

## Fördern und fordern:

# Gut ausgebildete Fachkräfte sichern den Erfolg

### Größtes Angebot an Ausbildungsstellen

Aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit für den Zeitraum zwischen Oktober 2018 und März 2019 zeigen, dass der Einzelhandel in Deutschland beim Angebot von Ausbildungsstellen mit seinen beiden Kernberufen erneut an der Spitze liegt. So verbuchte die Bundesagentur fast 30.000 gemeldete Ausbildungsstellen für angehende **Kaufleute im Einzelhandel** und über 18.000 für **Verkäuferinnen und Verkäufer**. Der erste „4.0-Beruf“ Kaufleute im E-Commerce übertraf bereits im ersten Ausbildungsjahr 2018/2019 mit knapp 1.400 Ausbildungsverträgen alle Erwartungen.

Für die kombinierten Qualifizierungsprogramme (sogenannte Abiturientenprogramme) des Einzelhandels, in denen Hochschulzugangsberechtigte innerhalb von drei Jahren bis zu drei Abschlüsse erreichen können, werden aktuell über 7.800 Stellen angeboten. Darüber hinaus bilden die Handelsunternehmen in über 40 weiteren Berufen aus. „Die Zahlen zeigen, dass der Einzelhandel seine Verantwortung als wichtiger Arbeitgeber ernst nimmt und in die Qualifizierung des Nachwuchses investiert“, so HDE-Hauptgeschäftsführer Stefan Genth.

### Bewerbermarkt

Arbeitgeber müssen sich heutzutage um ihre potentiellen Mitarbeiter bewerben. Sie müssen Aufstiegschancen bieten, ein gutes kollegiales Arbeitsklima, Angebote zur Weiterbildung machen. Die Work-Life-Balance muss berücksichtigt werden. Es werden immer mehr Freiräume benötigt, um außerbetrieblichen Verpflichtungen nachkommen zu können: Wer kleine Kinder oder pflegebedürftige Angehörige hat, weiß es zu schätzen, wenn er - neben den gesetzlichen Möglichkei-

ten - auf Akzeptanz in der Firma stößt. Auch wird die gesamte Arbeitsleistung effizienter, wenn nicht auch noch berufliche Probleme zu den familiären Belastungen hinzukommen. Bilden Sie (branchenübergreifende) Netzwerke. Wenn sich mehrere Unternehmen um Förderangebote jeder Art kümmern, lassen sich diese leichter realisieren. Sowohl im Hinblick auf die Kosten als auch im Hinblick auf das Image.

### Verlassen Sie bekannte Wege

Gehen Sie neue Wege, wenn Sie Auszubildende oder Mitarbeiter suchen. Bieten Sie Praktika an, einerseits, um sich als Unternehmen zu präsentieren, andererseits, um potentielle Azubis / Mitarbeiter kennenzulernen. Für Fachkräfte bietet sich auch an, Probearbeitstage zu vereinbaren. Hier müssen Sie allerdings die Versicherungsfrage vorab klären.

Seien Sie präsent: im Internet mit einer eigenen Seite, wo Sie auch auf freie (Ausbildungs)Stellen hinweisen, auf Ausbildungsplatzbörsen ([www.ihk-lehrstellenboerse.de](http://www.ihk-lehrstellenboerse.de)), bei der Agentur für Arbeit, auf Ausbildungsmessen oder in Schulen. Immer öfter gibt es in den Schulen die Möglichkeit, sich und das Unternehmen vorzustellen. Entweder im Rahmen von Unterrichtseinheiten zum Bewerbungstraining oder auf Berufsberatungsmessen. Sollten Sie Akademiker oder Studienabbrecher suchen, dann bieten sich auch Campusmessen an.

Um Ihre Chancen zu vergrößern, sollten Sie nicht auf formale Qualifikationen bestehen, schauen Sie besser, ob der Bewerber ins Unternehmen passt. Erfahrung kann vieles ausgleichen, Sprache kann gelernt werden. Formulieren Sie Ihre Anforderungen eindeutig, aber bieten Sie auch erkennbare Strukturen und nennen Sie feste Ansprechpartner.

### Praktikanten

Wenn ein Praktikum zur Berufsorientierung oder für die Aufnahme eines Studiums gemacht wird, besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn, wenn es maximal drei Monate dauert. Auch durch Krankheits- oder Urlaubstage entsteht kein Anspruch, solange die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten wird, so das Bundesarbeitsgericht (Az. 5 AZR 556/17).

### Kein einheitliches Bild

Die Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter oder Auszubildende zu finden, schwanken je nach Region und Beruf. Um Jugendliche dazu zu bewegen, in strukturschwächere Regionen zu ziehen oder dort zu bleiben, müssen sie ein Rundumsorglospaket erhalten: neben dem Ausbildungsplatz sollte Hilfe bei der Wohnungssuche gegeben werden, ein Jobticket für den Öffentlichen Personennahverkehr zur Verfügung gestellt werden, vielleicht regelmäßige Heimfahrten finanziert oder bezuschusst werden, Freizeitangebote aufzeigt und angeboten werden. Eine Übernahme nach absolvierter Ausbildung und attraktive Weiterbildungsangebote können ebenfalls motivierend wirken.

### Weiterbildung

Alle Mitarbeiter müssen in den sich immer schneller verändernden Zeiten die Möglichkeit zur Weiterbildung erhalten. Auch Ausbildungsinhalte sollten in den Unternehmen aktuell gehalten werden. Durch die Digitalisierung werden nach Schätzungen der Bundesregierung in den kommenden sechs Jahren ca. 1,3 Millionen Stellen wegfallen, aber auch 2,1 Millionen Stellen neu entstehen. Das bedeutet, dass sich Arbeitsinhalte wandeln, dass neue Berufe entstehen. Es gibt allerdings keinen Rechtsanspruch auf Weiterbildung, lediglich einen Rechtsanspruch auf eine Beratung zur Weiterbildung durch die Agentur für Arbeit.

Es gibt verschiedenste Anbieter, die quasi alle Bereiche abdecken. Auch das ZHH Bildungswerk bietet ein umfangreiches Programm - zugeschnitten auf unsere Branche - an.

Mehr Informationen unter [www.zhh-bildungswerk.de](http://www.zhh-bildungswerk.de).



Unter [www.hartwarenwissen.de](http://www.hartwarenwissen.de) finden Sie zahlreiche Lehrbriefe, die Beratungs- und Fachwissen vermitteln. Dieses E-Learning-Tool für die Hartwarenbranche hat der ZHH zusammen mit OEHL.NET und der Akademie Bauen & Wohnen eingerichtet. Diese Plattform bietet Ihnen (als ZHH-Mitglied) die Vermittlung von Warenkunde und Beratungswissen in Form eines E-Learning-Tools für Ihre Aus-

Umfrage des ZHH:

### Bilden Sie aus?

Bitte nehmen Sie auf unserer Internetseite [www.zhh.de](http://www.zhh.de) an einer kurzen Umfrage teil. Die Ergebnisse werden wir in einer der nächsten Ausgaben präsentieren. Das Ausfüllen des Fragebogens dauert nur wenige Minuten. - Vielen Dank!



zubildenden im ersten Lehrjahr und neue Mitarbeiter im Fachhandel sowie die Verkäufer auf der Großfläche.

Mehr Informationen unter [www.hartwarenwissen.de](http://www.hartwarenwissen.de).



Die Zugangsdaten erhalten Sie bei Claudia Koch unter der E-Mail: [claudia.koch@zhh.de](mailto:claudia.koch@zhh.de).

### Ausbildungsentgelt/Mindestlohn

Unternehmen und Handwerker, die junge Menschen ausbilden wollen, sollen diesen im kommenden Jahr mindestens 515 Euro im Monat als Einstiegslohn bezahlen. Bis zum Jahr 2023 soll dieser Mindestbeitrag für Auszubildende im ersten Lehrjahr dann stufenweise auf 620 Euro ansteigen. Dies hat das Bundeskabinett beschlossen. Fünf Jahre nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns für Arbeitnehmer, greift der Staat damit nun erstmals auch aktiv in die Festlegung von Ausbildungsvergütungen ein.

Der jetzt festgelegte Mindestlohn soll nur für das erste Ausbildungsjahr gelten. Denn mit dem neuen Regelwerk der Bundesregierung soll außerdem vorgegeben werden, dass sich die gesetzliche Mindestvergütung mit jedem weiteren Lehrjahr um bestimmte Prozentsätze erhöht: für das zweite Lehrjahr ist ein Zuschlag von 18% und für das dritte von 35% vorgesehen, jeweils bezogen auf den Mindestlohn im ersten Lehrjahr. Bei längeren Ausbildungen sollen es danach 40% sein. In dieser höchsten Stufe beginnt die gesetzliche Untergrenze damit bei 721 Euro und steigt später auf 868 Euro im Monat.

Traditionell liegt die Funktion der Ausbildungsvergütung nicht darin, den Lebensunterhalt sicherzustellen. Daher bietet

der Staat Ausbildungsbeihilfen an und zahlt zudem unterhaltspflichtigen Eltern auch für ältere Jugendliche in Ausbildung Kindergeld. Diese Aufgabenteilung sollte ursprünglich ein gutes Angebot an Lehrstellen fördern und im Betriebsalltag die Trennung zwischen Ausbildung und lohnpflichtiger Arbeit gewährleisten. Dies wandelt sich. Der vorgesehene Mindestlohn wird in unserer Branche in der Regel bereits erreicht, so dass die Auswirkungen weniger gravierend als in anderen Branchen sein dürften.

### Staatliche Unterstützung

Seit dem 1. Januar 2019 gilt das Teilhabechancengesetz, dessen Ziel es ist, Langzeitarbeitslosen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben. Wer Langzeitarbeitslos einstellt, der kann bis zu fünf Jahre Fördergelder erhalten. In den ersten beiden Jahren werden 100% der Kosten übernommen, vom dritten bis fünften Jahr sinkt die Förderung jährlich um zehn Prozent. Außerdem werden 3.000 Euro für Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Voraussetzung ist, dass der Bewerber in den vergangenen sieben Jahren sechs Jahre oder fünf Jahre durchgängig arbeitslos war.

Wenn Sie jemanden einstellen, der zwei Jahre arbeitslos war, dann erhalten Sie bis zu 24 Monate staatliche Zuschüsse. Im ersten Jahr 75% und im zweiten 50% der Kosten, wobei keine Pflicht zur Weiterbeschäftigung besteht.

Des Weiteren gilt seit Jahresbeginn das Qualifizierungschancengesetz (QCG).

Mehr Infos zum Beispiel unter: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de), [www.bmas.de](http://www.bmas.de).

### Bildungsurlaub

Es gibt kein Bundesgesetz, welches den Anspruch auf Bildungsurlaub regelt. Dieser ist in einzelnen Landesgesetzen unterschiedlich geregelt. Nur Bayern und Sachsen haben kein Gesetz, welches den Anspruch auf Bildungsurlaub regelt. Bildungsurlaub können in der Regel Arbeitnehmer, Auszubildende oder arbeitnehmerähnliche Personen in Anspruch nehmen. Was als Bildungsurlaub gilt, ist sehr unterschiedlich. Vor kurzem wurde ein Yogakurs an einer Volkshochschule als Bildungsurlaub anerkannt. Die Landesgesetze regeln Einzelheiten, auch was die Dauer von Fortbildungen angeht. Auch spielt die Anzahl der Beschäftigten eine Rolle. Ablehnen können Sie Anträge auf Bildungsurlaub in der Regel nicht.

### Teilzeitausbildung

Schon seit 2005 ist es möglich, eine Teilzeitausbildung zu machen. Dies ist besonders interessant für junge Mütter, Menschen, die Angehörige pflegen, aber auch für Betriebe, denen die Kapazitäten für eine Vollzeitausbildung fehlen. In der Regel wird bei einer Teilzeitausbildung 6 Stunden / Tag (75%) gearbeitet und die Berufsschule besucht.

### Vebundausbildung

Wenn Sie nicht alleine ausbilden können, weil Kapazitäten fehlen oder Ihr Unternehmen zu spezialisiert ist, um den Lehrplan abzudecken, dann können Sie auch gemeinsam mit anderen Unternehmen ausbilden. Hier gibt es verschiedene Modelle, die unter bestimmten Voraussetzungen auch öffentliche Fördermittel erhalten. Hierüber informiert die zuständige Kammer.

Das Jobsuche-Portal StepStone hat eine Untersuchung zum Bewerberverhalten bei der Jobsuche gemacht. Die untenstehenden Graphiken stammen aus dieser Untersuchung. Sie können diese in der Geschäftsstelle bekommen: [claudia.koch@zhh.de](mailto:claudia.koch@zhh.de).

