

Wenn Sie bisher noch nicht ausgebildet haben:

Ausbildungsbetrieb zu werden ist einfacher, als viele denken! Insbesondere brauchen Sie als Florist/In **keine Meisterprüfung**, denn der Beruf gehört rechtlich nicht zum Handwerk, sondern zum Einzelhandel. Zuständig für die Ausbildung ist die Industrie- und Handelskammer. Geregelt sind die Voraussetzungen für die Ausbildung im Berufsbildungsgesetz und in der Ausbildereignungsverordnung. Danach muss zum einen die Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung geeignet sein. Dies dürfte auf Floristfachgeschäfte eigentlich immer zutreffen. Zum anderen muss der Ausbilder persönlich und fachlich geeignet sein. Die persönliche Eignung ist in aller Regel gegeben, ein Mindestalter gibt es nicht mehr. Fachlich geeignet ist, wer nach bestandener Abschlussprüfung eine angemessene Zeit im Beruf tätig war und die Ausbildereignungsprüfung absolviert hat. Hierfür bieten die Industrie- und Handelskammern 2-wöchige Kurse an. Als Betriebsinhaber müssen Sie nicht unbedingt selbst die Ausbildereignung besitzen - es genügt, wenn ein/e Mitarbeiter/in diese hat.

Vielleicht möchten Sie erst einmal testen, ob Sie wirklich ausbilden wollen? Hier bietet sich die **Einstiegsqualifizierung (EQJ) an:** Das EQJ ist ein Praktikum, das 6 bis 12 Monate dauert und den Jugendlichen auf die Ausbildung vorbereiten soll. Die Kosten übernimmt die Arbeitsagentur, für den Betrieb entstehen keine Kosten.

Für weitere Auskünfte können Sie sich an den für den Beruf Florist zuständigen Ausbildungsberater bei Ihrer IHK wenden.

Natürlich stehen wir vom FDF Ihnen auch für alle Fragen rund um das Thema Ausbildung zur Verfügung!



An der Festeburg 33, 60389 Frankfurt
Tel.: 069/47 87 47 52
E-Mail: info@hessen.fdf.de
www.hessen.fdf.de

Was habe ich davon, wenn ich ausbilde?



Ich habe noch nie ausgebildet. Was muss ich tun, um Ausbildungsbetrieb zu werden?



Gut ausgebildete Fachkräfte sind jetzt schon Mangelware, und in Zukunft wird es noch weniger geben!

Deshalb ist es wichtig, dass die Betriebe verstärkt selbst ausbilden.

Ihr Gewinn:

Eigene Nachwuchskräfte entsprechen genau Ihren Anforderungen

Risiko personeller Fehlentscheidungen bei Einstellung betriebsfremder Kräfte entfällt

Kosten und Zeit für Personalsuche auf den Arbeitsmarkt und für Einarbeitung entfallen

Azubis bringen frische Ideen in den Betrieb

Vorteile durch produktiven Arbeitseinsatz der Auszubildenden

Imagewerbung als Ausbildungsbetrieb

Und last not least: **Sicherung der Zukunft des Berufs!**

Drum prüfe, wer sich ewig bindet...

Eine Ewigkeit ist es nicht. Aber auch 3 Jahre (unter Umständen sogar länger, wenn der Azubi die Prüfung nicht im 1. Anlauf besteht) können ganz schön lang werden, wenn es Probleme gibt. Sei es, dass der Azubi fachlich ungeeignet ist, sein Verhalten zu wünschen übrig lässt, er doch lieber einen anderen Beruf ergreifen würde oder einfach Betrieb und Azubi nicht zusammen passen.

Die Probezeit beträgt 4 Monate. Während dieser Zeit können beide das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Frist beenden. Danach ist eine Kündigung seitens des Betriebes nicht mehr so einfach.

Deshalb sollten Sie Ihre Auszubildenden **sorgfältig auswählen**.

Wir empfehlen vor Abschluss eines Ausbildungsvertrages ein **Praktikum**. Sie können an den allgemeinbildenden Schulen in ihrem Umkreis Schülerpraktika anbieten. So können sich beide Seiten kennen lernen. Denn eine abgebrochene Ausbildung ist für beide, Ausbilder und Azubi, verlorene Zeit.

Damit Ausbildung für beide ein Erfolg wird, müssen Sie sich für Ihren Azubi Zeit nehmen, Geduld und Verständnis für einen jungen Menschen aufbringen, der vielleicht völlig anders „tickt“ als Sie selbst, vielleicht aus problematischen Familienverhältnissen kommt.. Aber wenn ein Azubi, der am Anfang schwierig war, sich im Laufe der Ausbildungszeit positiv entwickelt und am Ende eine ordentliche Prüfung ablegt, dann sind Sie doch nicht nur auf ihn stolz, sondern – völlig zu Recht – auch auf sich selbst.

Auszubildende bringen **frischen Wind** in den Betrieb und aus Berufsschule und Überbetrieblicher Ausbildung **neue Ideen** mit.

Als Ausbilder müssen Sie sich mit Neuem auseinandersetzen und bleiben so selbst immer auf dem neuesten Stand.

Ein Azubi ist ab dem 2. und erst recht im 3. Ausbildungsjahr auch eine **Entlastung**, weil er vieles schon selbstständig machen kann.

Fördermöglichkeiten

Bei Übernahme von Jugendlichen, die ihren Ausbildungsplatz wegen Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des Ausbildungsbetriebes verloren haben, kann ein Ausbildungsbonus gewährt werden. Die Höhe des Zuschusses beläuft sich grundsätzlich auf 4.000, 5.000 oder 6.000 EUR in Abhängigkeit von der tariflichen oder ortsüblichen Ausbildungsvergütung im ersten Lehrjahr. Zuständig ist ihre örtliche Arbeitsagentur.

Weitere Förderprogramme (zuständig: Regierungspräsidium Kassel):

„**Ausbildungsstellen für Hauptschüler**“: Förderung, wenn Sie einen Jugendlichen, der die Jahrgangsstufe 9 der allgemeinbildenden Schulen höchstens mit einem Hauptschulabschluss verlassen hat und die bei einer örtlichen Agentur für Arbeit oder einem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) als Bewerber/innen für einen Ausbildungsplatz gemeldet ist, als Azubi einstellen.

Das **Altbewerberprogramm** fördert Ausbildungsplätze für hessische Altbewerber/innen, die die allgemeinbildenden Schulen höchstens mit einem Hauptschulabschluss verlassen haben und die sich bereits im Vorjahr oder früher bei einer örtlichen Agentur für Arbeit oder einem Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) vergeblich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben.

Für eine Ausbildungsplatzförderung nach dem **Existenzgründer-Programm** ist berechtigt, wer den Betrieb im Programmjahr oder in den vier vorausgegangenen Kalenderjahren gegründet bzw. übernommen hat.

Um hessischen Auszubildenden bei einem Abbruch der Ausbildung nach der Probezeit möglichst schnell eine Anschlussausbildung vermitteln zu können, wird die Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Betrieb zeitlich befristet, längstens für sechs Monate, bezuschusst.