

HEUTE SCHON AN MORGEN DENKEN:

JETZT AUSBILDEN!

Praktische Tipps und Anregungen für die Auszubildendensuche



Impressum

© 2023

Das Werk einschließlich aller Abbildungen ist urheberrechtlich geschützt.

Herausgeber:

Verband Sächsischer Wohnungsgenossenschaften e. V.
Antonstraße 37, 01097 Dresden

Telefon 0351 80701-0
Telefax 0351 80701-66
E-Mail verband@vswg.de

www.vswg.de

Bildnachweis:

Titel: © ClipDealer - alexraths, S. 32: © ClipDealer - Goodluz

Hinweis:

Bei personenbezogenen Bezeichnungen wurde aus Gründen der besseren Lesbarkeit überwiegend die männliche Form gewählt.

Rechtsstand: September 2023

VORWORT:

Heute schon an morgen denken: JETZT AUSBILDEN!

Die Situation bezüglich Fachkräftemangel in der Wohnungswirtschaft hat sich nicht wirklich verändert. Im Gegenteil, die Babyboomer-Generation steht in den nächsten ZEHN Jahren dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung, weil sie in den wohlverdienenden Ruhestand wechselt. Die Situation wird sich auf Grund der geburtenschwachen Jahrgänge noch verschärfen. Der Schwerpunkt in der Personalarbeit ist nach wie vor die „Fachkräftesicherung“. Daher lautet das wichtigste Argument für die Ausbildung: **Ausbildung im eigenen Unternehmen ist die beste Art, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu erhalten, die die speziellen Anforderungen des Betriebes heute und in Zukunft kennen und erfüllen.**

Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BBIB) zeigt, dass es bei den Neuabschlüssen für eine Ausbildung zum/zur Immobilienkaufmann/-frau seit 2012 kaum eine signifikante Änderung gegeben hat. In den neuen Bundesländern fielen die Neuabschlüsse im Jahr 2021 sogar wieder auf das Niveau von 2017 zurück.

Warum ausbilden? Hier die 8 wichtigsten Gründe:

1. Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit
2. Qualifikation nach Maß
3. Geringere Einarbeitungskosten
4. Weniger Personalwechsel
5. Imagegewinn
6. Überbrücken von personellen Engpässen
7. Sicherung einer ausgewogenen betrieblichen Altersstruktur
8. Kontakt mit der Kundschaft von morgen

Fazit: Die Fakten sprechen für sich ... bilden Sie jetzt aus!

Mehr Informationen finden Sie unter www.immokaufleute.de

Das Autorenteam würde sich freuen, wenn seine Ideen und Anregungen in Ihrer Genossenschaft auf fruchtbaren Boden fallen. Wir sagen vielen Dank an den Fachausschuss Berufliche Bildung und Personalentwicklung.



Mirjam Philipp, Vorstand

INHALT

VORWORT: Heute schon an morgen denken: JETZT AUSBILDEN!	3
SCHRITT 1: Eine gute Ausbildung bieten – welche Voraussetzungen sollten Sie haben?	5
SCHRITT 2: Wer passt zu uns?	10
SCHRITT 3: Wie machen wir auf unseren Ausbildungsplatz aufmerksam?	14
SCHRITT 4: Wie werden die Bewerbungsunterlagen am besten gesichtet?	21
SCHRITT 5: Die richtige Wahl treffen!	25
SCHRITT 6: Bitte hier unterschreiben!	27
SCHRITT 7: Immer in Verbindung bleiben!	31
ANHANG: Das geben wir Ihnen schriftlich!	33

SCHRITT 1: Eine gute Ausbildung bieten – welche Voraussetzungen sollten Sie haben?

Sie wollen gern ausbilden, wissen aber nicht, wie Sie es richtig anfangen sollen? Dann beantworten Sie sich zunächst folgende Fragen:

1. Wie ist unser zukünftiger Bedarf an jungen Fachkräften und wird dieser über den Markt zu decken sein?
2. Können wir diesen Bedarf durch eine gezielte Berufsausbildung abdecken?
3. Welche Ausbildungsinhalte können wir in unserer Genossenschaft vermitteln?
4. Wie ist die Ausbildung zu planen?
5. Welche personellen und fachlichen Kapazitäten stehen bereit, um einen Auszubildenden zu betreuen?
6. Wer ist als Ausbilder fachlich und persönlich geeignet?
7. Welche Anforderungen werden an das Ausbildungsunternehmen gestellt?
8. Besitzen wir die Zuerkennung der fachlichen Eignung zum Ausbilden?

Wie man sich der Beantwortung dieser Fragen am besten nähert, hier ein paar Tipps:

1. Wie ist unser zukünftiger Bedarf an jungen Fachkräften und wird dieser über den Markt zu decken sein?

Schauen Sie einmal fünf Jahre in die Zukunft: Mit welcher Fluktuation ist im Allgemeinen zu rechnen, was ist bereits an interner Personalentwicklung in Planung und wie wird der Stellenplan Ihrer Genossenschaft in fünf Jahren aussehen? Der Blick auf diese „Hochrechnungen“ wird Ihnen zeigen, welcher Bedarf an Nachbesetzungen in Ihrer Genossenschaft entsteht und ob möglicherweise Lücken klaffen, was die Deckung dieses Bedarfs angeht.

2. Können wir diesen Bedarf durch eine gezielte Berufsausbildung abdecken?

„Im Prinzip ja!“ – vorausgesetzt, Ihre Genossenschaft fängt rechtzeitig mit der Ausbildung an. Die Ausbildung zum/zur Immobilienkaufmann/-frau ist so breit angelegt, dass man die Auszubildenden nach Ende der Ausbildung als vollwertige Mitarbeiter in der Genossenschaft einsetzen kann.

Soll Ihr „Azubi“ nach der Ausbildung erst einmal praktische Berufserfahrung sammeln, empfehlen sich zwei Jahre allgemeine Sachbearbeitertätigkeit, bevor es in die Spezialisierung geht.

3. Welche Ausbildungsinhalte können wir in unserer Genossenschaft vermitteln?

Schauen Sie sich das aktuelle Ausbildungsprofil und den Ausbildungsrahmenplan näher an und lassen Sie sich die Unterrichtsplanung der Berufsschule zeigen. Dann sehen Sie, welche Inhalte gut in Ihrer Genossenschaft vermittelt werden können und wo externe Unterstützung erforderlich ist. Denn eins ist klar: Längst nicht jede Genossenschaft, die ausbildet, kann sämtliche Inhalte in der eigenen Genossenschaft lehren. Wenn das auch für Ihre Genossenschaft gilt, sollte Sie das nicht daran hindern, Ausbildungsplätze anzubieten. Denn eine Kooperation mit anderen Unternehmen der Immobilienwirtschaft kann hier sinnvoll Abhilfe schaffen!

4. Wie ist die Ausbildung zu planen?

Hier hilft wieder der Blick in den gesetzlichen Ausbildungsrahmenplan und die Unterrichtsplanung der Berufsschule. Nach ihren Inhalten richtet sich die praktische Ausbildung in der Genossenschaft. Diese praktische Ausbildung halten Sie in einem Ausbildungsplan fest, der für die kompletten drei Ausbildungsjahre angefertigt wird. Der Ausbildungsplan beschreibt Kenntnisse und Tätigkeiten, die vermittelt werden sollen und welcher Mitarbeiter für die jeweilige Aufgabe verantwortlich ist.

Der dreijährige Ausbildungsplan richtet sich nach dem Ausbildungsrahmenplan und der Berufsschulplanung. Der einjährige „Durchlaufplan“ zeigt, wann der Auszubildende wo zu finden ist.

Für das 3. Ausbildungsjahr muss die Genossenschaft gemeinsam mit dem Auszubildenden aus fünf Wahlqualifikationen zwei auswählen.

Ein Teil des Ausbildungsplans ist der sogenannte „Durchlaufplan“, der pro Ausbildungsjahr zeigt, wann der Auszubildende in welchem Bereich tätig ist, wann Berufsschulzeiten anliegen und wann Urlaub geplant ist.

5. Welche personellen und fachlichen Kapazitäten stehen bereit, um einen Auszubildenden zu betreuen?

Klare Sache: Ausbilden kostet Zeit! Bevor Sie die Früchte ernten können, gilt es, eine solide Grundlage dafür zu schaffen. Und das kostet die Zeit der Mitarbeiter, die aktiv in die Ausbildung einbezogen sind. Doch bereits im 2. Ausbildungsjahr kann Ihr Azubi Aufgabenstellungen selbstständig bearbeiten, im 3. Ausbildungsjahr dürfen die Vorgänge dann schon komplexer werden.

Generell benötigt ein Auszubildender einen festen Ansprechpartner über die gesamte Ausbildungszeit für die allgemeinen Dinge des Ausbildungsverhältnisses. Außerdem sollten Mitarbeiter für die fachliche Ausbildung bereitstehen, zum Beispiel für jeden Bereich jeweils ein Ansprechpartner. Dabei sollten, möglichst von Beginn an, die beiden Wahlqualifikationen, die im 3. Ausbildungsjahr Schwerpunkt sind, berücksichtigt werden. Wo immer der Auszubildende gerade eingesetzt wird: ein Arbeitsplatz sollte dort für ihn vorhanden sein.

6. Wer ist als Ausbilder fachlich und persönlich geeignet?

Rechtlich übernimmt die Genossenschaft die Ausbildungspflicht. Der Vorstand kann fachlich und persönlich geeignete Mitarbeiter zum Ausbilder berufen. Fachlich geeignet ist in der Regel jemand, der die gleiche Berufsausbildung oder einen ähnlichen kaufmännischen Abschluss hat, über hinreichend Berufserfahrung verfügt und die pädagogische Fähigkeit hat, Wissen zu vermitteln. Außerdem muss er seine fachliche Eignung durch eine entsprechende Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer belegen, die sogenannte Ausbildereignungsprüfung. Persönlich geeignet ist, wer keine rechtlichen Einschränkungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen und die Inhalte des BBiG stets beachtet hat. Zieht der Ausbilder weitere Kollegen zur Ausbildung hinzu, benötigen diese keine fachliche Prüfung vor der IHK, die Kollegen sollten aber fachlich und persönlich im Sinne des Gesetzes geeignet sein.

Wer kann ausbilden?

Alles über die Voraussetzungen zum Ausbilden finden Sie im BBiG, §§ 28 bis 30.
www.gesetze-im-internet.de/bbig-2005/BBiG.pdf

7. Welche Anforderungen werden an das Ausbildungsunternehmen gestellt?

Auch für die Ausstattung des Ausbildungsunternehmens hat der Gesetzgeber Vorschriften erlassen. So muss das Unternehmen hinsichtlich seiner Art, Einrichtung und seines Personals zum Ausbilden in der Lage sein, damit sind beispielsweise geeignete Räumlichkeiten und zeitgemäße Arbeitsmittel gemeint. Auch Ihre betrieblichen Abläufe und die Arbeitstechniken sollten auf der Höhe der Zeit sein. In der Regel ist es ausreichend, wenn in dem Ausbildungsunternehmen zwei Fachkräfte der Immobilienwirtschaft tätig sind. Falls nicht alle Ausbildungsinhalte in Ihrer Genossenschaft vermittelt werden können, schaffen Kooperationen mit anderen Ausbildungsunternehmen der Branche Abhilfe.

Mehr zur Theorie ...

... finden Sie in der GdW-Broschüre „Fit für die Ausbildung“, einfach anfordern unter verband@vswg.de sowie im Berufsbildungsgesetz (bbiG), Berufsausbildung zum/zur Immobilienkaufmann/-frau.

Gesetzliche Grundlagen im Internet

Informationen zum Thema Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan finden Sie im Internet unter <https://www.gesetze-im-internet.de/immobkfmausbv/Immob-KfmAusbV.pdf>

Wenn Sie dabei Unterstützung suchen, fragen Sie einfach bei der zuständigen IHK oder dem VSWG nach! Im Mitgliederbereich des VSWG (<https://www.vswg.de/mitglieder-login/>) unter Fachinformationen finden Sie wichtige Hinweise zur Verbundausbildung.

8. Besitzen wir die Zuerkennung der fachlichen Eignung zum Ausbilden?

Je nach IHK-Bezirk gibt es unterschiedliche Begriffe und leicht abweichende Formulare, mit denen ein Ausbildungsunternehmen seine fachliche Eignung nachweisen muss. Der Nachweis muss immer dann erbracht werden, wenn man erstmals ausbildet, wenn der eingetragene Ausbilder wechselt oder sich etwas an seinen persönlichen Daten ändert.

Auf einen Blick: Das Ausbildungsprofil

Das aktuelle Berufsbild zum/zur Immobilienkaufmann/-frau gliedert sich in sieben Hauptbereiche, die in den ersten beiden Ausbildungsjahren vermittelt werden müssen:

1. Alles über den Ausbildungsbetrieb
2. Fragen der Organisation, Information und Kommunikation
3. Die kaufmännische Steuerung und Kontrolle
4. Die Marktorientierung
5. Das Kerngeschäft der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft; die Immobilienbewirtschaftung
6. Erwerb, Veräußerung und Vermittlung von Immobilien
7. Die Begleitung von Bauvorhaben hinsichtlich der Baumaßnahmen und der Finanzierung

Außerdem sind mit Abschluss des Ausbildungsvertrages aus folgenden fünf Wahlqualifikationen zwei auszuwählen, die das dritte Ausbildungsjahr prägen und die vertiefenden Grundkenntnisse vertiefen:

- Steuerung und Kontrolle im Unternehmen
- Gebäudemanagement
- Maklergeschäft
- Projektmanagement
- Wohnungseigentumsverwaltung

SCHRITT 2: Wer passt zu uns?

Sie haben geklärt, dass Ihre Genossenschaft als Ausbildungsunternehmen geeignet ist und gehen nun auf die Suche nach Ihrem künftigen Auszubildenden. Was ist zu tun, damit Sie aus den Bewerbern denjenigen herausfinden, der am besten zu Ihrer Genossenschaft passt? Damit Sie hier die richtige Entscheidung treffen können, entwerfen Sie zunächst ein Bild Ihres idealen Auszubildenden. Welche Qualifikationen sollten mitgebracht werden und wie steht es um die persönlichen Eigenschaften? **Definieren Sie Ihre Anforderungen und listen Sie diese auf.** Die Mühe, die diese Arbeit kostet, wird sich im weiteren Verfahren wirklich lohnen. Denn dann wird Ihnen das Bewerberprofil für Ihren Ausbildungsplatz gute Dienste leisten!

In der Regel sind elf Faktoren von besonderem Interesse:

1. Formale Qualifikationen
2. Lern- und Leistungsbereitschaft
3. Eigeninitiative und Selbstständigkeit
4. Kooperationsfähigkeit
5. Sprachlicher Ausdruck
6. Situationsgerechtes Auftreten
7. Selbstreflexion
8. Kommunikationsfähigkeit
9. Zielstrebigkeit
10. Sorgfalt und Zuverlässigkeit
11. Belastbarkeit

Die genannten Faktoren sollen Ihnen als Anhaltspunkt und Anregung dienen. Sie können die Liste nach eigenen Anforderungen beliebig verändern und in ihrer Gewichtung relativieren, damit Ihr individuelles Bewerberprofil entsteht.

Im Bewerbungsverfahren geben Ihnen später die schriftlichen Unterlagen Auskunft zu vielen dieser Punkte, andere werden sich im Gespräch oder Test beantworten.

An folgenden Merkmalen können Sie die Ausprägung der einzelnen Faktoren und Eigenschaften erkennen.

1. Formale Qualifikationen

- Schulabschluss
- Praktika
- Führerschein
- Fremdsprachenkenntnisse
- Sonstige Qualifikationen/Kenntnisse

2. Lern- und Leistungsbereitschaft

- Welche Schulfächer gefallen am meisten?
- Wie bereitet sich der Bewerber auf Tests, Klassenarbeiten oder Prüfungen vor?
- Wie zufrieden ist der Bewerber mit den bisherigen Noten?
- Wie ist der zeitliche Anteil von Lernen zu Freizeit?
- Welchen Aufgaben stellt sich der Bewerber außerhalb der Schule?
- Erläuterung von Zeugnisbemerkungen, zum Beispiel Fehlzeiten
- Was ist positiv, was negativ an der Schule/der Bundeswehr/dem freiwilligen sozialen Jahr?

3. Eigeninitiative und Selbstständigkeit

- Wie hat sich der Bewerber über die Ausbildung und die Genossenschaft informiert?
- Wie viele Bewerbungen wurden verschickt, wie wurden die Adressen ermittelt?
- Hat der Bewerber zum Beispiel Ausflüge organisiert oder Ferienjobs übernommen? Wenn ja, wie hat er das organisiert?
- Hat sich der Bewerber in Schule oder Freizeit ehrenamtlich engagiert, zum Beispiel als Klassensprecher, beim Sport, in der Jugendarbeit etc.?
- Wie wurde die Zeit zwischen Schulende und Ausbildungsbeginn überbrückt?

4. Kooperationsfähigkeit

- Was spricht für Einzel-, was für Teamarbeit?
- Wie geht der Bewerber mit negativen Eigenschaften seiner Freunde oder Mitschüler um?

- Was tut der Bewerber, wenn er in einen Konflikt gerät, zum Beispiel ein Freund gerade dann Hilfe beim Lernen von ihm wünscht, wenn er sich selbst etwas anderes vorgenommen hat?
- Wie verhält sich der Bewerber anderen in der Gesprächsrunde gegenüber?
- Wie ist die Toleranz andersdenkenden Personen gegenüber ausgeprägt?
- Welche Freizeitaktivitäten werden ausgeübt, aus denen sich Hinweise auf die Persönlichkeit ergeben, zum Beispiel Einzelgänger oder Gruppenmensch, soziales Engagement etc.?

5. Sprachlicher Ausdruck

- Spricht der Bewerber fließend und gut deutsch?
- Wie drückt sich der Bewerber im Einzelgespräch aus?
- Wie drückt sich der Bewerber in Diskussionen aus?

6. Situationsgerechtes Auftreten

- Höflichkeit, Freundlichkeit, Umgangsformen
- Erscheinungsbild
- Blickkontakt
- Verhalten anderen gegenüber im Einzelgespräch, in der Gruppe sowie während einer eventuellen Pause

7. Selbstreflexion

- Stellt der Bewerber sich selbst in einen realistischen Bezug zu anderen?
- Wie schätzt der Bewerber seine positiven und negativen Eigenschaften ein?
- Was würde der Bewerber am liebsten an sich ändern, wenn er einen Wunsch frei hätte?

8. Kommunikationsfähigkeit

- Kann der Bewerber sich verständlich und empfängerorientiert ausdrücken?
- Kann der Bewerber aufmerksam zuhören, kann er sich „Rederecht“ verschaffen?
- Wie ist seine Körpersprache, behält er Blickkontakt?

9. Zielstrebigkeit

- Für welche Berufsbilder in wie vielen Branchen hat sich der Bewerber beworben?
- Seit wann wurden Bewerbungen geschrieben, zum Beispiel frühzeitig oder kurzfristig vor Ausbildungsbeginn?
- Wie stellt sich der Bewerber seine Zukunft vor, welche Perspektiven bietet ihm die Berufswahl?
- Wie war es bislang mit Hobbys, eher eines immer weiterverfolgt oder viele verschiedene ausprobiert?
- Falls ein Test eingesetzt wurde: Wie viele Aufgaben wurden gelöst, wie viele Aufgaben angefangen?
- Was wird der Bewerber tun, wenn er von der Genossenschaft eine Absage erhält?

10. Sorgfalt und Zuverlässigkeit

- Wie wurden die Bewerbungsunterlagen zusammengestellt, wie ist der optische Eindruck?
- Terminbestätigung des Bewerbers vor dem Gespräch
- Pünktlichkeit
- Entsprechende Zeugnisbemerkungen, Hinweise aus Praktikumszeugnissen

11. Belastbarkeit

- Welche Situation in der Vergangenheit hat den Bewerber gestresst?
- Wie schätzt er sein Verhalten in Stresssituationen ein, wie geht er mit Stresssituationen um?
- Welcher Misserfolg hat ihn bislang am meisten getroffen, wie ist er damit umgegangen?
- Gibt der Einstellungstest Hinweise auf das Stressverhalten, ggf. Fragen hierzu stellen?

SCHRITT 3: Wie machen wir auf unseren Ausbildungsplatz aufmerksam?

Um darauf aufmerksam zu machen, dass Ihre Genossenschaft einen Ausbildungsplatz anbietet, gibt es viele Wege. Das Informationsverhalten junger Menschen hat sich durch das Internet sehr verändert. **Wer sich über seinen späteren Beruf informieren will, geht heute online.** Vom Berufsbild über Ausbildungswege bis zu potenziellen Arbeitgebern kann dort recherchiert werden. Und auch nach dem künftigen Ausbildungsplatz wird vor allem in Online-Stellenbörsen Ausschau gehalten.

Denken Sie bei Ihren Aktivitäten daran, die Stellenanzeige ist Imagewerbung. Nutzen Sie das für Ihre Genossenschaft, denn damit profilieren Sie sich im Wettbewerb um die besten Bewerber als attraktiver Arbeitgeber.

Hier eine Auswahl erfolgversprechender Medien für Ihre Azubi-Akquise:

1. Anzeigen in Online-Stellenbörsen

Ob Jobcenter oder Handelskammern, ob Verbände oder private Anbieter: Alle setzen auf die Jobvermittlung per Internet. Online-Stellenbörsen haben sich mittlerweile zum „Jobmotor“ entwickelt, weshalb sich viele von ihnen Stellenanzeigen teuer bezahlen lassen. Daher vorher unbedingt Preise einholen und Kosten prüfen!

In der Jobbörse der Agentur für Arbeit, www.jobboerse.arbeitsagentur.de sind die Inserate nicht nur kostenfrei, sondern sie treffen auf eine hohe Resonanz.

Weitere Online-Stellenbörsen: www.ausbildung-plus.de, www.aubi-plus.de, www.immokaufleute.de, [Jobbörse der Wohnungswirtschaft](#) sowie die Online-Lehrstellenbörsen der Industrie- und Handelskammern. Schauen Sie sich typische Anzeigen in den Online-Stellenbörsen an und richten Sie Ihr Inserat an gut strukturierten bzw. ansprechenden Beispielen aus.

2. Anzeigen in Online-Medien

Viele Tageszeitungen, Stadt-, Schüler- und Szenemagazine verfügen über Online-Ausgaben, die anders aufgemacht sind als die Exemplare am Kiosk. Letztere werden gerade von jüngeren Leuten wenig beachtet, während die Online-Medien beliebt sind. Deshalb empfiehlt sich die Schaltung Ihrer Anzeige besonders. Lassen Sie sich beraten, ob die Anzeige so umfangreich sein sollte wie in den Printmedien oder ob man hier eher auf „kurz und knackig“ steht.

3. Eigene Website

Mit einem typischen Online-Werbeelement auf der Startseite, zum Beispiel einem Banner oder Videoclip, kann Ihre Genossenschaft Werbung in eigener Sache betreiben. Mehr Infos zum ausgeschriebenen Ausbildungsplatz bekommt der Bewerber beim Klick auf den Eyecatcher.

4. Social Media

Sprechen Sie die Jugendlichen dort an, wo sie unterwegs sind. Um potenzielle Auszubildende zu gewinnen, sollten Sie heutzutage auf Social Media für Ihr Ausbildungsmarketing setzen. Viele junge Menschen nutzen Social Media bereits zur Berufsorientierung. Es sind vor allem die Plattformen Instagram, YouTube und TikTok beliebt. Alle drei Plattformen zeichnen sich dadurch aus, dass Fotos und Videos im Vordergrund stehen.

Diese Inhalte sollten Sie in der Anzeige berücksichtigen:

Bezeichnung der Ausbildung, die man in Ihrer Genossenschaft absolvieren kann.

Die ausgeschriebene Stelle muss sich an alle Geschlechter wenden sowie ohne Diskriminierung bestimmter Meinungen, Eigenschaften, Weltanschauungen erfolgen und damit dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz entsprechen (AGG, „Antidiskriminierungsgesetz“).

Benennen Sie die ausführliche Berufsbezeichnung z. B. „Auszubildende/n zum Immobilienkaufmann/zur Immobilienkauffrau“ (m/w/d).

Aufgabenbeschreibung

Schildern Sie, welche vielfältigen und interessanten Aufgaben auf den Auszubildenden warten, zeigen Sie Perspektiven für die berufliche Zukunft und Karrieremöglichkeiten auf.

Ausbildungsbeginn

Nennen Sie den Starttermin der Ausbildung. Der Ausbildungsbeginn fällt in der Regel auf den 1. August oder 1. September jeden Jahres. Am besten, Sie stimmen den genauen Starttermin mit der jeweiligen Berufsschule ab, damit es zeitlich optimal passt.

Informationen zur Genossenschaft

Hier haben Sie die Möglichkeit, Imagewerbung für Ihre Genossenschaft einzubringen. Heben Sie Ihre Stärken und Attraktivität als Ausbildungsunternehmen hervor.

Anforderungen an den Bewerber

Führen Sie auf, was Sie von Ihrem künftigen Auszubildenden erwarten, d. h. wie die Anforderungen Ihrer Genossenschaft lauten (Inhalte siehe Bewerberprofil).

Anforderungen an die Bewerbungsunterlagen

Teilen Sie mit, was der Bewerber Ihnen zur ersten Information schicken soll, zum Beispiel (tabellarischer) Lebenslauf, Zeugniskopien, Praktikumsnachweise, und in welcher Form Sie die Bewerbung wünschen: schriftlich per Post oder per E-Mail.

Bewerbungsfristen

Abgabetermin für die schriftliche Bewerbung in Ihrem Hause

Kontaktdaten

Anschrift und Kontaktdaten Ihrer Genossenschaft, Ansprechpartner für die Bewerbung, mit E-Mail-Adresse, Webadresse Ihrer Genossenschaft

Musterbeispiel

Was ist dir wichtig ▾



Sicherer
Sinnvoller
Sozialer
Nachhaltiger
Verstärkter als du denkst!
Innovativer
Klimaschützender
Begeisternder

www.immokaufleute.de

Wir suchen

Auszubildende $\frac{m}{w/d}$ Immobilienkaufmann/-frau

Die Branche: Die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft ist eine dynamische, zukunftssichere Branche, die für alle Wohn- und Gewerberaumbedürfnisse die passenden Lösungen, Produkte und Dienstleistungen bietet.

Die Ausbildung: In Deiner dreijährigen Ausbildung erlebst Du praxisnahe Aufgaben, durchläufst verschiedene Bereiche des Unternehmens und arbeitest mit modernsten Arbeitsmitteln sowie aktuellster Software. Die Ausbildung ist abwechslungsreich und mit viel Kundenkontakt verbunden.

Interessiert? Dann bewirb Dich jetzt bei einem Wohnungsunternehmen in Deiner Nähe. Infos zur Ausbildung und ein komplettes Ausbilderverzeichnis findest Du auf immokaufleute.de



Ihr Firmenlogo

Ihr Text bzw. Adressdaten

Weitere Anzeigenmuster finden Sie unter
<https://unternehmen.immokaufleute.de/>.

5. Veranstaltungen mit Zielgruppe „Schulabgänger/Berufsstarter“

Kammern und Verbände laden alljährlich zu „Ausbildungsmessen“ ein, auf denen sich Ausbildungsunternehmen präsentieren und Schulabgänger informieren können. Diese Möglichkeiten der direkten Begegnung ersparen oft andere Wege und man stellt gleich fest, ob es „passen“ könnte. Am besten informieren sich Interessenten am Stand über das Berufsbild und wie der Beruf in der Praxis aussieht.

Solche Messestände sollen attraktiv aussehen, mit Infomaterial bestückt werden sowie über motiviertes und motivierendes „Standpersonal“ verfügen. Kein leichtes Unterfangen! Aber gerade, wenn man diese Möglichkeit auch in Zukunft nutzen will oder Gelegenheit hat, in Kooperation mit anderen Genossenschaften einen gemeinsamen Stand zu organisieren, lohnt sich der Aufwand, denn nichts geht über das direkte Gespräch!

Im Rahmen von Berufsorientierungswochen oder „Tagen der offenen Tür“ besteht oft die Möglichkeit, direkt an einer Schule über den Ausbildungsberuf zu berichten. Die daraus resultierenden Kontakte können für die Vergabe von Praktika genutzt werden. Auch interessierte Lehrer bekommen auf diese Weise Einblicke in das Unternehmen sowie die Anforderungen und Inhalte der Ausbildung.

Beispiele für diese Ausbildungsmessen sind:

- KarriereStart in Dresden
- stuzubi Studien- und Ausbildungsmesse in Leipzig
- „mach was!“ Ausbildungs- und Studienmesse in Chemnitz

Auf diesen drei Messen ist der VSWG mit einem Infostand vertreten und bietet allen Mitgliedsgenossenschaften die Möglichkeit, ihre Ausbildungsplätze zu offerieren.

Unter www.perspektiven-finden.com/berufe/ausbildungsmesse sind noch zahlreiche weitere Orte in Sachsen aufgelistet, an denen Ausbildungsmessen und Tage zur Berufsorientierung stattfinden. Sicher ist auch Ihre Region vertreten.

6. Werbung im eigenen Schriftverkehr

Schauen Sie, welche (Standard)-Briefe oder E-Mails jeden Tag ihr Haus verlassen oder welche weiteren Medien zu Ihren Mitgliedern, Mietern und Geschäftspartnern gelangen.

Fügen Sie diesen einen Hinweis auf den freien Ausbildungsplatz ein, sicher wird sich bei den Empfängern und Ihrem Umfeld schnell herumsprechen, dass Ihre Genossenschaft einen Ausbildungsplatz zu bieten hat.

Nicht vergessen: die Anzeigenschaltung in der eigenen Mitgliederzeitschrift!

Je eher, je besser!
Bei der Suche nach dem neuen Auszubildenden empfindet es sich, rechtzeitig anzufangen. Viele Unternehmen machen sich bereits ein Jahr vor Ausbildungsbeginn auf die Suche, um möglichst gute Bewerber für sich zu gewinnen und genügend Zeit für den administrativen Aufwand zu haben.

7. Werbung mit Medien der Kampagne „Du bist mehr Immobilienprofi, als Du denkst!“

Ihre Genossenschaft hat weder Geld noch Zeit, an gelungenen Werbeideen zu tüfteln? Dann setzen Sie einfach auf die guten Ideen des GdW, die unser Bundesverband für die Kampagne „Immobilienkaufmann/-frau – vielseitiger als du denkst“ entwickelt hat. <https://www.immokaufleute.de/>

Auf der Unternehmer-Website <https://unternehmen.immokaufleute.de/> finden Sie Werbemittel von der Informationsbroschüre bis zum Kinospot, die Sie zu festen Konditionen bestellen und mit wenig Aufwand mit Ihrem individuellen „Absender“ versehen können.

Diese Medien stehen Ihnen bereits vorgefertigt zur Verfügung:

- Flyer, Broschüren, Arbeitshilfen
- Plakate
- Anzeigen
- Postkarten
- Audio/Video (Radiospots, Kinospots, Infovideos)
- Präsentationen (in PowerPoint lassen sich diese beliebig anpassen)
- Messen (Roll-UPS, Messestand)
- Arbeitshilfen (GdW-Broschüre „Fit für die Ausbildung“)
- Web-Button-Grafiken (zum Download)
- PR/Öffentlichkeitsarbeit (Texte für Mitgliederzeitung und allgemeine Presse, Media Downloads)

Beispiele für Layouts

Was ist dir wichtig ▾



Sicherer
Sinnvoller
Sozialer
Nachhaltiger

Fairer als du denkst!

Innovativer
Klimaschützer
Begeistert

Die Ausbildung
Immobilienkaufmann/-frau
ist vielseitiger, als du denkst.

www.immokauffirst.de

Was ist dir wichtig ▾



Sicherer
Sinnvoller
Sozialer
Nachhaltiger

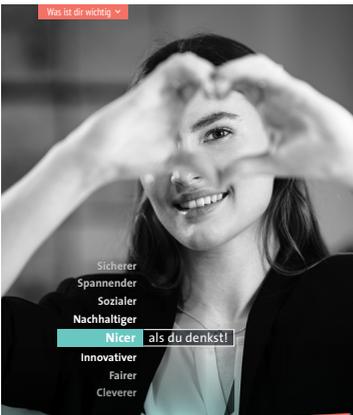
Klimaschützer als du denkst!

Innovativer
Fairer
Begeistert

Die Ausbildung
Immobilienkaufmann/-frau
ist vielseitiger, als du denkst.

www.immokauffirst.de

Was ist dir wichtig ▾



Sicherer
Spannender
Sozialer
Nachhaltiger

Nicer als du denkst!

Innovativer
Fairer
Cleverer

Die Ausbildung
Immobilienkaufmann/-frau
ist vielseitiger, als du denkst.

www.immokauffirst.de

Was ist dir wichtig ▾



Sicherer
Spannender
Sozialer
Nachhaltiger

Zukunftssicherer als du denkst!

Innovativer
Begeistert

Die Ausbildung
Immobilienkaufmann/-frau
ist vielseitiger, als du denkst.

www.immokauffirst.de

SCHRITT 4: Wie werden die Bewerbungsunterlagen am besten gesichtet?

Ihre Anzeige wurde offensichtlich aufmerksam gelesen, Ihre Werbung zeigte Erfolg und viele Bewerbungen sind bei Ihnen eingegangen. Nun sollten Sie die Bewerber heraussuchen, die Sie in einem Gespräch näher kennenlernen möchten. Wie gehen Sie dabei vor?

Der erste Eindruck ist oft entscheidend

Diese Weisheit gilt auch für Bewerbungsunterlagen: Finden sich schon in der Anschrift oder im Anschreiben Fehler? Dann haben Sie die ersten Kriterien zum Aussortieren bereits beisammen und vermutlich wird die Auswahl schon etwas kleiner.

Anschreiben

Ist der richtige Ausbildungsberuf angegeben? Oft werden die Anschreiben am Computer einfach kopiert, dann sind hier gegebenenfalls schon die ersten Fehler zu finden, die auf mangelnde Sorgfalt schließen lassen.

Wie steht es um Rechtschreibung und Gliederung? Auch hieraus lässt sich ablesen, mit welcher Sorgfalt die Bewerbung geschrieben wurde. Was schreibt der Bewerber zum Ausbildungsberuf? Lässt das auf ein echtes Interesse schließen? Wie beschreibt er seine Stärken und Interessen, passt das zu Ihren Vorstellungen?

Lebenslauf

Aus dem Lebenslauf sollten die schulische Entwicklung einschließlich der Schulabschlüsse, absolvierte Praktika, Ferienjobs und ein ehrenamtliches Engagement hervorgehen. Wenn sich dabei Zeitlücken ergeben: Wie wurden diese vom Bewerber geschlossen? Wer sie zur weiteren Qualifikation oder zum Geldverdienen genutzt hat, dürfte besser zu Ihnen passen als jemand, der eine „kreative Pause“ eingelegt hat. Aus Hobbys oder Ehrenämtern lassen sich gut Interessen und Einsatzbereitschaft ablesen, die Sie im Gespräch weiter hinterfragen können.

Besser als ein Kompromiss: zweiter Anlauf

Sollten Sie bei der ersten Ausschreibung keinen Bewerber finden, der Ihren Anforderungen entspricht, machen Sie keine Kompromisse! Schreiben Sie lieber ein zweites Mal aus, auch wenn die Ausbildung dann später startet, um den richtigen Auszubildenden zu finden! Ihre Mitarbeiter und Kunden werden es Ihnen danken!

Anlagen

Die Anlagen sollten den Lebenslauf lückenlos dokumentieren und das aktuelle Schulzeugnis bzw. das Schulabschlusszeugnis, sonstige Abschlusszeugnisse bzw. Nachweise über Praktika, Ferienjobs etc. enthalten. Achten Sie bei Ferienjobs und Praktika darauf, ob der Bewerber schon einmal in der Immobilienbranche tätig war. Denn dann wird er seine Bewerbung wahrscheinlich bewusst gewählt haben.

Jetzt ist das Bewerberprofil gefragt

Nach der ersten Sichtung geht es an die Vorauswahl. Wählen Sie die Bewerber aus, mit denen Sie ein Bewerbungsgespräch führen möchten. Dabei leistet Ihnen das Bewerberprofil gute Dienste, denn mit seiner Hilfe können Sie abgleichen, inwieweit der Bewerber Ihren Anforderungen entspricht. Je höher die Übereinstimmung, desto profilierter ist der Bewerber.

Am besten, Sie teilen die „Kandidaten“ in drei Kategorien ein:

A. höchste Übereinstimmung, sympathische Wirkung

= unbedingt einladen.

B. hohe Übereinstimmung, positive Wirkung

= einladen, wenn nach der „A-Auswahl“ doch kein geeigneter Auszubildender gefunden wurde.

C. zu wenig Übereinstimmung

= Bewerbungsunterlagen gleich mit Absageschreiben zurücksenden.

Damit die Sichtung der Unterlagen sicher und zügig von der Hand geht, schlagen wir Ihnen vor, eine Checkliste wie diese zu verwenden:





SCHRITT 5: Die richtige Wahl treffen!

Die Bewerbungsunterlagen sind gesichtet, das Bewerberprofil hat sich bei der Klassifikation in die Gruppen A, B und C bewährt, dann kann es jetzt in die alles entscheidende Gesprächsrunde gehen. Man sagt ja, der erste Eindruck ist entscheidend, doch ganz so einfach ist die Entscheidungsfindung im persönlichen Gespräch nicht. Die Praxis hat gezeigt, dass gute Noten und ein hoher Schulabschluss längst keine Garanten für ein gutes Bildungsniveau oder Allgemeinwissen des Bewerbers sind. Die Bewerber durch diverse „Test- und Gesprächsknacker“ schon sehr auf die Fragen eingestellt, die in Bewerbungsgesprächen häufig vorkommen und agieren mit den gewünschten Antworten. Anders ausgedrückt: Hinter einer eindrucksvollen Bewerbung steht nicht immer ein beeindruckender Mensch und auswendig gelernte Antworten zeigen nichts von der Persönlichkeit des Bewerbers. Was tun?

Sind ausreichend potentielle Bewerber vorhanden, kann man in drei **Stufen** vorgehen:

Mit einem **schriftlichen Test** können Sie nach Ihren Kriterien eine Vorauswahl für das **Gruppengespräch** oder das **Einzelgespräch wählen**. Das persönliche Einzelgespräch gibt nach wie vor den Ausschlag, für wen man sich entscheidet. Die beiden vorgeschalteten Stufen können Ihnen helfen, eine individuellere Auswahl zu treffen.

Stufe 1: Der schriftliche Test

Ihre Bewerber finden eine Vielzahl von Tests im Internet, stellen Sie also besser eigene Fragen oder Tests zu Allgemeinbildung, Rechenfähigkeiten, Sprach- und Denkvermögen zusammen. Nach der Auswertung der Testergebnisse und nochmaliger Sichtung der Bewerbungsunterlagen fällt die Entscheidung, wer zum Gruppengespräch eingeladen wird.

Stufe 2: Das Gruppengespräch

Das wesentliche Ziel des Gruppengesprächs ist, die Qualität der Kommunikation zu erleben. Wählen Sie eine lockere Gesprächsrunde zu allgemeinen Themen. Damit das Gruppengespräch Klarheit in das Auswahlverfahren bringt, hat es sich als sinnvoll erwiesen, den Teilnehmerkreis der Gesprächsrunden nicht zu groß zu wählen.

Stufe 3: Das Einzelgespräch

Nun haben Sie den Bewerberkreis schon erheblich eingegrenzt und Ihre Topkandidaten zum Einzelgespräch eingeladen. Hierbei geht es weniger um die fachlichen Kenntnisse, sondern mehr um die sozialen Kompetenzen des Bewerbers. Passt er mit seinem Auftreten zu Ihrer Genossenschaft und Ihrem Team?

Ein Einzelgespräch verläuft im Allgemeinen in folgenden Phasen:

- Begrüßung, Warming up
- Vorstellen der Genossenschaft, wobei Sie hierbei auch den Bewerber einbeziehen können: Was weiß er bereits über Ihre Genossenschaft, wie intensiv hat er sich auf das Gespräch vorbereitet?
- Motive des Bewerbers für seine Berufswahl und die Wahl der Genossenschaft
- Informationen zur Person des Bewerbers, zum Beispiel seinem schulischen Werdegang, privater Hintergrund etc.
- Informationen für den Bewerber über die Ausbildung in der Genossenschaft
- Fragen des Bewerbers
- Abschluss des Gesprächs mit eventuellen weiteren Vereinbarungen

Für die Gesprächsinhalte liefert Ihnen das Bewerberprofil reichlich „Stoff“. Überlegen Sie vor dem Gespräch, was Ihnen besonders wichtig ist und welche vertiefenden Fragen Sie stellen möchten. Natürlich sollte auch deutlich werden, dass der Bewerber **klare Vorstellungen** von dem Berufsbild Immobilienkaufmann/-frau hat.

Unzulässig sind Fragen zu folgenden Themen:

- Religionszugehörigkeit
- Politische Einstellung
- Sexuelle Neigung
- Familienplanung/Schwangerschaft
- Vorstrafen

Nach dem Einzelgespräch werden Sie nun bei möglichst hoher Transparenz eine sichere Entscheidung treffen können. Mit diesem mehrstufigen Verfahren finden Sie den künftigen Auszubildenden für Ihre Genossenschaft.

SCHRITT 6: Bitte hier unterschreiben!

Wenn Sie Ihre Entscheidung getroffen haben, empfiehlt es sich, zügig „Nägel mit Köpfen“ zu machen. Sofern Sie einen Betriebsrat haben, beachten Sie, dass Ihre Entscheidung durch den Betriebsrat zustimmungspflichtig ist. Danach können Sie verbindliche Vereinbarungen treffen. Ganz oben auf der Prioritätenliste steht der Ausbildungsvertrag, dicht gefolgt von den formellen Dingen, die für ein rechtmäßiges Ausbildungsverhältnis erforderlich sind.

Wir schlagen Ihnen vor, den von Ihnen ausgewählten Bewerber zunächst anzurufen und ihn über seinen Erfolg im Auswahlverfahren zu informieren. Das ist viel persönlicher als eine schriftliche Mitteilung und schafft eine gute Grundlage für die Ausbildungszeit miteinander! Fragen Sie am Telefon nochmals ab, ob der Bewerber seine Ausbildung in Ihrer Genossenschaft absolvieren möchte. So ersparen Sie sich Aufwand und Enttäuschung, sollte sich ansonsten erst später herausstellen, dass der Bewerber mittlerweile anderswo einen Ausbildungsvertrag unterschrieben hat. Für diesen Fall sollten Sie einen Nachrücker aus Ihrem Bewerbungsverfahren parat haben. Bekommen Sie aber am Telefon das erhoffte positive Feedback, dann kündigen Sie den Ausbildungsvertrag für die nächsten Tage per Briefpost an oder laden den Bewerber ein. Achten Sie darauf, die eigene Terminzusage einzuhalten – Ihre Post wird sicher sehnsüchtig erwartet.

Das Gute: Hinsichtlich der Formalien muss niemand das Rad neu erfinden. Die für Ihre Genossenschaft zuständige Industrie- und Handelskammer hat auf der jeweiligen Website vom Ausbildungsvertrag bis zu Informationen zur Berufsschulanmeldung und Angemessenheit der Ausbildungsvergütung alles für Sie vorbereitet. Damit alles komplett ist und richtig verstanden wird, können Sie sich zuvor auch bei Ihrer IHK beraten lassen. Da die Dokumente von Kammerbezirk zu Kammerbezirk etwas unterschiedlich sein können, gibt es keine zentrale Webadresse für diese Unterlagen, die wir Ihnen nennen können. Die für Sie zuständige IHK ist der beste Ansprechpartner.

Darum geht es:

Ausbildungsvertrag

Sie finden einen Vertragsvordruck auf der Website Ihrer IHK. Ihn zu nutzen hat den Vorteil, dass nichts Wichtiges vergessen werden kann und die Formulierungen

rechtssicher gewählt worden sind. Auch wie man den Vertrag richtig ausfüllt, steht auf der Website der IHK. Ist Ihr künftiger Auszubildender noch minderjährig, benötigen Sie zusätzlich zur Unterschrift Ihres Auszubildenden auch die seiner gesetzlichen Vertreter.

Wichtig zu wissen:

Minderjährige dürfen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 32 ff.) nur ausgebildet werden, wenn eine Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung vorliegt.

Die Bescheinigung darf zu Beginn der Beschäftigung nicht älter als vierzehn Monate sein.

Wenn Ihr Auszubildender ein Jahr nach Aufnahme der Ausbildung immer noch minderjährig ist, muss eine Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorgelegt werden. Die Nachuntersuchung muss innerhalb der letzten drei Monate des ersten Ausbildungsjahres stattfinden. Deshalb sollten Sie den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der Ausbildung nachdrücklich auf diesen Zeitpunkt hinweisen und auffordern, die Nachuntersuchung durchführen zu lassen.

Nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung kann sich der Jugendliche erneut nachuntersuchen lassen. Der Arbeitgeber soll ihn auf diese Möglichkeit rechtzeitig hinweisen und darauf hinwirken, dass der Jugendliche ihm die Bescheinigung über die weitere Nachuntersuchung vorlegt.

Probezeit

Im Ausbildungsvertrag muss eine Probezeit von mindestens einem Monat vereinbart werden. Es hat sich in der Praxis als sinnvoll erwiesen, hier die maximal möglichen vier Monate voll auszuschöpfen. Beide Seiten haben dann ausreichend Zeit zu prüfen, ob das Ausbildungsverhältnis Ihren Vorstellungen entspricht. Als Arbeitgeber können Sie während der vereinbarten Probezeit fristlos und ohne Angabe von Gründen kündigen. Ist die Probezeit abgelaufen, gibt es während der Berufsausbildung nur noch sehr eingeschränkte Möglichkeiten einer vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.

Lesen sie „das Kleingedruckte“

auf Seite 2 des Vertrages.

Hier steht alles über die wechselseitigen Pflichten von Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden sowie hilfreiche Erläuterungen zu Ausbildungsmitteln, Berufsschule usw.

Ausbildungsvergütung

Jeder Auszubildende hat Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Gilt in Ihrer Genossenschaft ein Tarifvertrag, sind darin auch die Regelungen für ein Ausbildungsverhältnis enthalten. Das heißt, es bestehen verbindliche Vorgaben für die Arbeitszeit, die Entlohnung, die Urlaubsansprüche usw. Ist Ihre Genossenschaft tariflich nicht gebunden, sind Sie in der Gestaltung der Konditionen relativ frei, müssen dabei aber natürlich alle gesetzlichen Mindestvorgaben aus dem Berufsbildungsgesetz und Vorgaben der Kammern (IHK, HWK) zwingend beachten.

Diese besagen vor allem, dass die Höhe der Ausbildungsvergütung max. 20 Prozent vom aktuellen in der Wohnungswirtschaft gültigen Tarifvertrag abweichen darf, sofern die gesetzliche Mindestvergütung nicht unterschritten wird. Ist die Höhe des Tarifvertrages unklar, gibt die zuständige Kammer über die Höhe der angemessenen Entlohnung für alle Ausbildungsjahre Auskunft.

Mehr zu Tarif und wohnungswirtschaftlichen Eckdaten finden Sie unter:
www.arbeit.sachsen.de/arbeitsrecht-4154.html

Wahlqualifikationen

Aufgrund der vorgegebenen gesetzlichen Regelung sind zu Beginn der Ausbildung im Ausbildungsvertrag zwei Wahlqualifikationen festzulegen. Diese können einvernehmlich bis zum Ende des 2. Ausbildungsjahres noch verändert werden.

Antrag auf Eintragung des Ausbildungsverhältnisses

Die für Sie zuständige Industrie- und Handelskammer führt ein Verzeichnis aller Berufsausbildungsverhältnisse in Ihrem Kammerbezirk. Die IHK ist für die gesamte Zeit des Ausbildungsverhältnisses „Herrin des Verfahrens“ und damit für Sie und Ihren Auszubildenden erste Ansprechpartnerin.

Den Antrag auf Eintragung des Ausbildungsverhältnisses senden Sie je nach Vorgaben an die jeweils zuständige IHK. Wenn die Eintragung erfolgt ist, erhalten Sie von der IHK eine Bestätigung.

Wichtig:
Jede Veränderung im Vertrag und sei es nur eine Adressänderung, muss der IHK während der gesamten Vertragslaufzeit mitgeteilt werden!

Berufsschulanmeldung

Die Anmeldung ist nach Vorgaben der ausgewählten Berufsschule vorzunehmen. In den Berufsschulen wird entweder Blockunterricht erteilt oder der Unterricht findet permanent begleitend zur berufspraktischen Ausbildung an bestimmten Wochentagen statt. Die Anschrift der Berufsschule, die für Ihre Region zuständig ist, erfahren Sie bei der IHK. Es besteht auch die Möglichkeit den Auszubildenden an einer privaten Berufsschule anzumelden. Hier sind die AFBB - Akademie für berufliche Bildung gGmbH in Dresden, die BBA - Akademie der Immobilienwirtschaft e.V., Berlin und das EBZ Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in Bochum zu benennen.

Auf einen Blick: Die Einstellungsformalien

- Bei erstmaliger Ausbildung: Antrag auf Zuerkennung der fachlichen Eignung zum Ausbilden bei der zuständigen IHK stellen.
- Berufsausbildungsvertrag: Vertrag und weitere Formulare bei Ihrer IHK von deren Internetseite herunterladen oder als Printversion dort anfordern.
- Wissenswertes: alles Wissenswerte rund um den Vertrag finden Sie auf Seite 3/4 des Vordrucks im „Kleingedruckten“.
- Meinungsbildung: Haben Sie noch Fragen oder Klärungsbedarf, einfach bei der für Ihre Genossenschaft zuständigen IHK nachfragen.
- Vertrag fertigstellen: Vertrag ausfertigen, vom Vorstand unterzeichnen lassen und den Auszubildenden (bei Minderjährigen auch den gesetzlichen Vertreter) zur Unterschrift einladen.
- Nach Unterschrift den Antrag auf Eintragung und den Berufsausbildungsvertrag an die zuständige IHK senden, die das Ausbildungsverhältnis in das Berufsausbildungsverzeichnis einträgt und Ihnen die Eintragung bestätigt.
- Ein Exemplar legen Sie zu Ihren Akten, das andere händigen Sie dem Auszubildenden aus.
- Berufsschule: Sie melden Ihren Auszubildenden bei der zuständigen Berufsschule an bzw. stellen der Schule je nach Absprache eine Kopie des Ausbildungsvertrages zur Verfügung.

SCHRITT 7: Immer in Verbindung bleiben!

Sie haben es geschafft und mit der nötigen Vorarbeit Ihren „Wunsch-Azubi“ gefunden. Doch bis der erste Ausbildungstag kommt, vergehen oft noch Monate. **Da gilt es, Kontakt zu dem oder der Auszubildenden aufzubauen und ihn oder sie „bei Laune“ zu halten.** Denn natürlich kann der junge Mensch die Zeit nutzen, um sich noch anderweitig umzuschauen, „ob sich nicht noch was Besseres findet“.

Damit das nicht passiert und sich Ihre Genossenschaft als bestes Ausbildungsunternehmen für den ausgewählten Bewerber profiliert, empfehlen sich folgende Anlässe für weitere Kontakte:

- **Zusendung von Genossenschaftspublikationen** – Versenden Sie Mitgliederzeitschriften, den Geschäftsbericht oder andere Printmedien Ihres Hauses.
- **Persönliche Briefe zu bestimmten Anlässen** – Verschicken Sie persönliche Briefe zum Geburtstag, Weihnachten, Ferien, Jahreswechsel, Wohnungswechsel etc., zählen Sie zum Beispiel monatlich den Countdown bis zum Ausbildungsbeginn.
- **Wohnungssuche** – bieten Sie Ihre Hilfe bei der Wohnungssuche an.
- **Einladungen zu Veranstaltungen** – laden Sie Ihren Auszubildenden zu Veranstaltungen ein, die Ihre Genossenschaft besucht – von der Messe bis zur Betriebsfeier.
- **Kontakt zu „Alt-Azubis“** – Stellen Sie Kontakt zu den „Vorgängergenerationen“ her, beispielsweise für einen Kennenlernetag in der Genossenschaft, einen Erfahrungsaustausch, eine Fragestunde o. Ä.
- **Info-Veranstaltung** – laden Sie zu einer Info-Veranstaltung ein, die sich an Auszubildende und deren Eltern wendet.

Auf diese Weise wird es Ihnen gelingen, mit dem Auszubildenden in Kontakt zu bleiben, ohne gängelnd oder bedrängend zu wirken.

Was den Vertragsabschluss angeht, ist hier „Klartext“ das Mittel der Wahl: Sprechen Sie an, wenn die Unterlagen unzureichend waren, wie bei Ihnen das Thema Kostenerstattung für das Bewerbungsgespräch geregelt ist und dass

Wichtig für den Auszubildenden ist ein ständiger Ansprechpartner (Ausbilder) in Ihrem Unternehmen. Er sollte ein offenes Ohr für alle Belange der Ausbildung haben – ob Unternehmen, Kollegen, Schule oder Elternhaus – und erste Anlaufstelle bei Problemen sein.

Sie eine umgehende Benachrichtigung erwarten, sollte sich der Bewerber im Nachhinein für ein anderes Ausbildungsverhältnis entscheiden.

Ist der erste Ausbildungstag gekommen und nimmt die Ausbildung ihren Lauf, hat sich Folgendes bewährt, damit das Ausbildungsverhältnis ein Erfolg für beide Seiten wird:

- persönliches „Kümmern“ um den Auszubildenden
- Kontakt halten zu Berufsschule und Lehrern
- sofortige Klärung von Problemen oder Verhaltensauffälligkeiten, das gilt auch für Probleme mit Kollegen
- sicherstellen, dass der Auszubildende auch mit allen praktischen Tätigkeiten des Berufsbildes zu tun hat
- Projekte übergeben, die selbstständig bearbeitet werden können
- zusätzliche Wissensvermittlung in der Genossenschaft, zum Beispiel für spezielle Anwendungsprogramme oder zur Vertiefung der theoretischen Ausbildung
- Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung
- regelmäßige Gespräche mit dem Auszubildenden, mindestens einmal pro Quartal



ANHANG: Das geben wir Ihnen schriftlich!

Damit Sie es beim Erklimmen der sieben Stufen des Bewerbungsverfahrens leichter haben, haben wir hier Mustertexte für verschiedene Standardsituationen zusammengestellt.

Eingangsbestätigung

Ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zum/zur Immobilienkaufmann/-frau im Jahr xxxx

Sehr geehrte/r ...,

vielen Dank für Ihr Interesse an einer Berufsausbildung in unserer Genossenschaft, über das wir uns sehr gefreut haben. Wir beabsichtigen, zum Ende dieses Jahres eine Vorauswahl unter allen Bewerbungen durchzuführen und werden uns mit Ihnen in Verbindung setzen, sobald es etwas Neues gibt. Bitte haben Sie bis dahin Geduld.

Freundliche Grüße

Absage nach Vorauswahl anhand der Unterlagen

Ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zum/zur Immobilienkaufmann/-frau im Jahr xxxx

Sehr geehrte/r ...,

wir kommen zurück auf Ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz in unserer Genossenschaft.

Die große Zahl der Bewerbungen machte eine Vorauswahl nach den vorgelegten Unterlagen erforderlich, da wir lediglich einen Ausbildungsplatz für den Ausbildungsbeginn xx.xx.xxxx anbieten können. Leider konnten wir Sie nicht berücksichtigen und müssen Ihnen absagen. Sie erhalten deshalb Ihre Bewerbungsunterlagen zurück.

Für das unserer Genossenschaft entgegengebrachte Interesse bedanken wir uns und wünschen Ihnen, dass Sie an anderer Stelle mehr Erfolg haben und Ihre beruflichen Pläne verwirklichen können.

Freundliche Grüße

Einladung zum Test bzw. Vorstellungsgespräch

Ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zum/zur Immobilienkaufmann/-frau im Jahr xxxx

Sehr geehrte/r ...,

wir kommen zurück auf Ihre Bewerbung und laden Sie gemeinsam mit anderen ausgewählten Bewerbern für

Wochentag, den xx.xx.xxxx, um xx:xx Uhr

in unsere Genossenschaft, (genaue Adresse), zu einem unverbindlichen Test/Vorstellungsgespräch ein.

Bitte geben Sie uns schnellstmöglich telefonisch (Ansprechpartner) unter (Rufnummer) oder per E-Mail an (E-Mail-Adresse) Bescheid, ob Sie den Termin wahrnehmen. Rufen Sie uns bitte auch an, wenn Sie bereits einen Ausbildungsplatz haben. Damit hätte ein anderer Bewerber die Chance zur Teilnahme am Test/Vorstellungsgespräch.

Im Rahmen der Vorstellungsrunde werden wir Sie über die Details der Ausbildung informieren und Ihnen die Möglichkeit geben, sich näher vorzustellen. Richten Sie sich bitte auf einen 60-minütigen schriftlichen Test und eine Gesamtdauer der Veranstaltung von ca. 2,5 Stunden ein.

Freundliche Grüße

Absage nach Test bzw. Vorstellungsgespräch

Ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zum/zur Immobilienkaufmann/-frau im Jahr xxxx

Sehr geehrte/r ...,

wir kommen zurück auf Ihre Bewerbung und die Teilnahme an unserem Test/Vorstellungsgespräch am xx.xx.xxxx.

Unsere Entscheidung über die Besetzung des Ausbildungsplatzes für das Jahr xxxx haben wir zwischenzeitlich getroffen. Leider müssen wir Sie enttäuschen. Da jeder bei einer Bewerbung mit vielen anderen in Konkurrenz steht, wir aber nur einen Ausbildungsplatz

zur Verfügung stellen können, müssen wir auch durchaus überzeugenden Bewerbern absagen. Sie erhalten deshalb Ihre Bewerbungsunterlagen zurück.

Für das unserer Genossenschaft entgegengebrachte Interesse bedanken wir uns nochmals und wünschen Ihnen, dass Sie an anderer Stelle mehr Erfolg haben und Ihre beruflichen Pläne verwirklichen können.

Freundliche Grüße

Einladung zum Einzelgespräch

Ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zum/zur Immobilienkaufmann/-frau im Jahr xxxx

Sehr geehrte/r ...,
wir kommen zurück auf Ihre Bewerbung und laden Sie für
Wochentag, den xx.xx.xxxx, um xx:xx Uhr
in unsere Genossenschaft, (genaue Adresse), zu einem unverbindlichen Vorstellungsgespräch ein.

Bitte geben Sie uns schnellstmöglich telefonisch (Ansprechpartner) unter (Rufnummer) oder per E-Mail an (E-Mail-Adresse) Bescheid, ob Sie den Termin wahrnehmen. Rufen Sie uns bitte auch an, wenn Sie bereits einen Ausbildungsplatz haben. Damit hätte ein anderer Bewerber die Chance für ein Vorstellungsgespräch.

Freundliche Grüße

Absage nach Einzelgespräch

Ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zum/zur Immobilienkaufmann/-frau im Jahr xxxx

Sehr geehrte/r ...,
vielen Dank für das angenehme und offene Gespräch, das wir am xx.xx.xxxx miteinander geführt haben.

Unsere Entscheidung über die Besetzung des Ausbildungsplatzes für das Jahr xxxx haben wir zwischenzeitlich getroffen. Leider müssen wir Sie enttäuschen, da jeder bei einer Bewerbung mit vielen anderen in Konkurrenz steht, wir aber nur einen Ausbildungsplatz zur Verfügung stellen können, müssen wir auch durchaus überzeugenden Bewerbern absagen. Sie erhalten deshalb Ihre Bewerbungsunterlagen zurück.

Für das unserer Genossenschaft entgegengebrachte Interesse bedanken wir uns nochmals und wünschen Ihnen, dass Sie an anderer Stelle mehr Erfolg haben und Ihre beruflichen Pläne verwirklichen können.

Freundliche Grüße

Rücksendung der Unterlagen nach Absage durch den Bewerber

Ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zum/zur Immobilienkaufmann/-frau im Jahr xxxx

Sehr geehrte/r ...,
wir nehmen Bezug auf Ihre Mitteilung, nach der Sie Ihre Bewerbung nicht weiter aufrechterhalten möchten. Sie erhalten deshalb Ihre Bewerbungsunterlagen zurück.

Für Ihren beruflichen Weg wünschen wir Ihnen alles Gute und viel Erfolg.

Freundliche Grüße

Rücksendung der Unterlagen: Ausbildungsplatz schon vergeben

Ihre Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zum/zur Immobilienkaufmann/-frau im Jahr xxxx

Sehr geehrte/r ...,
vielen Dank für Ihr Interesse an einer Berufsausbildung in unserer Genossenschaft, über das wir uns sehr gefreut haben.

Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass wir das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen haben und unser Ausbildungsplatz für den Ausbildungsbeginn im Jahr xxxx schon vergeben ist. Sie erhalten deshalb Ihre Bewerbungsunterlagen zurück.

Bei der weiteren Suche nach einem Ausbildungsplatz wünschen wir Ihnen viel Erfolg und für Ihren beruflichen und persönlichen Weg alles Gute.

Freundliche Grüße

Onlinebewerbung absagen

Immer mehr Bewerbungen kommen online. Auch hier ist die DSGVO zu beachten. Insofern ist bei der Absage die Löschung der Bewerbungsunterlagen mitzuteilen. Folgendes Formulierungsbeispiel wäre möglich:

Ihre personenbezogenen Daten wurden gelöscht, da sie für den oben genannten Zweck nicht mehr erforderlich sind.

ACHTUNG: Sollten sich die Bewerber auf eine von Ihnen inserierte Stellenanzeige bewerben, empfehlen wir, die Bewerbungsunterlagen erst nach drei Monaten zu löschen.

Zusage

Ihre Ausbildung zum/zur Immobilienkaufmann/-frau in unserer Genossenschaft

Sehr geehrte/r ...,

wir kommen zurück auf unser gestriges Telefonat und freuen uns sehr, dass Sie Ihre Ausbildungszeit in unserer Genossenschaft absolvieren werden und in den kommenden drei Jahren unser Ausbildungsteam verstärken. Wir alle sind schon sehr gespannt auf Sie!

Als Anlage erhalten Sie wie angekündigt Ihren Ausbildungsvertrag. Bitte geben Sie die Exemplare unterschrieben zurück, da wir Sie noch bei der Industrie- und Handelskammer zur Eintragung einreichen müssen. Sobald diese den Bestätigungsvermerk erhalten haben, bekommen Sie von uns ein Exemplar für ihre Unterlagen. Sollten Sie noch Fragen haben, rufen Sie uns einfach an.

Um Sie bis zu Ihrem Ausbildungsbeginn über aktuelle Themen unserer Genossenschaft zu informieren, haben wir Sie in den Verteiler unserer Mitgliederzeitschrift aufgenommen. Die letzte Ausgabe haben wir für Sie beigefügt.

Wegen der Einzelheiten zum Ausbildungsbeginn am xx.xx.xxxx kommen wir spätestens im (Monat/Jahr) auf Sie zu. Wir wünschen Ihnen bis dahin eine schöne Zeit.

Freundliche Grüße

Ausbildungsbeginn

Ausbildungsbeginn

Sehr geehrte/r ...,
mit Riesenschritten rückt der Beginn Ihrer Berufsausbildung in unserer Genossenschaft näher! Wir erwarten Sie bei uns am xx.xx.xxxx um xx:xx Uhr. Melden Sie sich bitte bei (Ansprechpartner).

Wir haben zunächst eine kurze Einführungsrunde mit (Name) organisiert, um Sie mit den betrieblichen Regularien bekannt zu machen. Im Anschluss daran werden Sie Ihren Arbeitsplatz für die erste Praxisphase kennenlernen und Ihrem Fachausbilder, der Sie betreuen wird, vorgestellt. Sollten Sie noch Fragen haben, rufen Sie uns einfach an. Wir freuen uns sehr auf Sie und wünschen Ihnen und auch uns eine gute gemeinsame Ausbildungszeit.

Freundliche Grüße

VSWG



VERBAND SÄCHSISCHER
WOHNUNGSGENOSSENSCHAFTEN