“, sagt Birgit Szybalski. Auch die Förderung der Unterhaltungskosten sei oft drin, da diese nur vom eigenen Einkommen und Vermögen – und nicht von dem der Eltern – abhängig ist.

Wer die Fortbildung aber abbricht oder zu oft fehlt, muss alles wieder zurückzahlen. Daher ist Szybalski Rat: „Über diese Bedingungen muss man sich vorher informieren. Eine Fortbildung muss gut durchgeplant sein.“

Gute Chancen in der Pflege

Fachkräfte werden nach wie vor gesucht.

Als Hauptschüler eine Karriere starten ist schwer? Stimmt nicht. Möglich macht das die neue einjährige Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpflegeassistenten am Katholischen Bildungszentrum Haan, die erstmals ab Juni 2019 angeboten wird. Denn die können auch Schüler mit Hauptschulabschluss oder vergleichbarer Schulbildung absolvieren. Und das Beste: Nach bestandener Prüfung sind sie auch für die dreijährige Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger (ab 2020 Pflegefachfrau/-mann) qualifiziert. Dieser Abschluss wiederum öffnet Türen für unterschiedliche Weiterbildungen, beispielsweise als Intensivpflegekraft, Praxisanleiter, Stationsleitung und vieles mehr.

Mit der einjährigen Ausbildung zum Pflegeassistenten und der dreijährigen zur Pflegefachkraft bietet das Katholische Bildungszentrum Haan also für sämtliche Interessierte den passenden Berufseinstieg an. Und egal ob Assistent oder Fachkraft – einen Arbeitsvertrag haben alle so gut wie sicher.

In kaum einem anderen Berufsfeld gibt es aktuell so gute Aussichten wie in der Pflege. Doch nicht nur deshalb lohnt sich eine Ausbildung am Katholischen Bildungszentrum Haan, weiß Schulleiter Christoph van de Loo: „In der Pflege zu arbeiten, bedeutet weit mehr, als den Patienten ihren Blutdruck zu messen und das Essen zu bringen. Es sind anspruchsvolle Berufe, die Fachwissen und ein hohes Maß an Eigenverantwortlichkeit voraussetzen.“

Theorie und Praxis sind eng verzahnt. Für die Gesundheits- und Krankenpflege beginnen jährlich im September zwei neue Kurse am Katholischen Bildungszentrum Haan. Während der Ausbildung wechseln sich mehrwöchige Blöcke aus theoretischem Unterricht mit Praxiseinsätzen ab. Letztere absolvieren die Auszubildenden im St. Josef Krankenhaus Haan, im St. Josefs Krankenhaus Hilden, in der St. Lukas Klinik in Solingen (alle Kplus Gruppe) oder im St. Martinus Krankenhaus Langenfeld (Gemeinnützige Gesellschaft der Franziskanerinnen zu Olpe). Die Krankenhäuser der Kplus Gruppe und die Gesellschaft der Franziskanerinnen sind zugleich die Gesellschafter des Bildungszentrums.

Die theoretische Ausbildung umfasst etwa 2300 Unterrichtsstunden. Die Lerninhalte sind nicht wie in der Schule in feste Fächer, sondern in Lerneinheiten gegliedert. Die Themen sind auf die jeweils nachfolgenden Praxiseinsätze abgestimmt, damit die Auszubildenden ihr neues Wissen umsetzen und im pflegerischen Alltag weiterentwickeln können. Dabei helfen ihnen in den Krankenhäusern sogenannte Praxisanleiter, also Pflegekräfte mit pädagogischer Weiterbildung. Bewerben können sich Interessierte jederzeit online unter www.kbz-haan.de.

Schulleiter Christoph van de Loo
Foto: Kplus Gruppe

Textildruck • ABI - Shirts
www.7morgen.de

LIMBERG MTC
Mentoring, Training, Coaching
Bewerbungscoaching
Punkten Sie mit einem **erfolgreichen Anschreiben** und einem gestalteten & **optimierten Lebenslauf.**
Terminvereinbarung unter:
02 02/7 09 28 10
www.limberg-mtc.de

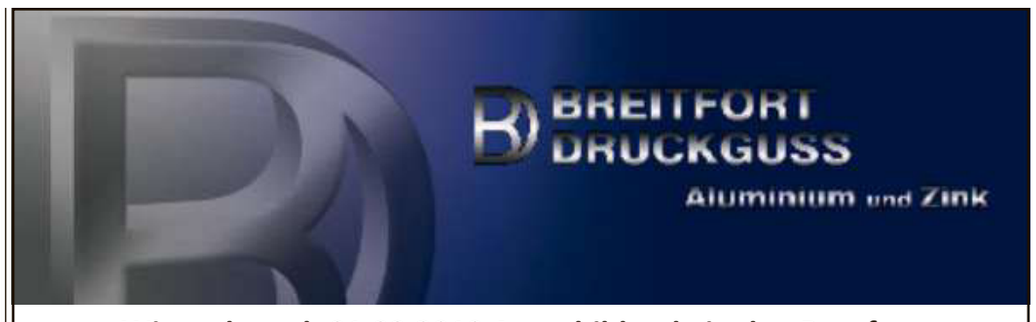
Diese Sonderveröffentlichung finden Sie auch auf
solinger-tageblatt.de

solinger-tageblatt.de
© chagin-fotolia.com

Die nächste Sonderveröffentlichung
Start in die Zukunft
erscheint am 14. Juni 2019.
Sie möchten hier werben? Gerne.
Infos erhalten Sie bei Nadine Hollenbrock unter 02 12 / 299-110 oder nadine.hollenbrock@solinger-tageblatt.de
Wat Nu? Jetzt schon vormerken: Wat Nu? Das Ausbildungsmagazin von Azubis für angehende Azubis erscheint ab dem 2. September 2019.
Solinger Tageblatt ...immer was Neues

Amefa Since 1931 Creative Cooking. Delicious Dining.
Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik (m/w)
zum 01. September 2019
für unsere Niederlassung in Solingen
Wir sind ein mittelständisches Unternehmen mit 50 Mitarbeitern und auf nachhaltigem Wachstumskurs. Als anerkannter Spezialist für den Vertrieb von Bestecken, Schneid- und Hohlwaren, beliefern wir vom Standort Solingen den Fachhandel Gastronomie bundesweit sowie SB-Warenhäuser, Verbrauchermärkte und Discounter.
Das lernen Sie bei uns:
• Ware kommissionieren
• Warenannahme und –versand
• LKW Be- und Entladung
• Unterstützung bei Inventuren
• Gütertransport mit dem Gabelstapler
• Ihre Ausbildung dauert 3 Jahre
Das bringen Sie mit:
• Einen guten Hauptschulabschluss oder die Mittlere Reife
• Verständnis von grundlegenden, wirtschaftlichen Zusammenhängen
• Ein solides Grundwissen in Mathematik
• Einen ausgeprägten Ordnungssinn
• Sie sind freundlich, engagiert und arbeiten gerne im Team.
Interesse geweckt?
Dann senden Sie uns bis zum 30.03.2019 Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen (gerne auch per E-Mail) zu:
AMEFA STAHLWAREN GMBH
Personalwesen – Herr Frank Litzenburger
Mühlenstraße 25
42699 Solingen
E-Mail: amefa@amefa.de

Du kennst die Grundregeln der Kommunikation:
Guten Tag, Auf Wiedersehen + Bitteschön, Vielen Dank?
Magst gerne Menschen und bist da wo was los ist?
Dann bewirb dich bei uns als
Azubi zum/zur Restaurantfachmann/frau
GASTSTÄTTE Rüdenstein
Obenrüden 72 · 42657 Solingen
info@ruedenstein.de
www.ruedenstein.de



Wir suchen ab 01.09.2019 Auszubildende in den Berufen:
Maschinen- und Anlagenführer
Metall- und Kunststofftechnik
Ausbildungsdauer: 2 Jahre
Anforderung: qualif. Hauptschulabschluss
Zerspanungsmechniker
Ausbildungsdauer: 3,5 Jahre
Anforderung: mind. Realschulabschluss oder Abschluss als Maschinen- und Anlagenführer
Bewerbungsunterlagen an: per E-Mail: tolke@breitfort.de
Anschrift: **Breitfort-Druckguss GmbH & Co. KG,** Norbertstr. 5 – 7, 42655 Solingen

akzenta lecker, günstig, nett
DURCHSTARTEN BEI AKZENTA!
DU BIST MIT DER SCHULE FAST FERTIG UND ÜBERLEGST, WELCHE AUSBILDUNG ZU DIR PASST? AKZENTA BIETET DREI AUSBILDUNGSBERUFE UND EIN ABITURIENTENPROGRAMM AN.
DU BIST GESPANNT UND OFFEN FÜR NEUES? DANN LOS!
JETZT AZUBI WERDEN!
Guck' dir unseren Film an und entscheide selbst, ob du zu uns passt!
WWW.AKZENTA-WUPPERTAL.DE
VERKÄUFER/IN KAUFMANN/FRAU im Einzelhandel
FACHVERKÄUFER/IN Lebensmittelhandwerk
FLEISCHER/IN in der akzenta-Metzgerei
Abiturientenprogramm inkl. HANDELSFACHWIRT/IN
akzenta GmbH & Co. KG, Personalabteilung
Unterdörnen 61 – 63, 42283 Wuppertal
Telefon: 0202/55126613
ausbildung@akzenta-wuppertal.de

FERIHAN STEINER TALENT AKADEMIE
Ausbildung zum zertifizierten Ausbildungskoordinator BDVT
MODULE 1 BIS 5:
• Der Ausbilder als Leitfigur und Vorbild
• Kommunikation, Konfliktmanagement und Mediation
• Methodik und Didaktik
• Selbstmanagement
• Transfer & Evaluation durch jährliches Follow-up
ferihansteiner.de/talentakademie
info@ferihansteiner.de
+49 163 777 10 22
BDVT GEPRÜFTE FORTBILDUNG

Diese Sonderveröffentlichung wird präsentiert von Wat Nu? www.wat-nu.de ANZEIGEN

Gesundheits- und Krankenpflege
Dreijährige Ausbildung, Start 1.9.2019

Das sollten Sie mitbringen
- einen Realschulabschluss, eine vergleichbare Schulbildung oder die einjährige Ausbildung in der Pflegeassistenz
- mindestens ausreichende mündliche und schriftliche Fähigkeiten in der deutschen Sprache (Kompetenzniveau B2)

Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz
Einjährige Ausbildung, Start 1.6.2019

Das sollten Sie mitbringen
- den Hauptschulabschluss, eine gleichwertige Schulbildung oder eine abgeschlossene Berufsausbildung
- mindestens ausreichende mündliche und schriftliche Fähigkeiten in der deutschen Sprache (Kompetenzniveau B2)

In unseren vier Ausbildungskrankenhäusern – dem St. Martinus Krankenhaus in Langenfeld, dem St. Josefs Krankenhaus Hilden, dem St. Josef Krankenhaus Haan und der Solinger St. Lukas Klinik – übernehmen Praxisanleiter die Begleitung und Anleitung der Lernenden, so dass die theoretische und praktische Ausbildung sehr gut aufeinander abgestimmt wird.

Sie haben Freude an der Arbeit mit Menschen, sind teamfähig und loyal, wünschen sich einen Beruf mit Verantwortung und haben idealerweise bereits ein Praktikum in der Pflege absolviert? Dann freuen wir uns auf Sie und Ihre Bewerbung!

Katholisches Bildungszentrum Haan

Christoph van de Loo
Robert-Koch-Straße 14
42781 Haan
kontakt@kbz-haan.de
www.kbz-haan.de

KATHOLISCHES BILDUNGSZENTRUM HAAN GMBH

WILKINSON SWORD

Die WILKINSON SWORD GMBH, mit Sitz in Solingen, ist eine 100%ige Tochtergesellschaft der Edgewell Personal Care, St. Louis und vertreibt Nassrasur- und Körperpflege-Produkte.

Edgewell ist ein globales Team aus 6.000 Visionären, Machern und Entscheidungsträgern. Unser Portfolio aus über 25 Marken hat Einfluss auf das Leben von Menschen in mehr als 50 Ländern. Wir möchten unseren Konsumenten und Kunden bessere Lösungen anbieten. Wir wollen der Vorreiter auf dem Körperpflegemarkt sein, indem wir mit der Kreativität und der Leidenschaft unseres Teams Konventionen hinterfragen und unser Wachstum vorantreiben.

Wir bieten qualifizierte Ausbildungen in folgenden Berufsbildern ab 01.09.2019 an:

- **Elektroniker/-in für Betriebstechnik**
- **Werkzeugmechaniker/-in Stanztechnik**
- **Mechatroniker/-in**
- **Duales Studium: Industriekaufmann/-frau + Bachelor of Arts (Wirtschaft)**

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann senden Sie bitte Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen per Post oder E-Mail an: ausbildung@edgewell.com, Frau Christina Böttner.

www.wilkinson.de

WILKINSON SWORD GMBH
PERSONALABTEILUNG · SCHÜTZENSTRASSE 110 · 42659 SOLINGEN

Edgewell PERSONAL CARE · HAWAIIAN Tropic · Personna · BULL DOG

Zu wem ein duales Studium passt

Duale Studiengänge sind gefragter denn je. Doch das Modell ist nicht für jeden geeignet, da es sehr zeitintensiv sein kann.

Annabella Peekhaus kombiniert Ausbildung und Studium. Peekhaus absolviert das Ausbildungs- und Studienprogramm Wirtschaftsinformatik (WIN) bei Bayer. Fotos (2): Henning Kaiser/dpa-tmn

Ingrid Reinkober (r) kümmert sich beim Pharmakonzern Bayer unter anderem um die Ausbildung von Annabella Peekhaus.

Lange ausschlafen kann Annabella Peekhaus am Wochenende selten. Während Gleichaltrige samstags ihre Freizeit genießen, besucht die 22-Jährige die Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) in Bergisch Gladbach. Die junge Frau hat sich für ein duales Studium entschieden, konkret: Sie absolviert das knapp dreijährige Ausbildungs- und Studienprogramm Wirtschaftsinformatik (WIN) beim Pharma- und Chemiekonzern Bayer in Leverkusen.

Das heißt, sie nimmt innerhalb der fast 36 Monate nicht nur an Vorlesungen teil, sondern sie drückt auch die Bank in der Berufsschule – und arbeitet als Fachinformatiker-Auszubildende im Unternehmen mit. Das klingt anspruchsvoll – und das ist es auch.

„Ausschlaggebend war für mich der unmittelbare Praxisbezug“, erzählt Peekhaus. An einer Universität nur Theorie büffeln und das Wissen erst nach dem Abschluss im Berufsalltag anwenden – diese Vorstellung gefiel ihr nicht. Aber auf ein Studium zugunsten einer klassischen Ausbildung verzichten wollte sie auch nicht. So entschied sie sich, beides zu kombinieren.

Junge Fachkräfte werden früh an ein Unternehmen gebunden

Ein duales Studium ist für beide Seiten ein Gewinn – für das Unternehmen, das bedarfsgerecht hochqualifizierte Fachkräfte ausbildet und sie frühzeitig an sich bindet, aber auch für die jungen Leute selbst. „Die Abiturienten schätzen neben der Praxisnähe vor allem, dass sie während des Studiums schon Geld verdienen“, erklärt Silvia Hofmann vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. Außerdem zahlen die Unternehmen die Studiengebühren. Nicht immer stehen die jungen Leute in der Pflicht, dem Unternehmen dafür im Gegenzug auch die Treue zu halten.

Wie stark die Wirtschaft an hochspezialisierten Fachkräften interessiert ist, zeigt sich auch daran, dass sich die Zahl der dualen Studiengänge von rund 500 im Jahr 2004 bis heute mehr als verdreifacht hat. „Zuletzt haben die Hochschulen über 47 000 Kooperationsunternehmen angegeben, die das duale Studium unterstützen“, berichtet Hofmann und bezieht sich auf Zahlen der BIBB-Datenbank AusbildungPlus.

Gab es im Jahr 2004 noch 41 000 dual Studierende, so ist ihre Zahl im Jahr 2016 auf mehr als 100 000 gestiegen. Aber: Duales Studium ist nicht gleich duales Studium. Die von Fachhochschulen, Universitäten und Berufsakademien angebotenen Konzepte sind unterschiedlich.

Peekhaus etwa absolviert ein ausbildungsintegriertes Studium – wenn sie fertig ist, dann hat sie sowohl vor der IHK eine Prüfung zur Fachinformatikerin abgelegt als auch den FH-Abschluss Bachelor of Science in der Tasche. Daneben gibt es praxisintegrierende duale Studiengänge. Hierbei besuchen die Studierenden die Hochschule und arbeiten im Unternehmen mit, erwerben aber nur einen akademischen Abschluss.

„Eines muss aber klar sein: Das duale Studium erfordert ein hohes Maß an Motivation und Engagement“, betont Julia Flasdick vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in Berlin. Schließlich gilt es, Studium und Ausbildung innerhalb weniger Jahre parallel zu absolvieren. Dabei geht es nicht nur darum, im Hörsaal, im Unternehmen und gegebenenfalls auch in der Berufsschule präsent zu sein. Auch zu Hause muss gebüffelt werden. „Das erfordert viel Disziplin und auch die Bereitschaft, für Privates phasenweise weniger Zeit zu haben“, sagt Flasdick.

Es gibt auch Gründe, die für eine klassische Ausbildung sprechen. Sie ist weniger zeitaufwendig als ein duales Studium und eröffnet ebenfalls gute Karriereperspektiven. „Einige Firmen bieten auch die Möglichkeit, zunächst die Ausbildung zu durchlaufen und die Entscheidung für ein Studium erst im letzten Ausbildungsjahr zu fällen“, erklärt Flasdick. Abiturienten sollten sich so früh wie möglich über ihre beruflichen Neigungen klar werden und sich anschließend nach einem passenden Unternehmen umsehen.

Das gilt auch für die, die sich für einen dualen Studienplatz interessieren: Sie wenden sich oftmals direkt an ein Unternehmen – und erst wenn dort der Bewerbungsprozess erfolgreich war, meldet man sich bei der Hochschule oder Berufsakademie an. Auch der umgekehrte Weg ist möglich.

Im Internet werden zahlreiche Stellen angeboten

Fündig wird man bei der Suche nach einem dualen Studiengang in Online-Stellenbörsen und Printmedien, auf den Webseiten der akademischen Einrichtungen sowie auf der vom BIBB betreuten Datenbank des Fachportals AusbildungPlus. „Einige Unternehmen beginnen bereits ein Jahr vor der Einstellung mit der Suche nach geeigneten Kandidaten“, erläutert Flasdick. Wer also direkt nach dem Schulabschluss studieren will, sollte zu Beginn des letzten Schuljahres die Augen offen halten.

Aber längst nicht jeder Interessent hat Chancen. Die Unternehmen suchen sich die Kandidaten sorgfältig aus, schließlich investieren sie viel Geld. Nach einer BIBB-Untersuchung bewerben sich im Schnitt 33 junge Leute auf einen dualen Studienplatz.

Viele Interessenten schauen bei der Suche nicht zuletzt auf das Gehalt, weiß Flasdick. Auch wenn die Unterschiede teils beachtlich sind, sollte dies nicht das einzige Entscheidungskriterium sein. „Mindestens genauso wichtig ist die Frage, ob das gewählte Studienfach auch tatsächlich den eigenen Interessen entspricht“, betont die DIHK-Expertin. Eine ehrliche Antwort hierauf kann jede Menge Frust vermeiden.

REVITA
PFLEGE (DA)HEIM

AUSBILDUNG
als Altenpfleger/-in

Rohde Gesellschaft für Revitalisierung und Betreuung mbH Residenz Revita in Wuppertal

Standort:	Schleichstraße 161 42283 Wuppertal
Angeboten als:	duale Ausbildung
Ausbildungsstart:	Initiativanfrage möglich

INFO@RESIDENZ-REVITA.DE

So erreichen Sie uns.

Abo- und Zustellservice: Tel. 299-99
Fax: 299-92 · E-Mail: vertrieb@solinger-tageblatt.de
Anzeigenservice: Tel. 299-55
Fax: 299-52 · E-Mail: anzeigen@solinger-tageblatt.de
Ticket-Information: Tel. 299-119
(telefonisch kein Verkauf, keine Reservierung)
Redaktion: Tel. 299-100
E-Mail: redaktion@solinger-tageblatt.de
www.solinger-tageblatt.de

ST Solinger Tageblatt ...die Nr. 1 der Solinger

Foto: Brian Jackson, Fotolia.com

Mit dem richtigen Nachwuchs geht es vorwärts.
Ihr Unternehmensservice unterstützt Sie bei der Suche nach den richtigen Auszubildenden.

Unternehmensservice, Bachstraße 2,
42275 Wuppertal, 0202 74763-555
unternehmensservice@jobcenter.wuppertal.de
www.jobcenter.wuppertal.de

Jobcenter Wuppertal