



oikos – Ausbildungs offensive
Hauswirtschaft
ein JOBSTARTER plus-Projekt der
Diakonie in Württemberg

Ausbildung in der Hauswirtschaft Was ist zu beachten?



Leitfaden für die Praxis



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

Inhalt

1. EINLEITUNG	3
1.1 AUSBILDUNG IN DER HAUSWIRTSCHAFT	3
1.2 ZIELGRUPPE FÜR DEN VORLIEGENDEN LEITFADEN	4
2 IN DER HAUSWIRTSCHAFT AUSBILDEN ALS STRATEGISCHE UNTERNEHMENSENTSCHEIDUNG	5
<i>„ICH STELLE LIEBER FERTIG AUSGEBILDETE PERSONEN EIN“</i>	<i>5</i>
2.1 PRO UND KONTRA AUSBILDUNG	5
2.2 ZEHN GUTE GRÜNDE FÜR DEN EINSTIEG IN DIE AUSBILDUNG VON HAUSWIRTSCHAFTER/INNEN	7
3 GRUNDSÄTZLICHE INFORMATIONEN ZUR AUSBILDUNG IN DER HAUSWIRTSCHAFT	10
4 HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN ZUM EINSTIEG	11
5 BERUFSABSCHLUSS FÜR ERFAHRENE MITARBEITENDE DURCH DIE EXTERNENPRÜFUNG	12
6 SO KANN IHR AZUBIMARKETING GELINGEN	12
<i>„BEI UNS ISCH NET SCHEE, BEI UNS MUSS MA SCHAFFE“</i>	<i>12</i>
6.1 MATERIALIEN FÜR EIN ERFOLGREICHES BERUFS- UND AZUBIMARKETING	15
<i>„FRÜHER HATTE ICH IMMER SO VIELE BEWERBUNGEN“</i>	<i>15</i>
6.2 PRAKTIKUM ODER EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG (EQ) ALS MÖGLICHKEIT ZUM LEICHTEN EINSTIEG IN DIE AUSBILDUNG ...	16
6.3 SCHÜLER UND BERUFSANFÄNGER GEWINNEN IDEEN FÜR EINE BERUFSORIENTIERUNGS-RALLYE	17
7 „AUSBILDUNG PLUS SPRACHE“ INFORMATIONEN ZU SPEZIELLEN MODELLKLASSEN	18
7.1 WICHTIG FÜR BETRIEBE	19
7.2 WICHTIG FÜR SOZIALBETREUER, DIE AZUBIS UNTERSTÜTZEN	21
8 HIER ERHALTEN SIE HILFE WENN’S MAL SCHWIERIG WIRD	23
9 ANSPRECHPARTNERINNEN UND KONTAKT	23
10 QUELLEN	23

1. Einleitung

1.1 Ausbildung in der Hauswirtschaft

Hauswirtschaft ist ein kleines Berufsfeld, das in der Wirtschaft oft übersehen wird und auch in der Gesellschaft nicht zu den bekannteren Berufen zählt. Bundesweit sind allerdings 219 061 Personen sozialversicherungspflichtig in der Hauswirtschaft beschäftigt laut Statistik der Arbeitsagentur vom 31. März 2018. Hinzu kommen 11 433 Personen als Führungskräfte, die in dieser Statistik getrennt als „Aufsicht“ bezeichnet werden. Jeder Bürger nimmt täglich bewusst oder unbewusst hauswirtschaftliche Dienstleistungen in Anspruch. Die Hauswirtschaft trägt erheblich zur Lebensqualität der Menschen bei denn Essen, Trinken, saubere Kleidung und wohnliches Umfeld braucht jeder Mensch.

In Baden-Württemberg besteht seit einigen Jahren ein großer Bedarf an Fachkräften in der Hauswirtschaft. Gründe sind die steigende Anzahl hilfebedürftiger Menschen, eine höhere Erwerbsquote und in der Folge mehr Betriebsgastronomie genauso wie der Ausbau von Ganztagesbetreuung von Kindern und Jugendlichen. Die Ausbildungszahlen sind in den letzten Jahren drastisch gesunken und haben sich binnen 10 Jahren halbiert. Das JOBSTARTER-plus Projekt „oikos – Ausbildungsoffensive Hauswirtschaft“, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds gefördert wird, zielt darauf ab, die Berufsausbildung zum Hauswirtschafter und zur Hauswirtschafterin in Baden-Württemberg durch unterschiedliche Maßnahmen auf verschiedene Ebenen auszubauen und zu stärken.

Während der dreijährigen Laufzeit von Juli 2016 bis Juni 2019 haben die verbesserte Vernetzung, Strukturentwicklung und ein gezieltes Berufemarketing bereits dazu geführt, dass mehr junge Menschen auf dieses interessante, vielfältige und zukunftsfähige Berufsbild aufmerksam geworden sind und eine Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in begonnen haben oder beginnen werden. Dies gelang durch Maßnahmen zur Strukturentwicklung wie:

- die Fortbildung von Ausbildungsbotschaftern
- die Gewinnung von Multiplikatoren für den Beruf
- die Verbesserung der Jugendkommunikation und
- den Ausbau der Schnupperphase vor der Ausbildung.

Die Steigerung der Aufnahmemöglichkeiten der Betriebe geschah durch:

- die Vermittlung von Unterstützungsangeboten
- regelmäßige Ausbildertreffen zur Vernetzung
- die Integration von Azubis mit sprachlichem Unterstützungsbedarf und
- die Akquise von neuen Ausbildungsplätzen.

Das Projekt oikos wurde notwendig aufgrund der ständig steigenden Bedeutung der Hauswirtschaft insbesondere in der Sozialwirtschaft. Die Nachfrage nach hauswirtschaftlichen Fach- und Führungskräften kann kaum noch bedient werden, gleichzeitig sank die Zahl der

Auszubildenden bis 2015 so beträchtlich, dass es auf absehbare Zeit keinen bedeutenden Fachkräftenachwuchs mehr geben kann. Eine Abwärtsspirale war bereits in Gang gesetzt:

Weniger Azubis → weniger Berufsschulen → weniger Fachkräfte, die zu Meisterinnen oder Hauswirtschaftlichen Betriebsleitungen weitergebildet werden können → und damit immer weniger Möglichkeiten in die Ausbildung einzusteigen.

Diese Entwicklung war absehbar. Um hauswirtschaftliche Kompetenzen in diesem wichtigen Bereich vor allem auch für Menschen mit Hilfebedarf zu erhalten hat das Diakonische Werk Württemberg das JOBSTARTERplus Projekt oikos - Ausbildungs-offensive Hauswirtschaft ins Leben gerufen, das in erster Linie dazu dient die Ausbildung in der Hauswirtschaft in Baden-Württemberg zu stärken und wieder auszubauen. Dieses Ziel konnte seit 2016 mit großem Erfolg erreicht werden. Die Zahl der neu begonnen Ausbildungen wurde in den Jahren 2015 bis 2018 um ca 35% gesteigert, mehr als 30 neue Ausbildungsstellen wurden von der zuständigen Stelle für die Hauswirtschaft anerkannt.

Um die erforderlichen Kompetenzen insbesondere in sozialen Einrichtungen zu erhalten bedarf es weiterer Anstrengungen, um den wachsenden Fachkräftebedarf zu decken. Neben der Qualifizierung von bereits angestellten Kräften, die dann z.B. über eine Externenprüfung zur Fachkraft werden können (siehe Kapitel 5), müssen insbesondere Ausbildungsplätze bereitgestellt werden und die Anstrengungen für Werbung und Gewinnung von Auszubildenden müssen deutlich erhöht werden.

Mit dieser Zusammenstellung haben wir wichtige Erfahrungen und Erkenntnisse zusammengefasst, die die Ausbildung in der Hauswirtschaft nachhaltig stärken.

Die Broschüre wurde im Rahmen des Projekts oikos - Ausbildungs-offensive Hauswirtschaft des Diakonischen Werks Württemberg erstellt, das gefördert wird als JOBSTARTERplus Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

1.2 Zielgruppe für den vorliegenden Leitfaden

Die vorliegende Zusammenfassung richtet sich

⇒ In erster Linie an **Betriebe**, die grundsätzlich an einer Ausbildung interessiert sind, sich aber noch nicht näher mit dem Thema beschäftigt haben. Dabei werden Bedenken ernst genommen, die gerade kleine und mittlere Unternehmen in diesem Kontext haben. Die Broschüre zeigt die Vorteile, die eine hauswirtschaftliche Ausbildung insbesondere für soziale Einrichtungen und Dienste mit sich bringt. Richtig angegangen ist die Ausbildung ein Weg in die Zukunft, um Fachkräfte langfristig zu gewinnen und zu halten, was letztlich auch den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen garantiert.

⇒ Angesprochen sind außerdem **Träger**, die den Wert



einer eigenen Ausbildung erkannt haben aber die Chancen einer Kooperation oder einer Verbundausbildung noch nicht sehen, und glauben, nicht alle Inhalte der Ausbildung vollständig erfüllen zu können.

⇒ **Einrichtungen und soziale Dienste**, die den Mangel an pflegerischen, pädagogischen oder erzieherischen Fachkräften spüren und nach Möglichkeiten suchen, wie eine Stärkung der Hauswirtschaft diesen Mangel verringern kann, finden hier wichtige Informationen.

⇒ Nicht zuletzt sprechen wir **hauswirtschaftliche Betriebsleitungen und Meister/innen** an, die noch Argumente und Gründe suchen, wie sie ihre Kompetenzen weitergeben und ihr Team mit jungen Menschen bereichern können.

2 In der Hauswirtschaft ausbilden als strategische Unternehmensentscheidung

„Ich stelle lieber fertig ausgebildete Personen ein“

„Ich stelle lieber fertig ausgebildete Personen ein“ wurde uns gesagt, als wir einen Betrieb fragten, ob es nicht sinnvoll wäre selbst auszubilden, statt erfolglos nach Fachkräften zu suchen. Leider gibt es immer weniger fertig ausgebildete Hauswirtschaftler/innen, die einen neuen Arbeitsplatz suchen und auch bei den Führungskräften sind bereits große Engpässe zu verzeichnen.

Natürlich muss der Einstieg in eine Ausbildung gründlich überlegt werden. Die folgende Tabelle listet das Pro und Kontra auf:

2.1 Pro und Kontra Ausbildung¹

Dagegen	Dafür
Die Kosten sind zu hoch	Die Kosten sind kalkulierbar und stehen der Arbeitsleistung des Azubis entgegen. Langfristig werden Kosten für die Gewinnung von Arbeitskräften gespart. Ausbildung ist nicht in erster Linie als Kostenfaktor sondern als Investition in die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens zu betrachten.
Unser Betrieb ist zu klein	Die Größe eines Betriebes ist nicht ausschlaggebend. Wenn ein Betrieb bestimmte Ausbildungsinhalte

¹ Angelehnt an eine Auflistung aus: <http://www.fibb.de/arbeitgeber/pro-und-contra-ausbildung-betrieb>, aufgerufen am 5.9.2018

	nicht anbietet, gibt es die Möglichkeit, mit anderen Betrieben zusammenzuarbeiten (über Kooperationsvertrag oder Verbundausbildung).
Mir ist der Aufwand zu hoch	Neues Personal macht leider immer erst Arbeit, bevor es einem diese erleichtert – das lässt sich begrenzen und ist durch die Mitarbeit des Azubis bald ausgeglichen.
Die Anleitung zu Beginn der Ausbildungszeit ist mir zu aufwändig	Am Anfang einer Ausbildung wird in den Azubi investiert, je besser die Anleitung und je sorgfältiger die Vermittlung von Kenntnissen, umso eher kann der Azubi auch selbstständig Tätigkeiten übernehmen.
Ich brauche keine Fachkräfte sondern angelernte Kräfte	In sozialen Einrichtungen, die häufig von Behörden kontrolliert werden, gibt es immer mehr Qualitätsstandards, die in der Regel mindestens die Leitung durch eine Fachkraft fordern ² . Hauswirtschaftliche Fachkräfte leiten darüber hinaus die angelernten Kräfte an und sind in der Regel als Führungskraft eingesetzt.
Ich kann nicht ausbilden / Ich habe kein Personal, das ausbilden kann	Es gibt Regelungen, wer ausbilden darf. Im Einzelfall kann bei einer zuständigen Ausbildungsberatung ein Antrag auf widerrufliche Zuerkennung gestellt werden (siehe FAQ).
Ich finde sowieso keinen passenden Azubi	Die meisten Ausbildungsbetriebe bemängeln die Ausbildungsreife und Fähigkeit der Bewerber. Dennoch gibt es einige Betriebe, denen es gelingt leistungsbereite Azubis zu finden. Ein Mix aus passendem Ausbildungsmarketing und realistischen Erwartungen an die Bewerber hilft weiter. Schulnoten sind wenig aussagekräftig, aber durch ein Praktikum oder eine Hospitation erkennt man schnell ob ein Bewerber geeignet ist.

² Landespersonalverordnung (LPersVO) des Landes Baden-Württemberg vom 7. Dezember 2015, § 13: In stationären Einrichtungen mit mehr als 30 Bewohnerinnen und Bewohnern soll die Qualität der hauswirtschaftlichen Versorgung durch den Einsatz einer Fachkraft nach §7 mit entsprechender beruflicher Qualifizierung im Bereich der Hauswirtschaft sichergestellt werden.

2.2 Zehn gute Gründe für den Einstieg in die Ausbildung von Hauswirtschafter/innen

Viele Betriebe und soziale Einrichtungen in denen Menschen leben, wohnen oder zu Gast sind kennen vielseitig einsetzbare Hauswirtschafter/innen und haben schon von diesen gut ausgebildeten hauswirtschaftlichen Fachkräften profitiert. Wer bereits ausgebildet, kann viel dafür tun, dies mit hoher Qualität fort zu führen. Der Wettbewerb um gute Azubis wird immer stärker, weshalb sich auch die Bemühungen um Auszubildende erhöhen müssen. Wer noch nicht ausbildet findet im folgenden 10 Gründe damit anzufangen:

1. Der Gesetzgeber schreibt Mindeststandards für den Einsatz von hauswirtschaftlichen Fachkräften vor.

In den Personalverordnungen der Länder ist der Einsatz hauswirtschaftlicher Fachkräfte vorgeschrieben.³³ Daher ist der Arbeitsmarkt in der Hauswirtschaft angespannt, der Run auf die hauswirtschaftlichen Fachkräfte hat begonnen, die Löhne steigen und bald werden insbesondere Betriebe, die nicht ausbilden, verstärkt Probleme haben ihren Fachkräftebedarf am Arbeitsmarkt zu decken.



2. Gute Mitarbeitende werden überall gesucht

Beschäftigte aus dem Hotel- und Gastronomiegewerbe sind genauso rar wie hauswirtschaftliche Fachkräfte. Auch hier gibt es Probleme den Fachkräftebedarf zu decken. Vermehrt werden Hauswirtschafter/-innen dort gesucht und in Ausschreibungen angesprochen. Neben dem Housekeeping werden Hauswirtschafter/-innen auch zunehmend in Gastküchen und bei Caterern eingestellt.



3. Corporate-Social-Responsability – Verantwortung übernehmen

„Tu Gutes und rede darüber.“ Dieser berühmte Satz trifft auch hier zu. Als Ausbildungsbetrieb übernehmen Sie gesellschaftliche Verantwortung. Damit tun Sie nicht nur Gutes, sondern können auch damit werben, dass Sie Menschen eine Zukunft geben.

Gehören Ihre Auszubildenden dann auch noch zu den besten Absolvent/-innen oder zu den Gewinner/-innen bei Berufswettbewerben, trägt das zur positiven Berichterstattung über Ihren Betrieb bei.



³³ Baden-Württemberg schreibt z.B. vor, dass ab 30 Bewohnern von stationären Einrichtungen eine hauswirtschaftliche Fachkraft vorgehalten werden muss.

4. Menschen eine Chance geben und als Ausbildungsbetrieb sein Image verbessern

Als aktiver Ausbildungsbetrieb geben Sie motivierten und praktisch begabten Jugendlichen, Studienabbrechern, erfahrenen Ungelernten, Geflüchteten und anderen eine Chance und ermöglichen viele Perspektiven: einen mittleren Bildungsabschluss über die 9+3-Regelung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Eigenständigkeit für junge Menschen, Erwerbstätigkeit, Verdienst und einen tollen Beruf obendrauf. Nicht selten beginnen persönliche Erfolgsgeschichten und Karrierewege mit einer guten dualen Ausbildung und ihr Betrieb erhält einen guten Ruf.



5. Teure Neubesetzungsverfahren

Stellenbesetzungsverfahren sind meist nicht nur langwierig sondern auch teuer. Wenn es dann in der Probezeit nicht passt, wird es noch teurer. Hinzu kommen die Einarbeitungskosten für neue Mitarbeitende. Mit der Berufsausbildung vermeiden Sie Fehlbesetzungen und reduzieren Kosten bei der Personalrekrutierung.



6. Nachwuchs sichern, Fehlbesetzungen vermeiden und Personalwechsel reduzieren

Egal ob soziale Einrichtung oder gastronomischer Betrieb, die Nachwuchsgenerierung sollte man nicht anderen überlassen. Eine Ausbildung dauert in der Regel 3 Jahre, genug Zeit, um die Azubis kennen zu lernen, ihre Eignung zu prüfen und ihre Motivation einzuschätzen. Darüber hinaus entwickeln Auszubildende bei guten Ausbildungsbedingungen eine überdurchschnittliche Bindung an Ihren Ausbildungsbetrieb. Darüber hinaus tragen Azubis zur besseren Altersmischung bei den Beschäftigten bei.



7. Berufsbild stärken, interprofessionell arbeiten

Je mehr Betriebe in diesem breit aufgestellten Beruf ausbilden, desto bekannter wird das spannende, moderne, vielfältige und zukunftssichere Berufsbild und umso leichter wird es Auszubildende zu finden. Darüber hinaus kann der vielerorts geforderte Personalmix erst dann betrieben werden, wenn genügend hauswirtschaftliche Fachkräfte im interdisziplinären Team mitarbeiten. Erst dann kann die Hauswirtschaft zeigen, wo ihre Kompetenzen liegen.



8. Qualität sichern

Gut ausgebildete Hauswirtschafter/innen sind wahre All-rounder und können durch ihre ganzheitliche Ausbildung und Betrachtungsweise optimal dafür sorgen, dass Klienten, Nutzer oder Bewohner zufrieden sind: gute Hauswirtschaft schafft Lebensqualität bei Bewohner/innen von Einrichtungen der Alten- und Behindertenhilfe, Gästezufriedenheit in Tagungshäusern, Jugendherbergen und Hotels oder zufriedene Eltern von glücklichen und optimal versorgten Kita-Kindern oder Jugendlichen. Nur eine gute Ausbildung schafft gute hauswirtschaftliche Qualität – bei eigenen Azubis wissen Sie, woran Sie sind.



9. Zukunft gestalten – Führungskräfte für Morgen ausbilden

Ausbildung ist ein bedeutender Bestandteil der Unternehmensstrategie. Jeder Betrieb hat selbst in der Hand, wie und von welchen Kräften seine hauswirtschaftlichen Dienstleistungen in Zukunft erbracht werden. Eine eigene Ausbildung und die frühzeitige Förderung von potentiellen Führungskräften machen den Unterschied und sorgen für einen nachhaltigen Effekt. Die Auszubildenden von heute sind die Führungskräfte, Entwickler und Denker von morgen.



10. Qualifikation mit spezifischen Schwerpunkten

Die Ausbildungsordnung definiert einen Rahmen. Das Unternehmen kann die Ausbildung an seinen betrieblichen Anforderungen ausrichten. Je nach Ausrichtung des Unternehmens bieten sich auch Fortbildungen in speziellen Gebieten an. Azubis können z.B. eine Schulung zum Ausbildungsbotschafter machen, in der sie lernen für sich, ihren Betrieb und ihre Berufswahl kompetent zu werben. Weitere Fortbildungen und Möglichkeiten, sich zu spezialisieren könnten z.B. im Bereich Umgang mit älteren Menschen oder in speziellen Reinigungsverfahren liegen.



3 Grundsätzliche Informationen zur Ausbildung in der Hauswirtschaft

Hauswirtschaftler/innen übernehmen hauswirtschaftliche Versorgungsleistungen und die Betreuung von Personen verschiedenen Alters mit unterschiedlichen Bedürfnissen. Zu ihren Hauptaufgaben gehören die fachgerechte Verpflegung, die sachgerechte Haus- und Textilreinigung sowie die personenorientierte Betreuung. Außer der fachlich guten Qualitätserbringung muss hauswirtschaftliche Dienstleistungen stets zwischen fachlichen, ökonomischen, sozialen und ökologischen Anforderungen ein gut ausbalanciertes Verhältnis anstreben.

Das Berufsbild des Hauswirtschaftlers/ der Hauswirtschaftlerin ist sehr vielfältig, die Ausbildungsinhalte und Tätigkeiten bestehen aus:

- Speiseplanung, gesunde und ausgewogene Speisenversorgung, Speisenzubereitung und Speisenpräsentation
- Service und Präsentation
- Betreuen
- Reinigen und Pflegen von Räumen
- Reinigen und Pflegen von Textilien
- Gestalten von Räumen und einem wohnlichen Umfeld
- Kommunikation
- Organisieren
- Kalkulation, Vorratshaltung, Marketing, Qualitätskontrolle



QR-code 1: Rahmenplan Hauswirtschaft

Der Ausbildungsrahmenplan für die Hauswirtschaft ist hier zu finden: https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Ausbildung/hauswirt/hauswirt_form_rahmenpl.pdf

Hauswirtschaftler/innen sind während der Ausbildung und später als Fachkräfte in folgenden Betrieben tätig:

- Altenhilfeeinrichtungen
- Wohn- und Pflegeheimen für Menschen mit Handicap und psychisch Erkrankte
- Wohneinrichtungen für Kinder und Jugendliche
- Gastronomie- und Cateringbetrieben, Kantinen und Mensen
- Tagungshäusern, Bildungseinrichtungen, Jugendherbergen
- Krankenhäusern, Kur- und Rehakliniken
- In ambulanten oder mobilen Diensten
- Privathaushalten und Haushalten landwirtschaftlicher Betriebe

Voraussetzungen für die Ausbildung sind:

- Freude an hauswirtschaftlicher Arbeit
- Freude am Umgang mit Menschen und Teamgeist
- Lern- und Leistungsbereitschaft

- Bereitschaft zur Kooperation mit anderen Professionen
- Positive Lebenseinstellung
- Verantwortungsbewusstsein
- Organisationstalent und Kreativität
- Interesse an Ernährungs-, Gesundheits-, Umweltfragen
- Ein entsprechendes Sprachniveau (in der Regel B2)
- Fähigkeit selbstständig zu planen und zu arbeiten



QR-code 2: Ausbildungsverordnung Hauswirtschaft

Die Ausbildungsverordnung für den Beruf finden Sie hier:

https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Ausbildung/hauswirt/hauswirt_form_verord.pdf

4 Häufig gestellte Fragen zum Einstieg

Zum Einstieg in die Ausbildung in der Hauswirtschaft gibt es zahlreiche Unterlagen. Häufig gestellte Fragen (FAQ) dazu sind in einer Liste beim Regierungspräsidium Tübingen zusammengefasst. In dieser Auflistung gibt es Informationen zu folgenden Fragen:

- Was muss ich tun, wenn ich ausbilden möchte?
- Welche Inhalte der Ausbildung müssen im Betrieb insbesondere vermittelt werden?
- Kann ich auch ausbilden, wenn nicht alle vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermittelt werden können?
- Wie funktioniert eine Verbundausbildung genau?
- Wer kann im Beruf Hauswirtschaft ausbilden?
- Und wenn ich das nicht habe?
- Wie ist die Anwesenheit von Ausbilder/innen im Betrieb geregelt?
- Wie viele Ausbilder/innen und Fachkräfte⁴ benötige ich in meinem Betrieb?
- Wie können angelernte Mitarbeitende den Abschluss Hauswirtschaft erhalten?
- Wo erhalte ich weitere Informationen?



QR-code 3: FAQ Ausbilden in der Hauswirtschaft

Der vollständige Fragebogen und die Antworten sind auch auf der oikos Homepage unter: <https://www.oikos-hw.de/oikos-angebote/f%C3%BCr-betriebe/> sowie beim Regierungspräsidium Tübingen, der für die Hauswirtschaft zuständigen Stelle in Baden-Württemberg zu finden. <https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Ausbildung/hauswirt/hauswirt-faq-ausbildungsstaetten.pdf>

⁴ Fachkraft ist, wer eine Ausbildung in der Hauswirtschaft oder einem verwandten Beruf (z.B. Koch) abgeschlossen hat oder mind. das Doppelte der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Beruf tätig ist.

- ✓ in meinem Freundeskreis angesehen sein.
- ✓ meinen Eltern gefallen.

Vieles davon ist in der Hauswirtschaft möglich. Bei der Suche nach Azubis muss dies aber auch offensiv angesprochen werden und nicht vor allem Belastungen in den Mittelpunkt gerückt werden: „Bei uns isch net schee, bei uns muss ma schaffe“. Die Hauswirtschaftsleiterin, die dies zu einer Bewerberin sagte, wird wohl eher wenig Interesse geweckt haben für ihren Ausbildungsplatz.

Aber wie lassen sich realitätsnah die positiven Aspekte des Berufs vermitteln?

Spaß bei der Arbeit, das sollte authentisch durch Azubis oder aktuelle Mitarbeitende berichtet werden, in kleinen Filmen oder direkten Gesprächen. Am besten bedienen Sie sich der Methode des Storytellings⁶. So werden Gefühle geweckt und die Geschichte und der Betrieb bleiben besser im Kopf.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in der Hauswirtschaft durchaus möglich, da es viele Stellen in Teilzeit gibt. Ebenso muss man nicht in jedem Betrieb am Wochenende arbeiten – bei der Werbung für den Beruf sollte man die Flexibilität des Berufs hervorheben.

Selbstverwirklichung und individueller Einfallsreichtum sind in der Hauswirtschaft erwünscht. Kreativität und innovative Lösungsansätze sind in vielen Bereichen nötig. Vielfältige Spezialisierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen attraktive berufliche Perspektiven (<https://www.oikos-hw.de/hauswirtschaft-mein-beruf/karrierewege->

[und-aufstiegschancen/](https://www.oikos-hw.de/hauswirtschaft-mein-beruf/karrierewege-und-aufstiegschancen/)). Die **Aufstiegschancen** sollten beim Azubimarketing benannt werden. Sie können beispielsweise mit der Karriereleiter oder dem Ausbildungshaus visualisiert werden: <https://www.oikos-hw.de/oikos-angebote/messen-und-pr%C3%A4sentationen/karriereleiter/>

Hauswirtschaft zählt zu einem der **krisensichersten Berufe** überhaupt, denn er wird überall dort ausgeübt wo Menschen leben, wohnen oder zu Gast sind. Es gibt immer und immer mehr Menschen, die professionell versorgt, betreut und gepflegt werden müssen. Die wenigsten Tätigkeiten können aufgrund des individuellen Betreuungsaspekts durch Roboter erledigt werden. Daher ist und bleibt die Hauswirtschaft ein Zukunftsbereich. Hauswirtschaftlerinnen werden **überall auf der Welt** gebraucht, auch wenn der Beruf in anderen Ländern unbekannt ist oder nicht existiert, hat man durchaus die Möglichkeit einen entsprechenden Job zu finden. Ermöglichen Sie deshalb **Auslandsaufenthalte** während der Ausbil-



QR-code 5: Messematerial



QR-code 6:
Auslandsaufenthalt

⁶ Unter Storytelling versteht man das Erzählen einer Geschichte rund um ein Produkt. Das Erfolgskonzept: Neben Text kommen auch Bilder und Videos zum Einsatz, die eine Geschichte erzählen, die die Kunden begeistern soll und die sie gerne weitererzählen. Spricht man dabei die Emotionen der Zielgruppe an, erhält man meist ohne Umschweife ihre vollständige Aufmerksamkeit. Je näher die Geschichten an realen Erlebnissen liegen, desto mehr Authentizität strahlen sie aus. Und wer sieht nicht gerne Geschichten in lebendigen Bildern, die einen berühren, zum Lachen bringen, zum Nachdenken anregen oder neugierig auf mehr machen? Quelle: <https://www.marketinginstitut.biz/blog/storytelling-die-erfolgreichsten-storytelling-kampagnen/>, Aufgerufen am 12.09.2018

dung und werben Sie mit dieser Möglichkeit: <https://www.azubi-mobil.de/erasmus/>

Das **Einkommen** als Hauswirtschafter/in ist überdurchschnittlich gestiegen. Während der Ausbildung und auch danach kann man verglichen mit anderen Berufen durchschnittlich gut verdienen. Mit einer Weiterqualifizierung zur Meisterin oder hauswirtschaftlichen Betriebsleitung verdient man überdurchschnittlich⁷.

Die **Ausbildungsvergütung** ist je nach Tarif des Betriebs (TVÖD, AVR, ...) unterschiedlich. Es kommt darauf an ob und wie der Betrieb tarifgebunden ist. Die Azubis der Hauswirtschaft in Baden-Württemberg erhalten eine durchschnittliche Ausbildungsvergütung von etwa 829,49 brutto im Monat (2016)⁸.

Aufgegliedert nach den Ausbildungsjahren liegt die Vergütung zwischen

- 640 und 1040 € im ersten Ausbildungsjahr,
- 670 und 1102 € im zweiten Ausbildungsjahr,
- 730 und 1203 € im dritten Ausbildungsjahr.

Das Mittlere-Einstiegsgehalt aller Ausbildungsberufe liegt bei 2450 Euro. In Baden-Württemberg verdient eine Hauswirtschafterin zu Beginn ihrer Karriere durchschnittlich 2194€, damit ist der Verdienst nicht

überdurchschnittlich - liegt jedoch noch weit über manch anderen Berufsgruppen mit dreijähriger Ausbildung.

Weitere Ideen und Impulse zum Azubimarketing finden Sie hier: <https://static3.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/publications/2015/Fachkraefte/Leitfaden/20150901-leitfaden-2-azubimarketing.pdf>

Oder im Leitfaden des Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (RKW):

<https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/rkw-magazin/2016/rkw-magazin-azubimarketing/>



QR-code 7: Leitfaden
Azubimarketing



QR-code 8:
Azubimarketing RKW

⁷ Bettina Wiener, Susanne Winge, Indre Zetsche, Hauswirtschaft als Spiegel gesellschaftlicher Herausforderungen, Analyse des Berufsfeldes, Profilschärfung und Neupositionierung der Professionalisierung, durchgeführt vom Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (2014)

⁸ Regierungspräsidium Tübingen, (Präsentation beim Berufsbildungsausschuss Hauswirtschaft Baden-Württemberg)

6.1 Materialien für ein erfolgreiches Berufs- und Azubimarketing

„Früher hatte ich immer so viele Bewerbungen“



Im Rahmen von oikos wurden zahlreiche Medien und Methoden für eine effektive Werbung auf Berufsmessen oder öffentlichen Podien erstellt. Diese können von Interessierten Einrichtungen oder Organisationen gegen Versandgebühr ausgeliehen werden. Die einzelnen Elemente können aber auch Anregung für einen selbst entwickelten Messeauftritt sein.

- Messestand und Infomaterial für Berufsmessen
 - Berufswahl-Würfel
 - Riechdosen
 - Karriereleiter
 - Hauswirtschaftshaus
 - Flyerstände
- Präsentationen zum Beruf
 - Tischflipchart
 - Online Prezis
- Konzeption für eine Berufsorientierungs-Rallye mit vielen Anschauungsbeispielen

<https://www.oikos-hw.de/oikos-angebote/messen-und-pr%C3%A4sentationen/>

<https://www.oikos-hw.de/oikos-angebote/messen-und-pr%C3%A4sentationen/karriereleiter/>



QR-code 9:
Messematerialien zum
Ausleihen



6.2 Praktikum oder Einstiegsqualifizierung (EQ) als Möglichkeit zum leichten Einstieg in die Ausbildung

Ein gutes Schnupperpraktikum ist gewinnbringend für alle Beteiligten. Daher sollten Sie Praktika entsprechend gut planen und nicht nur „nebenbei“ abhandeln. Schreiben Sie aktiv Ihre Praktikumsplätze für das Sozialpraktikum und Schulpraktikum aus. Präsentieren Sie den Beruf realistisch, aber nicht abschreckend oder eintönig. Viele Praktikanten berichten uns, dass sie nur in einem Aufgabengebiet (nur Reinigung, nur Wäsche) eingesetzt wurden. Das gilt es zu Gunsten einer größeren Vielfalt zu vermeiden. Nutzen Sie Checklisten, Feedbackbögen etc. zur Vor- und Nachbereitung des Praktikums:

- Checkliste von SCHULEWIRTSCHAFT:
<http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/id/PageChecklisten-Schuelerbetriebspraktikum?open&ccm=010>
- Leitfaden des RKW: In den Betrieb reinschnuppern - Das Schülerpraktikum und die Zeit danach nutzen, um Azubis zu gewinnen. <https://static3.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/publications/2015/Fachkraefte/Leitfaden/20150901-leitfaden-3-azubimarketing.pdf>

Zusätzlich zum Schülerpraktikum gibt es auch die Möglichkeit der Einstiegsqualifizierung (EQ). Die betriebliche Einstiegsqualifizierung dient Ausbildungsplatzsuchenden mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven als Brücke in die Berufsausbildung. Sie beinhaltet ein betriebliches Langzeitpraktikum von mindestens 6 bis maximal 12 Monaten. Eine Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis soll angestrebt werden. Arbeitgeber, die EQ durchführen, können mit einem Zuschuss zur Vergütung bis zu 231 Euro (Stand 08/2016) sowie einem pauschalierten Anteil am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag von der Agentur für Arbeit gefördert werden. Die Förderung beginnt jeweils frühestens ab 1. Oktober eines Jahres. Wenden Sie sich dafür an den Arbeitgeberservice ihrer örtlichen Agentur für Arbeit

Mehr Infos: https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Ausbildung/hauswirt/hauswirt_eq.pdf

Viele weitere Informationen für Arbeitgeber von der Bundesagentur für Arbeit zur Einstiegsqualifizierung gibt es hier:

https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013244.pdf

Eine Vorlage für einen EQ-Vertrag finden Sie hier: https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Ausbildung/hauswirt/hauswirt_eq_vertr.pdf



QR-code10: Checklisten
SchuleWirtschaft



QR-code 11: Leitfaden
Azubimarketing



QR-code 12: EQ
RP Tübingen



QR-code 13. Bundesagentur für Arbeit, EQ für Betriebe



QR-code 14: EQ-Vertrag

6.3 Schüler und Berufsanfänger gewinnen Ideen für eine Berufsorientierungs-Rallye

Um einen nachhaltigen Eindruck bei Besuchern von Tagen der offenen Tür, Bildungsmessen oder sonstigen Aktionen zu hinterlassen, empfiehlt es sich möglichst alle Sinne anzusprechen. Dadurch wird der Inhalt greifbar und es wird wie beim Storytelling eine Emotion erzeugt mit der das „Produkt“ – hier der Beruf Hauswirtschafter/in verknüpft wird und man sich im Alltag wieder an das Vorgestellte erinnert.



Dazu wurde das Konzept Hauswirtschaft mit allen Sinnen entwickelt und ist unter folgendem Link abrufbar: <https://www.oikos-hw.de/oikos-angebote/messen-und-pr%C3%A4sentationen/karriereleiter/>

Die von oikos entwickelte Berufsorientierungsrallye spricht alle Sinne an, sie ist leicht zu übernehmen, die Materialien werden gegen Erstattung der Kosten für den Transport ausgeliehen:

- 👋 Fühlen: Fühlboxen mit hauswirtschaftlichen Gegenständen (zum Beispiel: Taschenrechner, Schneebeesen, Mopbezug)
- 👃 Riechen: Riechdosen mit typischen Gerüchen (zum Beispiel: Kaffee, Gewürz und Waschpulver).
- 👂 Hören: Hauswirtschafter/in oder Azubi berichtet von seinem/ihrem Beruf oder Video-Clip des Azubis/Mitarbeitenden im Betrieb/bei der Arbeit
- 👁️ Sehen: Bunte Bilder (siehe Druckvorlage) und bunte Berufs-Gegenstände (zum Beispiel auf einer Wäscheleine)
- 👅 Schmecken: Giveaway zum Schmecken (zum Beispiel Kekse, Gebäck, Smoothies, Konfitüre, bunte Tasse ...)



Speziell für Schulklassenbesuche wurde diese Berufsorientierungs-Rallye Hauswirtschaft entwickelt. Hier können die Schülerinnen und Schüler Spannendes zur Aus- und Weiterbildung in der Hauswirtschaft erfahren und bekommen auch kleine praktische Einblicke in die Tätig-

keiten des Berufs durch Auszubildende. Von der Karriereleiter in der Hauswirtschaft, über Hygiene bis zur gesunden Ernährung werden Themen praxisnah veranschaulicht und durch die Schüler/innen reflektiert. Eine genaue Beschreibung und Anleitung gibt's hier: <https://www.oikos-hw.de/oikos-angebote/messen-und-pr%C3%A4sentationen/berufsorientierungs--Rallye/>



QR-code15: Berufsorientierungs-Rallye

7 „Ausbildung plus Sprache“ Informationen zu speziellen Modellklassen

Bei den Modellklassen für Nichtmuttersprachler „Ausbildung plus Sprache“ handelt es sich um eine individuell auf vier Jahre verlängerte Ausbildung zum Hauswirtschafter / zur Hauswirtschafterin für Menschen mit erhöhtem Sprachförderbedarf. Dieses Ausbildungsmodell eignet sich insbesondere für Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund, die mindestens das Sprachniveau A2 haben. Aufgrund der erhöhten Sprachförderung wird daher das erste Ausbildungsjahr auf zwei Jahre aufgeteilt. Im Berufsschulunterricht erhalten Sie in den ersten zwei Jahren 10 Stunden zusätzlichen Deutschunterricht pro Woche.

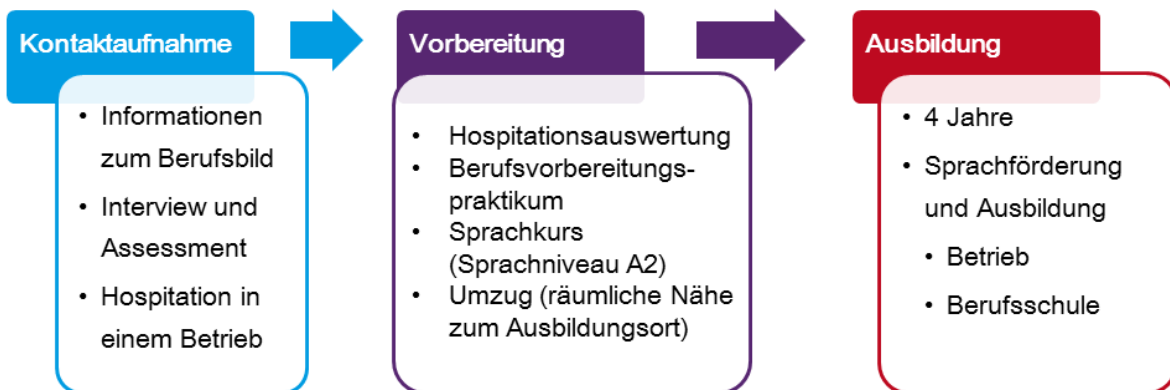


Abbildung 1: Ablauf und Vorbereitung der 4-jährigen Ausbildung plus Sprache für Nichtmuttersprachler

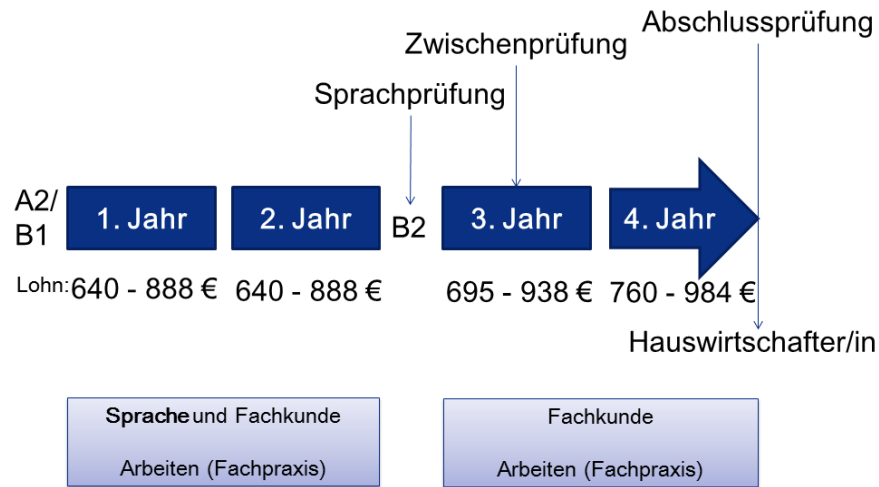


Abbildung 2: Grobe Gliederung und Verdienst bei der Ausbildung Hauswirtschafter/in

7.1 Wichtig für Betriebe

Wenn Sie eine/n potentiellen Azubi in Erwägung ziehen, sollten Sie sich zunächst über eine ausführliche Hospitation kennenlernen. Dadurch lässt sich klären, ob Sie gut zusammen passen und ob der/die Azubi realistische Vorstellungen vom Beruf hat.

Einige Fragen zur Anstellung und Antworten hierzu sind im Folgenden zusammengefasst:

➤ Wie sind die Teilnehmer während der Hospitation versichert?

Die Teilnehmer sind über ihren Betrieb bei der Berufsgenossenschaft versichert wie andere Freiwillige auch (z.B. Bufdis).

➤ Wie erfolgt die Auswertung der Hospitation?

Wir empfehlen einen Auswertungsbogen, anhand dessen Sie die Hospitation gemeinsam bewerten können (<https://www.oikos-hw.de/ausbildung-plus-sprache/informationen-f%C3%BCr-betriebe>). Außerdem soll die Hospitation so geplant werden, dass der Hospitant in alle Tätigkeitsfelder Einblick bekommt, hierzu kann der Planungsbogen (<https://www.oikos-hw.de/ausbildung-plus-sprache/modellklassen>) genutzt werden.



QR-code16: Berufsausbildungsvertrag

Wo erhalte ich einen Ausbildungsvertrag?

Einen Berufsausbildungsvertrag (BAV) können Sie bei der zuständigen Stelle für die Hauswirtschaft beim Regierungspräsidium Tübingen herunterladen unter: <https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Ausbildung/Hauswirtschaft/Seiten/Hauswirtschafterin.aspx>

Weiterhin benötigen Sie eine Zusatzvereinbarung auf Verlängerung der Ausbildungsdauer. (<https://www.oikos-hw.de/ausbildung-plus-sprache/informationen-f%C3%BCr-betriebe/>)



QR-code 17: Zusatzvereinbarung

➤ **Was benötigen zukünftige Auszubildende vor der Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses?**

- eine eigene Steuernummer
- eine Anmeldung bei einer Krankenkasse
- eine Sozialversicherungsnummer.

Die jeweiligen haupt- und ehrenamtlichen Betreuer und Betreuerinnen sind hier behilflich.

➤ **Wie funktioniert das mit der Arbeitserlaubnis und Ausbildungsgenehmigung?**

Bitte achten Sie darauf, dass das Ausbildungsverhältnis erst begonnen werden darf, wenn eine gültige Arbeitserlaubnis im Aufenthaltspapier (ähnelt einem Ausweis) des Auszubildenden eingetragen ist. Die Erteilung dieser Erlaubnis unterliegt je nach Aufenthaltstitel dem Ermessen der zuständigen Ausländerbehörde. Die Behörden brauchen dafür je nach Amt zwischen 1 und 6 Wochen, da es sich um Einzelfallentscheidungen handelt. So kann auch durchaus die Arbeitserlaubnis verweigert werden und in manchen



QR-code 18: Info Flüchtlinge

Fällen sogar eine Abschiebung drohen. Beachten Sie, dass Sie immer eine Kopie des aktuell gültigen Aufenthaltspapiers in Ihrem Betrieb aufbewahren.

Weitere Infos: <http://www.jobstarter.de/fluechtlinge-und-ausbildung>

Spezielle Informationen für Betriebe zur Modellklasse für nicht Muttersprachler finden Sie unter <https://www.oikos-hw.de/ausbildung-plus-sprache/informationen-f%C3%BCr-betriebe/>



QR-code 19: Ausbildung plus Sprache

Oder fragen Sie per Mail an hauswirtschaft@diakonie-wue.de

Auf der Homepage www.oikos-hw.de finden Sie noch weitere nützliche Informationen rund um die Ausbildung zum/zur Hauswirtschafter/in.

7.2 Wichtig für Sozialbetreuer, die Azubis unterstützen

Bitte Sie Ihre Bewerber unbedingt, sich eine ehrenamtliche oder hauptamtliche SozialbetreuerIn zu suchen. Sie als Einrichtung sind für die Ausbildung zuständig! Alle anderen rechtlichen Hürden muss Ihr Azubi OHNE Sie meistern. Dazu ist es unumgänglich, dass er oder sie sich Unterstützung sucht.

Auf der oikos-Homepage finden sich auch Informationen für Ehrenamtliche und Sozialbetreuer. Einiges ist im Folgenden zusammengefasst:

➤ **Wie verläuft die Informations- und Bewerbungsphase?**

Interessierte haben die Möglichkeit, jedes Frühjahr genaueres über die Ausbildung und das Berufsbild „Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin“ bei einer Informationsveranstaltung zu erfahren. Zeit und Ort erfahren Sie über das Projekt oikos oder die zuständige Berufsschule. Es ist hilfreich bereits bei der Informationsveranstaltung den ausgefüllten Bewerber/innen-Bogen mitzubringen oder ihn per Mail an hauswirtschaft@diakonie-wue.de anzufordern.

- Wenn die Ausbildung zur Hauswirtschafter/in angestrebt wird, erfolgt nach der Informationsveranstaltung eine Initiativbewerbung (Lebenslauf + Foto + Anmeldebogen) der interessierten Person bis Ende Juni 2019 an das Oikos-Büro.
- Danach wird die Person zu einem Bewerbungstag mit Assessmentcenter eingeladen (Frühjahr 2019) Dort wird Motivation, Praxistauglichkeit, Teamfähigkeit und Kommunikationsvermögen des Bewerbers beurteilt (mindestens Sprachniveau: Zertifikat A2).
- Erscheint der Bewerber oder die Bewerberin als geeignet, versuchen die Mitarbeitenden von oikos einen Betrieb zu finden, der Ihre/n Bewerber/in kennenlernen möchte.
- In diesem Betrieb leistet er/sie eine bis zu zehntägige Hospitation ab.
- Die Ausbilderin vor Ort beurteilt den Bewerber/die Bewerberin, ob sie oder er in der Lage ist den Beruf zu erlernen und ob er oder sie möglicherweise in den Betrieb passt.
- Wenn der Bewerber/die Bewerberin als geeignet eingestuft wird, jedoch vor Ort keinen Ausbildungsplatz erhalten kann, hat er/sie die Möglichkeit eine weitere Hospitation durchzuführen.
- Bei erheblichen Zweifeln an der Tauglichkeit endet der Auswahlprozess an dieser Stelle für den Bewerber. Die letzte Auswahl treffen die Ausbildungsbetriebe selbst.

➤ **Was sind die Bewertungskriterien?**

- Zuverlässigkeit (z.B. *pünktliches Erscheinen*)
- Einfühlungsvermögen, Kontaktfreudigkeit und Aktives Zuhören
- Motivation / Interesse
- Kritikfähigkeit und Teamfähigkeit
- Ausdauer / Konzentration
- Blick fürs Wesentliche / pragmatisch engagiert
- Psychische Stabilität / Belastbarkeit
- Physische Stabilität / Belastbarkeit

➤ **Wie geht es nach der Hospitation weiter?**

Je nach Aufenthaltstitel müssen nach einem Vertragsabschluss verschiedene Behördengänge erfolgen. Dazu ist es hilfreich, wenn der/die Bewerberin von oikos ein Empfehlungsschreiben bekommt, in dem das spezielle Modell der 4-jährigen Ausbildung beschrieben ist.

Mit dem Vertrag und diesem Anschreiben sollte der Bewerber dann zur zuständigen Ausländerbehörde gehen und entweder eine Arbeitserlaubnis und/oder die Ausbildungsduldung beantragen.

Erst mit dieser **im Aufenthaltsdokument eingetragenen Erlaubnis** darf das Ausbildungsverhältnis angetreten werden. Die Berufsschule darf jedoch schon vorher besucht werden.



QR-code 20: Flüchtlingshilfe

Viele Weitere Informationen können Sie dem Handbuch Flüchtlingshilfe entnehmen:

<http://www.fluechtlingshilfe-bw.de/fileadmin/flh/Praxistipps/Handbuch-Fluechtlingshilfe-3.Aufl-WEB-DB.pdf>

Oder unter:

<http://www.jobstarter.de/fluechtlinge-und-ausbildung>

➤ **Wie können Ehrenamtliche unterstützen?**

Ehrenamtliche können insbesondere bei Gängen zur Ausländerbehörde und anderen Behörden unterstützen. Außerdem kann es hilfreich sein, wenn der/die Azubi einen vorbereiteten Sprachkurs besucht. Wir haben gute Erfahrungen mit Intensiv-Sprachkursen gemacht. Das sprachliche Niveau hat sich dadurch oft sehr schnell verbessert.

Weiterhin wäre es prima, wenn Sie Ihren Interessenten zur Vorstellung im neuen Betrieb und beim Auswertungstermin der Hospitation begleiten.

Auch während der Ausbildung brauchen die Azubis Unterstützung beim Schreiben des Berichtshefts und anderen Fragen.

➤ **Was benötigt der zukünftige Auszubildende vor der Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses?**

- Arbeitserlaubnis/ Ausbildungsgenehmigung
- eine eigene Steuernummer
- eine Anmeldung bei einer Krankenkasse
- eine Sozialversicherungsnummer.

Den Bewerbungs-Bogen, viele Informationen zum Berufsbild und der vierjährigen Modellausbildung sowie eine Checkliste zur Hospitationsbegleitung sind unter www.oikos-hw.de zu finden

8 Hier erhalten Sie Hilfe wenn's mal schwierig wird

Nicht immer läuft alles glatt, jede Ausbildung hat Höhen und Tiefen, vieles davon kann im Betrieb geregelt werden und Konflikte sollten zuerst im Gespräch bearbeitet werden.

Aber es kann auch sinnvoll sein, sich Hilfe von außen zu holen, dafür gibt es Unterstützungsangebote unterschiedlichster Art, die im Regelfall alle kostenlos sind.

Wenn es um Überforderung bei Sprache oder bei Ausbildungsinhalten geht:

- Mit dem Jobcenter und mit der Schule über Nachhilfemöglichkeiten sprechen
- Eine/n Ausbildungspate/in über VerA oder andere Initiativen finden

Wenn es Konflikte im Betrieb gibt:

- Das Gespräch mit der zuständigen Ausbildungsberaterin suchen
- Die MAV/den Betriebsrat mit ins Boot holen

Wenn es um finanzielle oder psychische Not geht:

- z.B. Diakonische Bezirksstellen bieten kostenlose Beratung an
- Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) beantragen (finanziell)

Sie können sich auch immer an die zuständige Stelle beim Regierungspräsidium in Tübingen wenden, die Ihnen ggf. weitere Anlaufstellen vermitteln kann.

Informationen zu diesen Angeboten und weitere Erläuterungen finden Sie unter: <https://www.oikos-hw.de/hauswirtschaft-mein-beruf/unterst%C3%BCTzungsangebote/>.



QR-code 21: Unterstützungsangebote

9 Ansprechpartnerinnen und Kontakt

Ursula Schukraft (Projektleitung), Daniela Katz-Raible, Sylvia Pflüger und Regina Stiedl

oikos – ein Projekt der Diakonie Württemberg

Johannesstraße 39 - 45

D-70176 Stuttgart

Telefon: +49 711 1656-223

Telefax: +49 711 165649-223

hauswirtschaft@diakonie-wue.de

10 Quellen

www.oikos-hw.de

Litzmann, Anja/Mayerl, Martin, k.o.s GmbH, Berlin, Betriebliche Ausbildung – jetzt aktiv werden, gute Gründe für Unternehmen auszubilden, Berlin 2015

Sinus, 2014: Azubis gewinnen und fördern. Eine Zielgruppenanalyse des SINUS-Instituts für die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg. Allensbach, 2014: Schule, und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland.

Zuständige Stelle für die Hauswirtschaft in Baden Württemberg:

REGIERUNGSPRÄSIDIUM TÜBINGEN

REFERAT 31 - Recht und Verwaltung, Bildung

Konrad-Adenauer-Str. 20

72072 Tübingen

Tel.: +49 (0)7071 757-3324

Mail: Ellen.Fueller@rpt.bwl.de

Internet: <http://www.rp-tuebingen.de>

Autorinnen:

Ursula Schukraft, Daniela Katz-Raible, Sylvia Pflüger

Stuttgart, Januar 2019



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