



REGIONAL

Duale Ausbildung – attraktiv in die Zukunft!



INHALT

JOBSTARTER INTERVIEW

Stärkung der dualen Ausbildung:
DIHK-Referatsleiter Markus Kiss
beleuchtet Möglichkeiten und
Potenziale.

Seite 3

JOBSTARTER THEMA

Attraktivität stärken: Initiativen
für die duale Ausbildung.

Seite 5

Rückblick: Die Bundeskonferenz
„Chance Beruf“.

Seite 10

Neue Wege: Wie Betriebe Azubis
für sich gewinnen.

Seite 11

JOBSTARTER PROJEKTE

Weichen stellen: Zusatzqualifika-
tionen erweitern berufliche
Perspektiven.

Seite 14

JOBSTARTER SERVICE

Neues zu den Ausbildungs-
bausteinen.

Seite 16

Liebe Leserin, lieber Leser,

die duale Berufsausbildung ist ein echter Exportschlag. Was sich inzwischen weltweit herumgesprochen hat, ist in Deutschland bereits seit vielen Jahren gelebte Wirklichkeit: Gut ausgebildete, engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen und bilden das Fundament einer erfolgreichen Wirtschaft.

Aber wettbewerbsfähig müssen hierzulande Betriebe nicht mehr allein in Bezug auf den Verkauf oder Vertrieb ihrer Produkte und Dienstleistungen sein. Denn auch der Ausbildungsbereich hat sich vom Anbieter- zu einem Nachfragemarkt entwickelt. Nachwuchs an Fachkräften ist immer heißer begehrt – und die Anbieter von Ausbildungsplätzen müssen sich ganz schön ins Zeug legen, um ihre Branche, ihr Unternehmen für junge Menschen interessant und attraktiv zu machen. Wie auf dem Wochenmarkt gilt es, Aufmerksamkeit für das eigene Angebot zu wecken – zu zeigen, dass es sich wirklich lohnt, ein wenig näher hinzuschauen.

Die Auslagen sind reich gefüllt: Aus über 300 verschiedenen Ausbildungsberufen können die Jugendlichen auf dem Berufe-Markt in Deutschland wählen. Werbung, ja, vielleicht sogar ein Anpreisen der eigenen Ware muss zukünftig sicher sein, um sich als attraktiver Ausbildungsbetrieb positiv hervorzuheben und zu profilieren. Besonders große Chancen auf hohe Bewerberzahlen haben aber langfristig nur die Unternehmen, die



Perspektiven und spannende Karrierewege aufzeigen können – Chefs, die echte Leidenschaft für „ihren“ Beruf versprühen.

Egal, ob es sich um den Wochen- oder den Ausbildungsmarkt handelt – wie dort die Anbieter Appetit auf ihre Auslagen und Angebote machen möchten, will dieses Heft Interesse wecken für neue, vielleicht etwas

andere Aktionen zur Gewinnung von Nachwuchskräften. Damit es im nächsten Ausbildungsjahr für immer mehr Betriebe heißt: Ausverkauft – alle Ausbildungsplätze erfolgreich vergeben!



Viel Spaß bei der Lektüre wünscht Ihnen Ihre Sigrid Meiborg

Impressum

Herausgeber: Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 02 28 / 1 07-29 09, Fax: 02 28 / 1 07-28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
Internet: www.jobstarter.de

Bestellungen:

Tel.: 030 / 18 272 272 1, Fax: 030 / 18 10 272 272 1
oder per E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Sie möchten das Journal JOBSTARTER REGIONAL regelmäßig kostenlos erhalten? Dann schicken Sie bitte eine E-Mail mit Ihrer Adresse an info@jobstarter.de

ISSN 1863-8384

Ausgabe 2/2014
9. Jahrgang, Heft 22
Bonn, November 2014

Redaktion: Katharina Kanschä, Sigrid Meiborg (verantwortlich)

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe (Seitenzahlen in Klammern):
Sigrid Meiborg (2), PRpetuum GmbH (3-16)

Gestaltung: PRpetuum GmbH, München
Herstellung: Silber Druck oHG, Niestetal

Bildnachweis (Seitenzahlen in Klammern):

iStockphoto/sturti (Titel), iStockphoto/vgajic (2 oben),
JOBSTARTER/Jürgen H. Krause (2 unten), Markus Kiss (3),
Photocase/photography.com (5), Fotolia/Markus Mainka (6),
Volker Lannert/Uni Bonn (7), Fotolia/contrastwerkstatt (8),
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)/
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (9),
JOBSTARTER/Annegret Hultsch (10), Sparkasse Nürnberg (11),
Wolfgang Quast (12 links), Elektro Schöffmann 2013 (12 rechts),
Innung für Sanitär, Heizung und Klima Hildesheim (13 oben),
Alexander Christ (13 unten), Spezialmaschinenbau Kurre
GmbH (14), Niclas Kohlen (15), JOBSTARTER (16)

„Duale Ausbildung bedeutet Lernen im realen Leben“

Markus Kiss, Referatsleiter Ausbildungspolitik, Ausbildungsakt beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), beleuchtet für JOBSTARTER REGIONAL die Gründe für den Mangel an Auszubildenden. Er macht deutlich, dass Betriebe und Kammern stärker denn je gefragt sind, Jugendlichen die Vorteile der dualen Ausbildung näherzubringen und die Beliebtheit dieses Bildungsweges zu steigern.

REGIONAL: Viele junge Menschen finden keinen Ausbildungsplatz; gleichzeitig finden viele Betriebe keine Azubis – woran liegt das?

Kiss: Um eines klar zu sagen: Die Zeiten knapper Ausbildungsplätze sind vorbei. Demographie und Akademisierungstrend haben dazu geführt, dass immer mehr Unternehmen händierend nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für ihre Ausbildungsstellen suchen. Gerade kleine Betriebe gehen inzwischen häufig leer aus. Wer aber längere Zeit keinen Azubi findet, fällt zwangsläufig aus der Statistik der Ausbildungsbetriebe heraus. Darum sagt der so häufig angeprangerte Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote rein gar nichts über die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen aus. Er ist vielmehr Indiz für die zunehmende Not, in der sich Unternehmen befinden. Allein im IHK-Bereich blieben im letzten Jahr rund 80.000 Ausbildungsstellen unbesetzt. Es stimmt, dass die Berufswünsche, aber auch die Fähigkeiten von Jugendlichen oft nicht mit den Angeboten der Betriebe übereinstimmen. Wir müssen also noch viel mehr Anstrengungen unternehmen, Jugendliche und vorhandene Plätze zielgerichtet zusammenzubringen – auch über Regionen hinweg. Dabei sind die Bereitschaft von Unternehmen, auch schwächeren Jugendlichen Chancen einzuräumen, ebenso gefordert wie Flexibilität und Mobilität bei den Jugendlichen in puncto Berufswunsch und Ausbildungsregion. Keiner darf verloren gehen – Jugendliche ebenso wenig wie unbesetzte Ausbildungsplätze!

REGIONAL: Warum interessieren sich viele junge Menschen nicht für eine betriebliche Ausbildung?

Kiss: Es ist paradox: Die ganze Welt beneidet uns um unsere praxisnahe duale Ausbildung, doch im eigenen Land gilt der Prophet immer weniger. Das hat viel damit zu tun, dass Jugendliche oft gar nicht wissen, welche vielfältige, spannende und moderne Berufswelt auf sie



wartet. Wer kennt schon alle 330 Ausbildungsberufe? Bekannt sind oft nur Klassiker wie die Bürokauffrau oder der KFZ-Mechatroniker. Und wer weiß, welche Aufstiegschancen nach einer Ausbildung sich mit einer Fortbildung zum Meister, Fachwirt oder Betriebswirt auf-

tun? Hier sind vor allem die Gymnasien gefordert, die oft einseitig in Richtung Studium orientieren. Schließlich zeigt die hohe Zahl der Studienabbrecher, dass nicht jeder Abiturient mit einem Studium gut beraten ist. Eine Kampagne wie „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ leistet hier hervorragende Aufklärung.

REGIONAL: Hängt die Entscheidung auch mit dem schlechten Image der beruflichen Bildung zusammen?

Kiss: Ich fürchte, ja. Es ist ein tief sitzendes Vorurteil, dass der Königsweg allein über das Studium führt. Auch der letzte OECD-Bildungsbericht knüpft an dieses Klischee an und wird dem Wert der beruflichen Bildung in Deutschland nicht gerecht. Es wird vermittelt, dass Absolventen einer dualen Ausbildung „Bildungsabsteiger“ sind und Akademiker generell mehr verdienen als beruflich Gebildete. Das ist angesichts der hervorragenden Beschäftigungsperspektiven und Aufstiegschancen nach Abschluss einer Ausbildung völlig unverständlich. Zudem sind pauschale und nicht mehr aktuelle Angaben zu einer angeblich hohen Einkommenskluft zwischen Akademikern und beruflich gebildeten Fachkräften wenig aussagekräftig. In vielen Bereichen wird mit einer Ausbildung inzwischen mehr verdient als in akademischen Disziplinen wie Architektur, Sozialarbeit oder Geisteswissenschaften.

REGIONAL: Was ist denn der besondere Vorteil der dualen Ausbildung?

Kiss: Duale Ausbildung bedeutet Lernen mitten im realen Leben. Denn sie findet vor allem in der betrieblichen

Praxis statt und sorgt damit für einen reibungslosen Übergang in Beschäftigung. Die meisten Azubis werden von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen, die anderen finden zumeist sehr schnell in anderen Unternehmen einen angemessenen Arbeitsplatz. Das ist meist problemlos möglich, weil die Standards einer betrieblichen Ausbildung von Flensburg bis Passau die gleichen sind. Nicht umsonst haben wir die geringste Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Wir müssen darum alles dafür tun, Aus- und Weiterbildung in Deutschland zu erhalten und zu stärken.

„In vielen Bereichen wird mit einer Ausbildung inzwischen mehr verdient als in akademischen Disziplinen.“

REGIONAL: Was sollten Betriebe tun, um die Qualität ihrer Ausbildung zu steigern?

Kiss: Ich denke, dass die Ausbildungsqualität in den meisten Betrieben schon sehr hoch ist. Selbst der aktuelle DGB-Ausbildungsreport zeigt, dass mehr als 70 Prozent der befragten Azubis mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden oder sehr zufrieden sind. Eine hohe Ausbildungsqualität liegt ja nicht nur im Interesse der Jugendlichen, sondern auch der Unternehmen. Ausnahmen in bestimmten Branchen bestätigen die Regel. Hier greifen die Industrie- und Handelskammern (IHKs) ein und entziehen bei groben Mängeln die Ausbildungsberechtigung.

REGIONAL: Was halten Sie von Betrieben, die mit unkonventionellen Ideen Azubis anlocken wollen?

Kiss: Sehr viel. Im Wettbewerb um die besten Köpfe müssen sich die Betriebe einiges einfallen lassen. Ein etwas abgelegener Betrieb kann sich attraktiver machen, indem er Fahrtkostenzuschüsse gibt oder einen Dienstwagen zur Verfügung stellt. Andere Unternehmen erhöhen die Vergütung, stellen den Azubis ein Smartphone zur Verfügung oder sponsern Dauerkarten fürs Fitness-Studio. Wichtiger aber noch als solche Goodies sind gute Beschäftigungsperspektiven, Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen bereits während der Ausbildung

oder Auslandsaufenthalte. Solche Anreize machen eine Ausbildung besonders für Leistungsstarke attraktiv.

REGIONAL: Was tut der DIHK bzw. was tun die IHKs, um die Attraktivität der beruflichen Bildung zu stärken?

Kiss: Nur ein Beispiel von vielen: Jugendliche wollen attraktive Ausbildungsplätze rasch und komfortabel finden. Unternehmen wollen ihre Angebote schnell und bequem öffentlich machen. Seit 2012 gibt es darum die bundesweite IHK-Lehrstellenbörse www.ihk-lehrstellenboerse.de. Neben einer Vielzahl an Ausbildungsplätzen in allen Branchen und Regionen Deutschlands finden Jugendliche hier auch einen Talentcheck, der Tipps für passende Berufe gibt. Und seit dem letzten Jahr gibt es unsere Börse auch als App.

REGIONAL: Und wie lässt sich Leistungsschwächeren noch besser als bislang helfen?

Kiss: Die Übergänge Schwächerer von der Schule in Ausbildung müssen so früh wie möglich vorbereitet werden. Die „Bildungsketten“ sind hier ein hervorragender Ansatz, der weiter ausgebaut werden sollte. Bereits ein „Klassiker“ beim Übergang von der Schule in die Ausbildung sind die betrieblichen Einstiegsqualifizierungen, die jeder schulischen oder außerbetrieblichen Übergangsmaßnahme vorgezogen werden sollten. Sie ermöglichen Betrieb wie Jugendlichen, einander kennenzulernen und danach einen Ausbildungsvertrag abzuschließen.

REGIONAL: Welche Rolle spielen Migrantinnen und Migranten für die berufliche Bildung? Was können hier Initiativen wie KAUSA leisten?

Kiss: Die Ausbildungssituation ist derzeit viel besser als in der Vergangenheit. Das bedeutet auch bessere Chancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Gerade kleinere Betriebe sollten weiter sensibilisiert werden, dass Vielfalt in der Ausbildung ein großer Gewinn ist. Ausbildung kann aber nur dann ein starker Integrationsmotor sein, wenn die Grundlagen frühzeitig gelegt sind. Jugendliche und vor allem auch die Eltern mit Migrationshintergrund müssen noch mehr über die Chancen unserer dualen Ausbildung erfahren. KAUSA leistet hier hervorragende Arbeit und schließt auf der anderen Seite Unternehmer mit Migrationshintergrund für mehr Ausbildung auf.

Auf gutem Weg: Potenziale der dualen Ausbildung

Über 500.000 jungen Menschen in Deutschland gelingt jedes Jahr der Einstieg ins duale Ausbildungssystem – und damit ins Berufsleben. Die betriebliche Ausbildung verzahnt Theorie und Praxis und liefert den Unternehmen das, was sie dringend benötigen: Fachkräfte für die Zukunft. Doch demographischer Wandel, Passungsprobleme oder mangelnde Attraktivität mancher Ausbildungsberufe stellen sowohl die Jugendlichen als auch die Betriebe vor Probleme. Mit dem Konzept „Chance Beruf“ stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung die dringendsten Themen zur Diskussion und präsentiert Initiativen, die den Herausforderungen begegnen.



Eine duale Berufsausbildung eröffnet Wege und Perspektiven für Auszubildende und Unternehmen.

Die duale Ausbildung ist eines der Glanzstücke des deutschen Bildungssystems: Den Auszubildenden eröffnet sie beste Übernahmechancen und vielfältige Karriereperspektiven; den Unternehmen verspricht sie passgenau ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gerne zitiert werden derzeit die Worte von US-Präsident Barack Obama: „Die deutschen Jugendlichen [...] wurden für die Jobs ausgebildet, die es tatsächlich gibt“, lobte er im Februar 2013 in seiner Rede zur Lage der Nation – und empfahl das deutsche Modell wärmstens zur Nachahmung.

Doch im Hinblick auf zentrale gesellschaftliche und ökonomische Entwicklungen fragte Bundesbildungsministerin Johanna Wanka auf der BMBF-Bundeskonferenz „Chance Beruf – Zukunft der beruflichen Bildung

gestalten“, die Anfang Juli in Berlin stattfand (siehe S. 10): „Wie kann man die duale Ausbildung, die ein so grandioser Pfeiler unseres wirtschaftlichen Erfolges ist, stärken?“ Insbesondere vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung sei es notwendig, „dass jeder, der in Deutschland lebt, optimal gefördert wird“.

Gesucht, (noch nicht) gefunden?

Dabei ist die Lage auf dem Ausbildungsmarkt nicht auf einen einfachen Nenner zu bringen, denn demographische, soziale, technologische und auch ökonomische Entwicklungen spielen eine Rolle. Bereits jetzt sind die Auswirkungen des oft thematisierten demographischen Wandels auch in der Aus- und Weiterbil-

derung deutlich spürbar. Da immer weniger junge Menschen die allgemeinbildenden Schulen verlassen, sinkt auch die Anzahl Jugendlicher, die sich bei Betrieben um einen Ausbildungsplatz bemühen. Hinzu kommt, dass sich noch nie so viele junge Menschen für ein Studium entschieden wie im Jahr 2013. Erstmals gab es damit mehr Studienanfängerinnen und -anfänger als neue Auszubildende. „Zum Ausbildungsstart viele Plätze leer“ oder „Viele Lehrstellen bleiben Leerstellen“ lauten deshalb die Schlagzeilen zum Beginn des aktuellen Ausbildungsjahres. Rund 30.500 Plätze bleiben in diesem Jahr unbesetzt. Doch während viele Ausbildungsbetriebe ein Besetzungsproblem beklagen, waren im vergangenen Jahr 83.600 Bewerberinnen und Bewerber unversorgt – und ihr Anteil steigt.

Besetzungs- und Versorgungsprobleme prägen sich in den Regionen allerdings höchst unterschiedlich aus: In Hamburg bewerben sich etwa deutlich mehr Menschen für Ausbildungsplätze, als die Betriebe anbieten, während in anderen Regionen – wie Siegen oder Erfurt – Unternehmen händeringend nach Auszubildenden suchen. Und diese Schere zwischen regionalen Besetzungs- und Versorgungsproblemen öffnet sich weiter, wie der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 bestätigt.

„**Alle müssen zusammenarbeiten, um Übergänge attraktiver zu gestalten.**“

Cornelia Quennet-Thielen, Staatssekretärin im BMBF

In den beiden vergangenen Jahren treten Besetzungs- wie auch Versorgungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt gleichzeitig auf. Die Kombination dieser sich scheinbar widersprechenden Phänomene ist als Passungsproblem bekannt (s. Matthes, Ulrich, Krekel, Walden: „Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt“, BIBB 2014). Neben demographischen, regionalen und betrieblichen Ursachen spielen auch persönliche Vorlieben eine Rolle: Manche Ausbildungsberufe sind schlichtweg beliebter als andere. Junge Menschen lernen derzeit lieber im Einzelhandel als in der Gastronomie; werden lieber KFZ-Mechatroniker/-in als Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. So klagen manche Branchen über einen Azubimangel, während viele Bewerberinnen und Bewerber keinen Ausbildungsplatz im Wunschberuf finden.



Die Passungsproblematik ist eine Herausforderung für den Ausbildungsmarkt.

Wettbewerbsvorteil Fachkräfte

Einigen Branchen droht bereits heute ein Mangel an Fachkräften. „Es zeichnet sich schon jetzt ein Fachkräftengpass im mittleren Qualifikationsbereich ab“, stellt Friedrich Hubert Esser fest. Dies zeigten die aktuellen Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, die das BIBB mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchführt, so der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Bis zum Jahr 2030 könnten dem Arbeitsmarkt daher rund drei Millionen Fachkräfte weniger zur Verfügung stehen.

Noch gilt die Fachkräftesituation in Deutschland allerdings als großer Wettbewerbsvorteil im internationalen Vergleich und die betriebliche Ausbildung fungiert als Motor für die Fachkräftesicherung. Damit die duale Ausbildung auch in Zukunft attraktiv bleibt, werden derzeit vielfältige Ideen, Ansätze und Initiativen verfolgt. Diese wurden auf der Bundeskonferenz „Chance Beruf“ diskutiert.

Berufsbildung gemeinsam stark machen

„Wir müssen Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit in der dualen Ausbildung noch viel stärker zu den treibenden Prinzipien machen“, forderte Cornelia Quennet-Thielen im Rahmen der Podiumsdiskussion. Die Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung war eine von mehr als 400 Bildungsverantwortlichen, Expertinnen und Experten, die auf der Bundeskonferenz diskutierten: über die Stärken

der beruflichen Aus- und Weiterbildung, über alte und neue Herausforderungen und vor allem über innovative Lösungsansätze. Quennet-Thielen appellierte an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, „ganzheitliche Konzepte zu entwickeln“, und warb dafür, dass „alle zusammenarbeiten müssen, um Übergänge besser und attraktiver zu gestalten“. Dabei verwies sie auf die Initiative Bildungsketten, die das BMBF mit dem Ziel initiiert hat, die Aktivitäten von Bund und Ländern besser aufeinander abzustimmen.

Ein großes gemeinsames Ziel steht bereits fest: alle Jugendlichen mit dem Thema Berufsbildung zu erreichen und die duale Ausbildung als Karriereoption für die unterschiedlichsten Zielgruppen zu etablieren. Dies soll langfristig durch Berufsorientierung in Haupt-, Realschule und Gymnasium gelingen.

Balance finden, Durchlässigkeit schaffen

Wer potenziell alle Jugendlichen für die duale Ausbildung begeistern will, muss seinen Blick auch auf Schulabgängerinnen und -abgänger mit Abitur richten. „Jeder, der ein Studium beginnen möchte und die Chance hat, es zu schaffen, der soll studieren! Wichtig ist, dass

die Balance zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung bleibt“, stellt Bundesbildungsministerin Wanka klar. Doch die Begegnung auf Augenhöhe kann nur der erste Schritt sein, die Öffnung zueinander ist der zweite. Doppelqualifikationen, die Verzahnung von Bildungsgängen und die Anrechnung von Kompetenzen im jeweils anderen Bildungssystem haben dabei einen gemeinsamen Effekt: „Leistungsstarke Schulabsolventen mit Studienambitionen können durch neue Formen der Verbindung von Berufsausbildung und Studienvorbereitung für die Berufsbildung gewonnen werden“, sagte Dieter Euler, Professor für Bildungsmanagement an der Universität St. Gallen, in seinem Vortrag auf der Bundeskonferenz „Chance Beruf“.

Eine Personengruppe ist in letzter Zeit auf besonders großes Interesse gestoßen: Laut Studienabbruchstudie 2014 des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) hängen 33 Prozent der Universitäts- sowie 23 Prozent der Fachhochschulstudierenden ihr Bachelorstudium an den Nagel. Ein durchlässiges Bildungssystem ebnet Studienabbrecherinnen und -abbrechern den Weg ins duale System. Neben der IT-Branche und den Banken bemüht sich auch das Handwerk mit zahlreichen Initiativen an

„Ich habe auch anderen Studienabbrechern eine Ausbildung empfohlen!“

Christian Grips (36), Feinwerkmechaniker

Ich war schon 26 Jahre alt, als ich den für mich richtigen Weg eingeschlagen habe. Nach Abitur, Wehrdienst und einigen Praktika hatte ich Bauingenieurwesen in Aachen studiert. Nachdem ich mehrfach durch eine Mathematikprüfung gerasselt bin, war hier allerdings Ende. Danach wollte ich so schnell wie möglich einen Abschluss in der Tasche haben. Mit 15 hatte ich über eine Arbeitsgemeinschaft von der Schule aus ein halbes Jahr lang in einer Schlosserei gearbeitet und mein Hobby ist Modellbau – da lag die Ausbildung zum Feinwerkmechaniker auf der Hand.

Doch so überzeugt ich von meiner Entscheidung auch war; die Betriebe waren skeptisch. Mein Abitur und mein Alter haben fast alle der 15 Unternehmen, bei denen ich mich beworben habe, abgeschreckt. Die Personalabteilung eines mittelständischen Maschinenbauers in Troisdorf war zum Glück sehr offen. Nach drei Jahren habe ich dort meine Gesellenprüfung mit Bravour bestanden und mein Ausbildungsbetrieb hat mich mit Handkuss übernommen.

Das Beste für einen Betrieb ist ein gesunder Mix aus Azubis ohne Abitur, Abiturienten und Studienabbrechern. Jemand, der schon einmal an einer Hochschule war, geht anders an Probleme ran. Das hat auch mein jetziger Arbeitgeber, die Universität Bonn, erkannt. Dort wirke ich in der feinmechanischen Werkstatt bei der Fertigung und Konstruktion von Forschungsapparaturen für Wissenschaftler mit. In meinem Beruf gehe ich voll auf! Deshalb habe ich auch schon zwei anderen Studienabbrechern eine Berufsausbildung empfohlen – einer von ihnen schließt nächstes Jahr ab.



Handwerkskammern in den Regionen um Studienaussteiger. Das BMBF fördert zudem Projekte im Rahmen des Programms „JOBSTARTER plus“. Die regionalen Projekte unterstützen ab 2015 kleine und mittlere Unternehmen dabei, Studienabbrecher für die berufliche Bildung zu gewinnen.



Gemeinsames Ziel: Jugendliche für die duale Ausbildung begeistern.

Neue Karriereperspektiven

Um Jugendliche mit der dualen Ausbildung anzusprechen, sollte Aufstiegs- und Fortbildungswegen ganz besondere Beachtung geschenkt werden. Die BIBB-Schulabgängerbefragung 2012 ergab: Die Attraktivität des dualen Ausbildungssystems und die Aufstiegsmöglichkeiten haben die Jugendlichen von Beginn an im Blick. 76 Prozent aller Befragten gaben an, sich nach der Ausbildung weiterqualifizieren zu wollen. Deshalb bahnen Politik, Kammern, Verbände und Betriebe den Azubis immer mehr neue Wege, frühzeitig Aus- und Weiterbildung zu verbinden. Dazu gehören Auslandsaufenthalte während der Ausbildung, hybride Ausbildungsformate wie zum Beispiel duale Studiengänge, Berufswettbewerbe oder auch die steigende Zahl der Zusatzqualifikationen, die bereits während der Erstausbildung erworben werden können (siehe S. 14).

Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind vielfältig – ob Aufstiegsfortbildungen, wozu zum Beispiel Meisterkurse zählen, oder Anpassungsfortbildungen, um etwa mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten. Derlei Aufstiegs- und Fortbildungswege sind auch für Matthias Anbuhl ein zentraler Ansatzpunkt, um die berufliche Bildung attraktiver zu gestalten. Der Leiter des Bildungsbereichs beim Deutschen Gewerkschaftsbund

DGB ist sich sicher: „Es werden sich mehr leistungsstarke Jugendliche für eine duale Ausbildung entscheiden, wenn sie wissen: Ich werde gut ausgebildet, ich habe Übernahmeperspektiven und ich habe Karriereperspektiven.“

Bildungsketten schaffen Durchblick

Doch was nützen die besten Perspektiven, wenn junge Menschen gar nicht genau wissen, was sie mit ihrer beruflichen Zukunft anfangen können? Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) berichtet in seiner aktuellen Ausbildungsumfrage von einer wachsenden Unzufriedenheit der Betriebe: „57 Prozent der Unternehmen, die Ausbildungshemmnisse feststellen, geben an, dass die unklaren Berufsvorstellungen vieler Schulabgänger sich als Ausbildungshemmnis auswirken.“ Unter dem Motto „Prävention statt Reparatur“ versucht das BMBF deshalb, bereits frühzeitig Schülerinnen und Schüler über ihre Chancen zu informieren. So unterstützt die Initiative Bildungsketten Schülerinnen und Schüler seit 2010 dabei, ihren Abschluss zu schaffen, einen Ausbildungsplatz zu finden und den Berufsabschluss zu erreichen. Im Fokus stehen die fundierte Berufsorientierung, die schon während der Schulzeit ansetzt, sowie die individuelle und bedarfsgerechte Begleitung junger Menschen. „Die Bildungsketten sind ein sehr erfolgreiches Modell, gerade für Kinder aus bildungsfernen Schichten“, lobte Bundesbildungsministerin Wanka auf der Bundeskonferenz „Chance Beruf“ und kündigte an: „Wir wollen dieses Angebot der Bildungsketten gemeinsam mit den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit sukzessive erweitern.“

Auch bildungsaffinere Schülerinnen und Schüler hat Arbeitgebervertreter Peter Clever im Visier: „Wir brauchen flächendeckend in allen Schulen Berufsorientierung: Gymnasien, Realschulen, Hauptschulen“, fordert er, und sieht vor allem Erstere in der Pflicht: „Wir müssen Gymnasien sowohl als Vorbereitung für die duale Berufsausbildung sowie als Vorbereitung auf das Studium ansehen.“ Noch einen Schritt weiter geht die Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“. Neben der reinen Aufklärung setzt die gemeinsam von Bundesbildungs- und Bundeswirtschaftsministerium koordinierte Kampagne auf ein jugendlich-sympathisches Image der Berufsbildung. So knattern seit 2012 drei und bald sogar vier knallbunte Piaggio-Ape-Kleintransporter durch ganz Deutschland

„Durch die Ausbildung konnte ich schnell mein eigenes Geld verdienen.“

Anika Thieme (27), Chemielaborantin



Die Ausbildung zur Chemielaborantin, die ich 2008 an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg begonnen habe, hat meine Erwartungen voll erfüllt, teilweise sogar übertroffen. Ich konnte ein Jahr früher als geplant mit sehr gutem Ergebnis abschließen. Auch an Selbstbewusstsein habe ich durch die Ausbildung gewonnen, wozu vor allem das tolle Team meiner Azubi-Kollegen beigetragen hat.

Für mich war schon vor dem Abitur klar, dass ich diese Ausbildung machen will. Es war ein absoluter Glückstreffer, dass die Bewerbung auf Anhieb geklappt hat und ich im Fachbereich Lebensmittelchemie gelandet bin. Dort kümmere ich mich um Studenten im Praktikum und arbeite in der Forschung. In unserem Azubi-Team waren einige dabei, die zuvor ein Studium begonnen hatten, das aber abgebrochen hatten. Auch ich dachte mal an ein Studium, aber nach dem Abi war es mir wichtig, schnell mein eigenes Geld zu verdienen und nicht mehr auf Kosten meiner Eltern zu leben.

Ich denke, eine Ausbildung vor dem Studium hat Vorteile, das sehe ich an „meinen“ Studenten. Bei vielen mit Ausbildung klappen Abläufe auf Anhieb, das Handling ist besser. Wahrscheinlich liegt das auch an den individuellen und praktischen Anweisungen, die man im Studium so nicht bekommt. Eine Ausbildung würde ich zudem empfehlen, weil man dadurch bessere Chancen auf einen Job haben kann. Auch ich mache weiter und bilde mich zur staatlich geprüften Technikerin der Chemietechnik an der Bildungsakademie Leuna fort. Im März 2015 möchte ich erfolgreich abschließen. Danach will ich einbringen, was ich gelernt habe – darauf freue ich mich jetzt schon.

und besuchen zahlreiche Stationen wie Marktplätze, Messen oder Betriebe. Die interaktiv gestalteten Schul-doppelstunden, Informationsabende für Eltern und Kurzvorträge zur Weiterbildung stoßen auf große Resonanz.

(Weitere Infos unter: www.praktisch-unschlagbar.de)

Fantasievolle Betriebe

Bei rund 330 Ausbildungsberufen können Jugendliche schon mal den Überblick verlieren. Allzu häufig konzentrieren sie sich deshalb auf die „Top Ten“. Während an ausgebildeten Kraftfahrzeugmechatikern und Verkäuferinnen kein Mangel herrscht, leiden andere Berufe unter ihrer Unbekanntheit oder ihrem altbackenen Image – oft zu Unrecht, wie der Verbandspräsident der deutschen Handwerker, Hans Peter Wollseifer, gegenüber der Berliner Zeitung erklärte: „In den meisten Berufen ist Handwerk heute Hightech und fordert Präzisionsarbeit. Nehmen Sie den Feinwerkmechaniker, der Teile für Satellitenanlagen im All fertigt, oder den Orthopädietechniker, der über Nervensensoren gesteuerte Prothesen baut, wie wir sie etwa von den Paralympics kennen.“ Um den Jugendlichen Einblicke in den Beruf zu geben, hat die Bereitschaft, Praktika anzubieten, in diesem Jahr deutlich zugenommen. Laut DIHK-Ausbildungsumfrage von August 2014 wollen beinahe

zwei Drittel aller Betriebe, die rückläufige Bewerberzahlen feststellen, Jugendlichen Berufsorientierung durch das verstärkte Angebot von Schülerpraktika ermöglichen.

Doch die Optionen der Betriebe sind damit lange nicht erschöpft: „Wichtige Stellschrauben sind die pädagogische Gestaltung des Ausbildungsprozesses, die Ausbildungsvergütung sowie ausbildungsbegleitende Qualifizierungsmöglichkeiten“, fassen Julia Gei und Tobias Hucker vom BIBB zentrale Erkenntnisse des Expertenmonitors 2012 zusammen (Quelle: BWP 4/2013). Vor allem diese Faktoren würden das Image der dualen Berufsausbildung positiv beeinflussen. Die Attraktivität einer betrieblichen Ausbildung hängt somit stark von der Qualität und den Rahmenbedingungen im Ausbildungsbetrieb ab, allerdings auch von der Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber. Statt auf Bewerbungen zu warten, bewerben sich heute immer mehr Unternehmen selbst bei potenziellen Auszubildenden. Der Kreativität sind dabei kaum Grenzen gesetzt (siehe S. 11).

Trotz aller Hausaufgaben, die auf alle beteiligten Akteure warten: Das duale System ist schon heute hochattraktiv. „Berufsausbildung ist nicht zweite Wahl!“, ist sich BDA-Mann Peter Clever sicher. „Aus der Sicht der Wirtschaft ist eine gute duale Berufsausbildung erste Wahl!“

Die Bundeskonferenz „Chance Beruf“ – große Themen, großes Interesse

Zwei Tage, zehn Fachforen und über 400 Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, von Verbänden und Bildungsträgern: Schon die rein numerische Bilanz der Bundeskonferenz „Chance Beruf“ beeindruckt. Doch die Tagung mit dem Motto „Zukunft der beruflichen Bildung gestalten“ überzeugte auch mit ihren Inhalten.

Ob Ausweitung der Bildungsketten oder die Integration von Migrantinnen und Migranten; ob berufliche Weiterbildung oder Durchlässigkeit: Die zehn Fachforen ließen kein aktuelles Thema aus dem Feld der beruflichen Bildung außen vor. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer führten vielschichtige Diskussionen und tauschten sich über neue Erkenntnisse und Ansätze aus. Ziel und erklärtes Leitmotiv der zweitägigen Veranstaltung war es, die berufliche Aus- und Weiterbildung für neue Herausforderungen zu wappnen.

Hinter der Bundeskonferenz „Chance Beruf“ steht die gleichnamige Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), eine programmatische Konzeption der berufsbildungspolitischen Schwerpunkte zur Stärkung und Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die Leitlinien erläuterte Bildungsministerin Johanna Wanka in ihrem Konferenzvortrag: „Wir wollen gemeinsam erreichen, dass jeder Jugendliche einen Abschluss erreicht. Wir wollen, dass er nach diesem Abschluss auch einen Anschluss findet, und wir wollen, dass er für seinen Aufstieg, für seine Möglichkeiten ein Leben lang die Chance hat, weiter zu lernen und sich zu entwickeln. Hier setzt unsere Initiative Chance Beruf an.“

Die Dokumentation der Bundeskonferenz „Chance Beruf“ gibt einen guten Überblick über die aktuellen Themen und Entwicklungen der beruflichen Bildung. Eine Vielzahl an Videos, Bildern, Tondokumenten sowie Zusammenfassungen aller Fachforen finden Sie unter:

www.jobstarter.de/chanceberuf



Engagement gewinnt – wie Betriebe aktiv Azubis anwerben

Immer mehr Unternehmen setzen auf gezieltes Ausbildungsmarketing. Mit innovativen Aktionen und Angeboten wollen sie sich selbst für potenzielle Auszubildende attraktiver machen und wirken damit dem – in manchen Regionen bereits spürbaren – demographischen Wandel entgegen.



Azubis der Sparkasse Nürnberg führen für zwei Wochen ihre eigene Geschäftsstelle – vom Leiter bis zum Anlageberater ist jede Funktion vertreten.

Die Zeiten, in denen sich kleine und mittlere Unternehmen ihre Auszubildenden aussuchen konnten, scheinen vorbei. Wie die Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspansels 2013 zeigen, warteten 40 Prozent der Betriebe im vergangenen Jahr vergeblich auf Bewerberinnen und Bewerber. Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit sieht die Ursachen vor allem im strukturellen und demographischen Wandel sowie in der guten wirtschaftlichen Lage. Doch statt nur auf diese Ursachen zu verweisen, gehen immer mehr Ausbilder neue Wege, um Azubis zu gewinnen. Mit unterschiedlichen Initiativen begeistern sie Jugendliche für ihren Beruf.

Ausbildung als Zukunftsinvestment

Obwohl die kaufmännischen Berufe zu den beliebtesten unter Jugendlichen gehören, sind auch Ausbildungsbetriebe dieser Branche mit rückgängigen Bewerberzahlen konfrontiert. Um dennoch die geeignetsten Bewerberinnen und Bewerber für sich zu gewinnen, startete die

Sparkasse Nürnberg das Projekt der Azubi-Geschäftsstelle. Wie Ausbildungsleiter Wolfgang Schröpfer erläutert, übernimmt dabei ein Team Auszubildender zwei Wochen lang eine komplette Geschäftsstelle. Die Azubis ersetzen alle Beschäftigten, die normalerweise vor Ort sind – vom Geschäftsstellenleiter bis zum Anlageberater. „Die Idee kam durch andere Unternehmen mit ähnlichen Maßnahmen. Und wir haben uns gedacht: Das probieren wir auch“, sagt Schröpfer. Die Aktion soll zum einen die Eigenverantwortlichkeit der beteiligten Azubis fördern und zum anderen potenzielle Bewerber für die Ausbildung zur/m Bankkauffrau/-mann begeistern. Rund 70 Prozent des Führungsstabs der Sparkasse Nürnberg stammen aus dem eigenen Nachwuchs. Damit das so weitergeht, wolle das Kreditinstitut den Jugendlichen durch die Azubi-Geschäftsstelle eine reale Vorstellung davon geben, wie die eigene berufliche Zukunft aussehen kann, erklärt der Ausbildungsleiter. Aufmerksamkeit ist der Aktion sicher: In den sozialen Medien bewerben die Azubis ihr Projekt und ein regio-

naler Fernsehsender berichtete kürzlich darüber. Dass das Projekt ein voller Erfolg ist, sei am positiven Feedback zu spüren, das er bereits von Bewerberinnen und Bewerbern in Einstellungsgesprächen bekomme, die sich nach der nächsten Azubi-Geschäftsstelle erkundigen. „Ausbilden heißt Investieren in die Zukunft, und das lohnt sich für uns“, erklärt Schröpfer.

Früh übt sich, wer ein Konditormeister werden will

Um Kindern und Jugendlichen handwerkliches Arbeiten nahezubringen, bietet Konditormeister Wolfgang Quast aus Bottrop seit 2010 kostenlose Tortenworkshops für Schulen und Kindergärten an. Im Vordergrund der Workshops steht, dass die Schülerinnen und Schüler eigene Ideen umsetzen und jeden Schritt selbst bewerkstelligen – vom Biskuitboden bis zur Motivzeichnung. „Die Kinder sind begeistert, vor allem wenn sie sehen, was bei ihrer Arbeit herauskommt“, resümiert Quast. Regelmäßig bekommt er dadurch Anfragen für Praktika oder eine berufliche Ausbildung in seinem Betrieb. Da sich der 62-Jährige nicht mehr fit genug fühlt, selbst auszubilden, vermittelt er Bewerberinnen und Bewerber mittlerweile an jüngere Kollegen in der Umgebung. Quast bedauert, dass die Kollegen nicht ähnliche Aktionen anbieten, obwohl viele händeringend Azubis suchen. Zu oft würden Schüler erst in den letzten Schuljahren ermutigt, sich beruflich zu orientieren, meint der Tortenspezialist. Schulen, Unternehmen und Handwerkskammern müssten aber schon im Kindesalter praktische Erfahrungen ermöglichen. „Wir haben in Deutschland ein Handwerk, das ist Weltklasse“, erklärt



Lernen vom Konditormeister – Tortenworkshop mit Wolfgang Quast.

der Konditormeister. „Das muss man den Kindern zeigen und es so in die Zukunft führen!“

Altersgerechte Anreize für Jugendliche schaffen

Als das Gebäude-, IT- und Kommunikationstechnik-Unternehmen Elektro Schöffmann im Frühjahr 2012 die Aktion „Azubi des Monats“ startete, sei ein Ruck durch



Hochbegehrt: das Fahrzeug für den Azubi des Monats.

die Azubi-Reihen des Betriebs gegangen, berichtet Geschäftsführer Ralph Groll. Seitdem schlagen Abteilungs- und Ausbildungsleiter jeden Monat engagierte Lehrlinge für diese Auszeichnung vor. Der Gewinner bekommt für vier Wochen ein Auto zur Verfügung gestellt – speziell für die Jugendlichen sogar etwas aufgemotzt – inklusive Tankkarte. „Die Azubis im Betrieb zeigen hohe Motivation, um das Auto zu bekommen“, so Groll. „Das Projekt spricht sich wahnsinnig herum, auch über die zugehörige Facebook-Seite. Dadurch sind schon viele Bewerber auf unseren Betrieb aufmerksam geworden“, freut sich Groll. Elektro Schöffmann startete die Aktion, weil es immer schwieriger werde, genügend qualifizierte Azubis zum/zur Elektroniker/-in IT & Kommunikation oder Energie- und Gebäudetechnik zu gewinnen. Dabei seien Lehrlinge die wichtigsten Mitarbeiter, findet Groll und verdeutlicht: „Ohne Azubis können wir unsere Firma langfristig nicht fortführen“. Die erfolgreiche Aktion werde daher auf jeden Fall weitergeführt.

Provokante Aktionen „pimpen“ das Image

„Wir wollen auffallen und junge Leute auf den Beruf aufmerksam machen“, berichtet Anlagenmechanikermeister Jörg Bokelmann. Er und 47 weitere Betriebe der

Innung Sanitär-, Heizungs-, Klima- und Klempnertechnik (SHK) Hildesheim haben dazu das Projekt „Pimp deine Zukunft“ ins Leben gerufen. Bokelmanns Sohn Nino, der bei ihm in die Lehre geht, wurde kurzerhand zum Fotomodell für Werbematerial der Kampagne. Die provokanten Bilder zeigen einen männlichen Oberkörper mit dicker Halskette, an der eine goldene Toilette baumelt. Mit ihrem Werbematerial besuchen die Handwerker Schulen und Messen, sie organisieren aber auch eigene Veranstaltungen wie die Ausbildungsmesse „Nacht der Bewerber“. Dort können Jugendliche einen Ausbildungsplatz „gewinnen“: Wer ambitioniert ist, kann seine Bewerbung mitbringen und bei Spielen mitmachen, die technische Fertigkeit und Allgemeinwissen testen. Der Bewerber/die Bewerberin mit dem besten Ergebnis bekommt einen Ausbildungsplatz. Einer der drei Azubis in Bokelmanns Betrieb ist so zu seiner Lehrstelle gekommen. „In der Innung haben wir die Azubi-Zahl durch das gesamte Projekt um mindestens ein Drittel erhöht“, erläutert Bokelmann. Davor sei die Zahl der Auszubildenden kontinuierlich gesunken. Der Anlagenmechaniker spürt den Erfolg: „Inzwischen kann ich mir meine Auszubildenden aussuchen“.



Nackte Tatsachen sprechen lassen: die Werbekampagne „Pimp deine Zukunft“.

Den Ideen sind im Ausbildungsmarketing keine Grenzen gesetzt. Eigeninitiative lohnt sich für Betriebe, die Probleme haben, geeigneten Nachwuchs zu finden. Wie erfolgreich Ausbildungsmarketing sein kann, zeigen die Beispielprojekte der Sparkasse Nürnberg, von Konditormeister Quast, Elektro Schöffmann und SHK-Spezialist Jörg Bokelmann.

„Im Vergleich zum Studium ist die Ausbildung für mich ein Schritt nach vorne!“

Alexander Christ (28), Auszubildender zum Kaufmann für Büromanagement

Nach dem Abitur habe ich Deutsch, Spanisch und Geschichte auf Gymnasiallehreramt studiert – aus Überzeugung. Mit 24 hatte ich mein Examen in der Tasche und bin in den Staatsdienst eingetreten.

Es hat mir Spaß gemacht, mit den Jugendlichen zu arbeiten, doch im Klassenzimmer braucht man seine Sinne zu 100 Prozent; das konnte ich mit meiner Sehbehinderung nicht leisten. Nach eineinhalb Jahren bin ich aus dem Staatsdienst ausgetreten und habe erst mal verschiedene Dinge ausprobiert: ein Verlagspraktikum und Jobs im sozialen Bereich. Einen 17-jährigen Autisten habe ich bis zur mittleren Reife auf einer Regelschule begleitet. Auch diese Aufgabe hat mir viel Spaß gemacht, doch projektgebundene Zeitverträge waren mir auf Dauer zu unsicher.

Vor ein paar Monaten habe ich den Kontakt zur Strahlemann-Stiftung in meiner Heimatstadt Heppenheim gesucht, die Jugendlichen Brücken in die betriebliche Ausbildung baut. In zwei der Partnerbetrieben – dem LED-Hersteller InnoGreen und dem Hersteller für elektrotechnische Produkte Jäger Direkt – habe ich vor drei Wochen meine Verbundausbildung begonnen. Ich werde einer der ersten Kaufmänner für Büromanagement; das ist ein ganz neuer Ausbildungsberuf, der mehrere kaufmännische Ausbildungsgänge vereint. Für die telefonische Kundenakquise und -betreuung haben die Betriebe gezielt einen älteren Azubi mit guter Vorbildung gesucht. Meine Aufgabe macht mir extrem viel Spaß und ich bin sehr dankbar für die Chance. Im Vergleich zu meinem Studium ist die Ausbildung für mich kein Rückschritt, sondern ein Schritt nach vorne.



Zusatzqualifikationen: Der Weg zum Mehr

Wer schon in der Ausbildung die Karrierewege seines Berufs kennt, kann mit Zusatzqualifikationen frühzeitig Weichen stellen. Auch Betriebe interessieren sich für die zusätzlichen Kompetenzen. Ein Überblick über zwei aktuelle JOBSTARTER-Projekte mit Mehrwert.

Betriebliche und fachliche Anforderungen an Jugendliche in der Berufsausbildung ändern sich mit dem technologischen Wandel in rasantem Tempo. Betriebe benötigen Fachkräfte sowohl mit Spezialkenntnissen als auch mit berufsübergreifenden Kenntnissen, um ihre Wettbewerbsfähigkeit in internationalen oder sogar globalen Märkten behaupten zu können. Zusatzqualifikationen werden während der Ausbildung neben den gängigen Ausbildungsinhalten erworben und können so zu einer frühzeitigen Spezialisierung oder breiteren Qualifizierung beitragen. Unternehmen holen so zusätzliches Expertenwissen gezielt in den Betrieb. Daher bilden Zusatzqualifikationen eine zusätzliche Chance, um die zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die betrieblichen Bedarfe gezielt zu qualifizieren. Außerdem können den Auszubildenden somit Entwicklungschancen und Perspektiven eröffnet werden. Drei von vier Auszubildenden legen Wert darauf, dass ihnen eine Ausbildung zugleich eine Weiterqualifizierung ermöglicht.

Mehr als 2.000 Modelle dieser Zusatzqualifikationen listet die bundesweite Online-Datenbank „AusbildungPlus“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), www.ausbildungplus.de. Überwiegend sind es Berufsakademien, die derartige Bausteine anbieten, gefolgt von Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern sowie Betrieben. Vor allem Fremdsprachenkompetenzen und technische Inhalte sind beliebt, gefolgt von EDV/IT und kaufmännischen Angeboten.

Mit Zusatzqualifikationen zum Montageleiter/zur Montageleiterin

Reinhold Kurre weiß die Vorteile von Zusatzqualifikationen zu schätzen. Deshalb hat der Geschäftsführer der Firmengruppe Kurre keinen Moment gezögert, als die Kreishandwerkerschaft Cloppenburg ihn fragte, ob er sich am JOBSTARTER-Projekt **Metall + Mehr** beteiligen wolle. „Mit der Zusatzqualifikation zum Servicetechniker/-monteur in der Metalltechnik können die Azubis schon nach kurzer Zeit verantwortungsvolle Funktionen übernehmen, zum Beispiel als Vorarbeiter oder Montageleiter“, meint Kurre. Neben Kenntnissen in Metall- und Elektrotechnik sollen die Auszubildenden wichtige Kompetenzen in Führung und Organisation, Kommuni-



Maschinenbaumeister Reinhold Kurre (rechts) und sein Auszubildender Gereon Altrogge setzen auf den Mehrwert der Zusatzqualifikation.

kation und Personalplanung sammeln. „Manche Inhalte, die für uns wichtig sind, kann eine Standard-Lehre einfach nicht vermitteln“, berichtet Kurre. Seit 1979 hat der gelernte Maschinenbaumeister in seinem Betrieb „geschätzte 150“ junge Menschen ausgebildet, aktuell lernen etwa 20 Azubis in der Firmengruppe Kurre.

Einer von ihnen ist Gereon Altrogge. Der angehende Feinwerkmechaniker im zweiten Lehrjahr nimmt an der Zusatzqualifikation zum/r Servicetechniker/-in bzw. -monteur/-in in der Metalltechnik teil. Anfang September dieses Jahres absolvierte er seine erste Unterrichtseinheit. Ganze 600 Schulstunden stehen in den folgenden 14 Monaten auf dem Plan. Für die Teilnehmenden bedeutet das einen Kraftakt, findet der Unterricht doch jeden Dienstagabend sowie Samstagvormittag statt; außerdem sind drei Blockseminare eingestreut. Zusätzlicher Lohn der Mühen: Die erworbenen Qualifikationen lassen sich auf eine spätere Meisterausbildung anrechnen.

Eigene statt externe Qualitätsmanager

Auch Luke Neumann ist sich sicher, dass sich seine Anstrengungen auszahlen werden. „Ich sehe in der Zusatzqualifikation eine weitere Perspektive für meine beruf-

liche Laufbahn“, sagt der 18-jährige Auszubildende zum Metallbauer in der Fachrichtung Konstruktionstechnik bei der Peikko GmbH im nordhessischen Waldeck-Höringhausen. Neumann absolviert seit Herbst 2013 zusammen mit 31 anderen Jugendlichen die Zusatzqualifikation „Verzahnte Managementtechniken im betrieblichen Umwelt- und Qualitätswesen ‚Öko-QM‘“. Dabei handelt es sich um eine prozessorientierte Zusatzqualifikation im Qualitäts- und Umwelt-Management. Für die 19-jährige Auszubildende Gunda Pfaffenbach war das Angebot dieser Zusatzqualifikation sogar einer der Gründe, warum sie sich für die Ausbildung zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft bei der K.E.S. Planungs- und Entwicklungs UG entschieden hat: „Da ich in einem sehr jungen Familienunternehmen lerne, ist im Qualitätsmanagement sicherlich noch viel machbar. Ich möchte nach meiner Ausbildung gern im Betrieb verbleiben, daher bin ich natürlich sehr an dessen Erfolg interessiert.“

Die Entwicklung und Erprobung dieser Zusatzqualifikation unterstützt das JOBSTARTER-Projekt **FabiAN** – Fachkräfte binden durch Ausbildung in Nachhaltigen Managementtechniken. „Zusatzangebote entwickeln die Betriebe, um gute Azubis zu gewinnen und ihnen eine Perspektive zu geben, gerade bei der starken Konkurrenz

durch die Hochschulen“, weiß Projektkoordinatorin Ursula Müller vom Forum Umwelttechnik e.V. in Franckenberg. „Gleichzeitig wollen sich die Betriebe damit eigene Experten für ein innerbetriebliches Qualitätsmanagement heranziehen, das sie bis jetzt punktuell und extern zukaufen.“

Die drei jeweils 80-stündigen Lehreinheiten setzen deshalb am Bedarf der Betriebe und an den Rahmenlehrplänen unterschiedlicher Ausbildungsberufe an, vermitteln Grundlagen und verzahnen Theorie und Praxis anhand betrieblicher Beispiele. Am Ende erhalten die erfolgreichen Azubis ein Zertifikat der IHK Marburg-Kassel. „Wir hatten bisher nur positive Rückmeldungen von den Azubis“, freut sich Müller. Das gilt besonders für die weiblichen Auszubildenden: Sie bilden rund ein Drittel der Schüler/-innen im FabiAN-Projekt. Mit solch erfreulich großer Nachfrage hatte man ursprünglich nicht gerechnet.

Zusatzqualifikationen gewinnen immer mehr an Bedeutung. Dies liegt sicherlich nicht zuletzt an der Win-win-Situation, die für Auszubildende und Unternehmen gleichermaßen entsteht. Größere Karriere-möglichkeiten für junge Menschen und ausgebildete Facharbeiter für Unternehmen – das sind attraktive Aussichten.

„Meine Ausbildung mit Zusatzqualifikation hat sich auf jeden Fall gelohnt.“

Niclas Kohlen (23), Industriekaufmann



Die Ausbildung zum Industriekaufmann habe ich mir auch deshalb ausgesucht, weil sie – anders als andere kaufmännische Ausbildungen – Vertrieb und Einkauf beinhaltet. Bis Juni 2013 habe ich eine Lehre beim Stahlwerk Unna absolviert, die ich auf zwei Jahre verkürzen konnte. Da man als Kaufmann üblicherweise keine tiefgehenden technischen Kenntnisse hat, habe ich mich für die Zusatzqualifikation „Technik für kaufmännische Auszubildende“ entschieden. Organisiert wurden die Kurse von der Stiftung Weiterbildung der Wirtschaftsförderung Kreis Unna, gelehrt haben uns Tutoren der IHK. Das gewonnene Wissen ist in meiner jetzigen Position als Sachbearbeiter im Einkauf besonders hilfreich, wenn ich zum Beispiel mit Lieferanten über die Produktpalette, Normen oder technische Fertigungswege sprechen muss.

Wenn man sich für eine Ausbildung entscheidet, sollte man sich auf jeden Fall Gedanken darüber machen, welche Zusatzqualifikation infrage kommen könnte. Als ich meinem Personalleiter davon erzählte, dass ich mich für eine Zusatzqualifikation in-

teressiere, war er sofort einverstanden. Die Firma hat sogar die Kosten übernommen. Der Chef sieht es natürlich sehr gerne, wenn man zusätzlich zur Arbeitszeit noch etwas für den Job tut. Klar ist es etwas anstrengend, vier Monate lang zweimal pro Woche noch zwei Stunden zusätzlich zu machen – nach einem Neun-Stunden-Arbeitstag. Aber ich wusste ja, worauf ich mich einlasse, und es hat sich auf jeden Fall gelohnt.



EUROPÄISCHE UNION



Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

Service: Neues zu den Ausbildungsbausteinen



JOBSTARTER PRAXIS – Band 8 erschienen

„Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluss“ heißt die aktuelle Neuerscheinung aus der nun achtbändigen Reihe „JOBSTARTER PRAXIS“. Auf 189 Seiten finden Sie alle wichtigen und aktuellen Informationen zum Förderprogramm JOBSTARTER CONNECT.

Der praxisnahe Ratgeber stellt die zentralen Empfehlungen und Erkenntnisse aus den CONNECT-Projekten vor. Vertreter der Betriebe schildern, wie sie die Ausbildungsbausteine in unterschiedlichen Maßnahmen umgesetzt haben. Junge Menschen geben einen Einblick in ihre Erlebnisse. Bildungsträger, Schulen und Arbeitsverwaltung kommen zu Wort – auch die Politik nimmt Stellung. Ein kompakter „Wegweiser“ gibt einen Überblick über den Aufbau des Bandes.

Mit den Ausbildungsbausteinen, die das Programm JOBSTARTER CONNECT seit 2009 erprobt hat, werden Teilbereiche der beruflichen Bildung effizienter gestaltet. Dies reicht vom Übergangsbereich bis hin zur Nachqualifizierung. So sollen der Übergang in betriebliche Ausbildung erleichtert und bereits erworbene

berufliche Kompetenzen zeitlich besser auf eine nachfolgende Ausbildung im Betrieb angerechnet werden können.

„Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluss“ können Sie auf unserer Webseite unter www.jobstarter.de/publikationen kostenlos bestellen oder herunterladen.

Neue Ausbildungsbausteine

Im Rahmen des Programms JOBSTARTER CONNECT haben 40 Projekte in 14 verschiedenen Ausbildungsberufen Ausbildungsbausteine im Übergangssystem und in der Nachqualifizierung eingesetzt. Mit den Bausteinen lassen sich erworbene Kompetenzen leichter auf eine nachfolgende Ausbildung anrechnen. Ein Evaluationsbericht zum Programm JOBSTARTER CONNECT liegt vor.

Aktuell gliedert das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) acht weitere Berufe in Ausbildungsbausteine:

1. Änderungsschneider/-in
2. Berufskraftfahrer/-in
3. Fachkraft für Abwassertechnik
4. Fachkraft für Schutz und Sicherheit
5. Fachkraft im Gastgewerbe
6. Konstruktionsmechaniker/-in
7. Servicekraft für Schutz und Sicherheit
8. Zerspanungsmechaniker/-in

Die Gestaltung der Ausbildungsbausteine wird voraussichtlich zum Jahresende abgeschlossen sein.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.jobstarter.de/connect