



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



JOBSTARTER

REGIONAL

Ausbildung im Handwerk: Können, Kunst und Karriere



INHALT

JOBSTARTER INTERVIEW

BIBB-Präsident Esser über die
„Wirtschaftsmacht von nebenan“
Seite 3

JOBSTARTER THEMA

Starke Partner: Das Handwerk
gewinnt mit JOBSTARTER
Seite 5

JOBSTARTER PROJEKTE

Wie Jugendliche in Berlin ihre
Handwerkskarriere beginnen
Seite 10

JOBSTARTER LITERATUR

Seite 12

JOBSTARTER NEWS

Die Informationsoffensive
„Berufliche Bildung –
praktisch unschlagbar“
Seite 14

Ausgabe 2 · 2012

BILDUNG

Liebe Leserin, lieber Leser,

ist er Ihnen schon im Kino, bei YouTube oder im Fernsehen aufgefallen, der Werbespot für das Handwerk? Wer gesehen hat (etwa auf www.handwerk.de), wie in diesem Kurzfilm unsere alltägliche Umgebung größtenteils zu Staub zerfällt, dem bleibt die Botschaft im Gedächtnis: Würde plötzlich das ganze Können und Wissen nicht mehr existieren, das in all den Hunderten Handwerksberufen steckt, dann lebten wir schnell wieder wie in der Steinzeit. Denn das Handwerk ist ein Innovationsmotor. Wir verdanken ihm ungezählte Erfindungen und Bequemlichkeiten.

Obwohl das Handwerk zahlenmäßig einer der wichtigsten Ausbildungssektoren ist, plagen seine Klein- und Kleinstbetriebe große Nachwuchssorgen. Das liegt unter anderem an einer Reihe von Missverständnissen: Jugendliche, die vor der Berufswahl stehen, haben von vielen Berufen entweder noch nie gehört, oder sie schätzen sie fälschlich als „altmodisch“, „schmutzig“ oder „langweilig“ ein.

Solche Fehleinschätzungen korrigiert auch die phantasievolle Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ (siehe Seite 14). Die beiden Bundesministerien für Bildung und für Wirtschaft, unterstützt durch die Wirtschaftsverbände, heben dabei Chancen durch Aus- und Weiterbildung hervor – gerade auch im Handwerk. Denn wo sonst dürfen junge Menschen von Anfang an Geschäftsprozesse mitgestalten, haben Kundenkontakt und machen intensive Praxis-



erfahrungen? Wo sonst lernt man in einem oft fast familiären Umfeld, persönlich gefördert von Chef oder Chefin?

Aus all diesen Gründen ist es so wichtig, dass JOBSTARTER-Projekte im ganzen Land sich für mehr Handwerks-Ausbildungsplätze und deren passgenaue Besetzung mit jungen Menschen engagieren (siehe S. 5). Denn am besten korrigiert man Vorurteile, indem be-



geisterte Auszubildende und Vorgesetzte von ihren guten Erfahrungen berichten. Wie zum Beispiel auch in diesem Heft.

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.: 0 18 05 / 26 23 02, Fax: 0 18 05 / 26 23 03

Festnetzpreis 14 ct/min, höchstens 42 ct/min aus Mobilfunknetzen oder per E-Mail: books@bmbf.bund.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 2/2012

7. Jahrgang, Heft 18

Bonn, Oktober 2012

Redaktion: Martin Diart, Oliver Driesen, Nicole Fandrich, Sonja Janik, Sigrid Meiborg (verantwortlich)

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe (Seitenzahlen in Klammern): Sigrid Meiborg (2), Oliver Driesen (3–4), Martin Diart, Nicole Fandrich (5–8), Simon Isser (9), Larisa Chvartsman (10), Thomas Waxweiler (11), Martin Diart (12), Meike Julia Dahmen (13), Carolin Jochum (14–15), Virginia Gerard (16).

Die Inhalte der Beiträge verantworten die Autorinnen und Autoren.

Gestaltung: Conny Koepl. vice versa, Köln

Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Bildnachweis (Seitenzahlen in Klammern):

JOBSTARTER/A. Blancke (1), ZDH (2 oben), JOBSTARTER/Jürgen H. Krause (2 unten), BIBB (3 oben), istockphoto.com/Ugurhan Betin (3 unten), Werner Bachmeier (4), gettyimages.com/Henrik Weis (5), istockphoto.com/nullplus (7), ZWH/ S. Janik (6, 8 oben und unten), Verband Farbe Gestaltung Bautenschutz Hessen (9 oben und unten), HWK Berlin (10), LGH (11), JOBSTARTER (13 oben), JOBSTARTER/ B. Dietl (13 unten), BMBF u. BMWi / T. Maelsa (14), BMBF u. BMWi (15), WorldSkills Leipzig 2013 GmbH (16).

„Das Handwerk hat mehr zu bieten als den goldenen Boden“

Sein eigenes Handwerk hat er von der Pike auf gelernt: Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser (53), seit Mai 2011 Präsident des BIBB, absolvierte zunächst eine Ausbildung im Bäckerhandwerk. Nach dem Abitur schlug Esser die wissenschaftliche und anschließend die berufsbildungspolitische Laufbahn ein. Dabei machte er sich unter anderem einen Namen als Autor zahlreicher handwerkswissenschaftlicher Publikationen. Gründe genug, den BIBB-Präsidenten nach den berufsbildungspolitischen Herausforderungen einer vielseitigen Branche im Umbruch zu befragen.

REGIONAL: Herr Esser, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) stammt ein Werbefilm, in dem man die Großstadt Berlin nach und nach in Schutt und Asche fallen sieht. Die Pointe: So würde unsere Welt aussehen, wenn es die vielfältigen Leistungen des Handwerks nicht gäbe. Glauben Sie, das spricht Jugendliche bei ihrer Berufswahl mehr an als das alte Klischee vom „goldenen Boden“?

Esser: Über die Ausgestaltung von Imagewerbung lässt sich bekanntlich wunderbar streiten. Richtig ist: Mit dem „goldenen Boden“ wird die Perspektive für handwerkliches Schaffen beziehungsweise Können anschaulich umrissen. Das gilt zwar zweifelsohne heute

noch wie vor 100 Jahren. Es geht aber bei einer Entscheidung für eine Ausbildung und Karriere im Handwerk auch um andere, vielleicht

weniger offensichtliche Qualitäten. Zunächst bietet das Handwerk Ausbildungsgänge von höchster inhaltlicher Güte – wie es ja neuerdings auch der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) dokumentiert. Und kaum eine Branche setzt so sehr auf die Rekrutierung des eigenen Fachkräftenachwuchses wie das Handwerk. Wer hier seinen beruflichen Karriereweg beginnt, findet viele Möglichkeiten vor, sich über erworbenes Fachwissen selbst zu verwirklichen und voranzukommen. Das bedeutet Durchlässigkeit der Bildungswege – jeder Meister kann studieren! – sowie ein hohes Maß an beruflicher Anerkennung und Freude an der Kreativität. Mit einem Wort: ein starkes Fundament für die Karriere. Und nicht zuletzt sind Jugendliche in der handwerklichen Berufsausbildung von Beginn an in die „reale Geschäftswelt“, in den Kundenauftrag eingebunden. So bekommen sie praxisnah alles mit, was sie brauchen, um später als Geselle verantwortungsvolle Arbeit zu leisten oder als Meister einen eigenen Betrieb zu führen.

REGIONAL: Trotz all dieser Pluspunkte klagen viele Handwerksbetriebe über Bewerbermangel. Warum ist das so?

Esser: Das hat vielfältige Gründe, die auch noch nach einzelnen Berufen getrennt zu betrachten sind. Aber allen gemeinsam ist das Problem des demografischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels. So gab es in Ostdeutschland im Jahr 2000 noch 171.000 nicht studienberechtigten Schulabsolventen und -absolventinnen. Im vergangenen Jahr waren es noch 75.000. In Westdeutschland wird es 2020 rund 140.000 Schulentlassene weniger geben als noch im Jahr 2007. In der Summe stehen der deutschen Wirtschaft – und damit auch dem Handwerk – bis 2020 etwa eine Million dringend benötigte Nachwuchsfachkräfte weniger zur Verfügung. Diese Zahlen verdeutlichen die Herausforderung, vor der wir alle gemeinsam stehen.



Kunst kommt von Können: Ein Goldschmied leistet Präzisionsarbeit

REGIONAL: Kann denn das Handwerk in diesem verschärften Wettbewerb um talentierte Köpfe überhaupt mit den „großen Fischen“ aus der Industrie konkurrieren?

Esser: Mit Sicherheit! Gegenüber Konzernen haben die Handwerksbetriebe, die ja von Natur aus zu den Klein- und Mittelunternehmen (KMU) zählen, zwar strukturelle Nachteile auf dem Bewerbermarkt. Die großen Namen locken vielleicht mit Boni, Personalentwicklungsprogrammen, internationalen Karrierechancen oder Standorten in attraktiven Metropolen. Aber Klein- und Mittelbetriebe können dem oft das persönliche Betriebsklima und die menschliche, direkte Kommunikation entgegensetzen. Das können wirklich große Vorzüge sein.

REGIONAL: Sie kennen die Sorgen moderner Handwerksbetriebe beim Thema Ausbildung nicht nur aus eigener Anschauung, sondern auch aus Verbänden und Gremien. Wo haben die Betriebe am meisten Unterstützungsbedarf?

Esser: In einem Handwerksbetrieb gibt es keine Abteilungen und Stäbe wie bei Global Playern, wo zum Beispiel hoch bezahlte Experten nur für die Außendarstellung zuständig sind. Hier legt der Chef oder die Chefin selbst Hand an, auch in der Werbung. Deshalb war es so wichtig, dass der ZDH die von Ihnen angesprochene, deutschlandweite Imagekampagne mit Plakaten und Anzeigen für das Handwerk konzipierte. So etwas kann der einzelne Bäcker- oder Raumausstatterbetrieb vor Ort natürlich nicht leisten. Oder nehmen Sie die Bewerberauswahl: Da bietet die Industrie zum Beispiel Hundertschaften von „Human Resource Managern“ auf. Handwerksmeister und -meisterinnen müssen sich auf ihren persönlichen Eindruck von Kandidatinnen und Kandidaten verlassen – und die Bewerbungsgespräche von ihrer Zeit abknapsen. Dasselbe gilt für den Kampf mit bürokratischen Hürden des Geschäfts- und Ausbildungsalltags. Nicht zuletzt müssen auch Konflikte im Betrieb „Auge in Auge“ geschlichtet werden – ohne Unterstützung durch Betriebsräte oder psychologisch geschulte Mediatoren. All das kostet die Kleinunternehmer Zeit und Ressourcen und kann auch zulasten der Produktion gehen.

REGIONAL: Wer hilft den Handwerksbetrieben, am Ausbildungsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben?

Esser: Es gibt vielfältige Aktivitäten der Bundesregierung, der Spitzenverbände und des BIBB gerade für Klein- und Mittelbetriebe. Auch das Ausbildungsförderprogramm JOBSTARTER hat sich erfolgreich für mehr Aus- und Fortbildung sowie passgenaues „Matching“ engagiert. Neben der Akquise und Besetzung zusätzlicher Ausbildungsplätze wurden zentrale Themen vorangetrieben, wie etwa Zusatzqualifikationen während der Ausbildung, duale Studiengänge, die Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter oder das Gender Mainstreaming, um den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in vielen Ausbildungsberufen zu erhöhen.

REGIONAL: Sie sind also optimistisch, was die zukünftige Fachkompetenz des Handwerks in Deutschland betrifft?

Esser: Man kann doch gar nicht anders, als die beiden Begriffe „Handwerk“ und „Ausbildung“ zusammen zu denken. Beides wird in Deutschland immer zusammengehören. Es stimmt, dass es in vielen Handwerksberufen schwieriger werden wird, junge Leute zu gewinnen. Aber genau hier setzen Programme wie JOBSTARTER an und helfen so bei der Sicherung der Zukunftsfähigkeit. Das Handwerk hat Jugendlichen auch in 50 Jahren noch mehr zu bieten als den „goldenen Boden“!

Gutes Auge für den rechten Winkel: Eine Mechanikerin nimmt Maß



Starke Partner: das Handwerk und JOBSTARTER



Zwar besticht das Handwerk durch Vielfalt und Individualität – gerade auch bei den Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten. Dennoch stehen viele seiner Unternehmen vor demselben Problem: einem sich verschärfenden Mangel an Auszubildenden. Hier hilft JOBSTARTER mit zahlreichen Dienstleistungen für Betriebe und Jugendliche. Martin Diart und Nicole Fandrich beleuchten die Ausbildungslandschaft des Handwerks und die darauf abgestimmte Projekt-Szene von JOBSTARTER.

Ausbildung im Handwerk verbindet Tradition und Moderne. Während in manchen Handwerksberufen wie Tischler, Brauer oder Bogenmacher bereits seit Jahrhunderten ausgebildet wird, kommen heutzutage in allen Ausbildungsberufen des Handwerks modernste Prozesse, Verfahren und Instrumente zum Einsatz. Ein besonders prominentes Beispiel für die Bedeutung von Hightech im Handwerk lieferte kürzlich der Leichtathlet Markus Rehm: Nachdem er mit 14 Jahren bei einem Unfall sein rechtes Bein verloren hatte, absolvierte er eine Ausbildung zum Orthopädiemechaniker, setzte einen Meister obendrauf und startete zuletzt bei den Paralympics in London – mit einer selbst konstruierten Prothese.

Wer sich entschließt, eine Ausbildung in einem Handwerksbetrieb zu absolvieren, der wird gleich doppelt „eingebunden“: Zum einen dürfen Azubis, ihren Fähigkeiten entsprechend, vom ersten Tag an zur Auftragsabwicklung beitragen. Das motiviert und vermittelt ein Verständnis für die Belange der Kunden und des eigenen Betriebs. Zum anderen herrscht in den allermeisten Handwerksbetrieben ein nahezu familiäres Klima, weil der Chef oder die Chefin alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kennt und schätzt. Kein Wunder bei durchschnittlich 7,6 Beschäftigten in Handwerksbetrieben. Außerdem packen viele Betriebsinhaberinnen und -inhaber jeden Tag in der Werkstatt oder auf der Baustelle selbst mit an.

Auch bietet das Handwerk jedem Chancen, sich weiterzuentwickeln. Schwächere Jugendliche profitieren von der persönlichen Atmosphäre im Betrieb und können zudem jederzeit etwa ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch nehmen. Besonders starke Jugendliche hingegen, die später Fach- und Führungsaufgaben übernehmen wollen, können ihre Ausbildung von Anfang an mit einem Studium kombinieren. Solche „dualen Studiengänge“ für das Handwerk bietet etwa die Berufsakademie Hamburg an. Über die Vorteile sagt Berufsakademie-Chef Prof. Dr. Joachim von Kiedrow-

ski: „Die Kombination von Wissenschaft und Praxis erweitert den Horizont unserer Absolventinnen und Absolventen und sorgt gleichzeitig für einen Wissenstransfer in den Handwerksbetrieb. So gewinnen beide Seiten.“ Und wer vielleicht selbst einmal ausbilden oder einen eigenen Betrieb führen möchte, für den ist die Meisterfortbildung nach wie vor der Königsweg. Nirgendwo sonst stehen die Chancen, einmal einen Betrieb zu übernehmen, so gut wie im Handwerk.

Herausforderung Nachwuchsmangel

Handwerksbetriebe bilden in insgesamt 166 Berufen aus und haben im Jahr 2010 fast 29 Prozent aller Auszubildenden beschäftigt. Das Handwerk lag damit hinter dem Bereich Industrie und Handel auf Platz zwei in der Ausbildungsstatistik. Doch die Zahl der Auszubildenden ist seit Jahren rückläufig. Viele Handwerksbetriebe kämpfen angesichts des demografischen Wandels inzwischen vergeblich darum, freie Ausbildungsplätze zu besetzen. Hinzu kommt, dass viele Handwerksberufe entweder zu wenig bekannt oder mit Vorurteilen wie „altmodisch“ oder „langweilig“ belegt sind.

Aufgrund ihrer geringen Größe haben die meisten Handwerksbetriebe kaum Kapazitäten, um intensiv neue Auszubildende anzuwerben. Dennoch sagt Otto Kentzler, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks: „Das Handwerk wird zur Fachkräftesicherung seine Stärken hervorheben und offensiv um Nachwuchs werben. Es muss deutlich werden: Die berufliche Bildung bietet für alle eine Perspektive.“

Seit 2010 greift die Handwerksorganisation ihren Betrieben deshalb bei der Öffentlichkeitsarbeit unter die Arme: mit der bundesweiten Imagekampagne „Das Handwerk – die Wirtschaftsmacht von nebenan“. Spots in Kino und TV, Plakatwerbung, Internetauftritte und der jährliche Tag des Handwerks setzen Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk zielgruppengerecht in Szene. „Mit der Imagekampagne“, so Kentzler, „geht das Handwerk neue Wege, um Jugendlichen Bedeutung, Vielfalt und Zukunftsfähigkeit seiner Berufe zu vermitteln. Mit Erfolg, wie aktuelle Umfragen zeigen.“ Tatsächlich: Seit dem Start der Kampagne hat sich das Image des Handwerks deutlich verbessert. Der Anteil der positiven Aussagen in Umfragen hat sich seit 2008 verdoppelt, der Bekanntheitsgrad der Berufe ist gestiegen.

Gern dürfen sich Schülerinnen und Schüler auch selbst unverbindlich im Handwerk erproben. Wer nicht gleich ein Praktikum absolvieren will, für den bieten



Serhat Öztürk, Azubi im Metallbau (siehe Praxis-Porträt 1, Seite 8)

sich „Werkstatttage“ an. Dabei können innerhalb von zwei Wochen verschiedene Berufsfelder erkundet werden. Teilnehmende dürfen in einem Bildungszentrum des Handwerks mit Werkzeugen und Maschinen arbeiten, eigene Werkstücke erstellen, sich natürlich auch mit den Ausbilderinnen und Ausbildern unterhalten und so ins Berufsleben hineinschnuppern.

Handwerksbetriebe präsentieren sich aber auch in anderer Hinsicht auf der Höhe der Zeit, um Jugendliche zu gewinnen. Magdalena Münstermann von der Firma Bernd Münstermann GmbH & Co. KG legt besonderen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: „An erster Stelle steht für uns das Wohl der Kinder. Wir sehen es daher als unsere Pflicht an, bei uns beschäftigten Eltern entsprechende Spielräume einzuräumen. Wir freuen uns natürlich, dass wir hiermit gerade für junge Frauen ein attraktiver Arbeitgeber sind!“

Wie JOBSTARTER das Handwerk unterstützt

Das JOBSTARTER-Programm trägt nun schon im sechsten Jahr erfolgreich zur Entwicklung von Ausbildungsstrukturen in den Regionen bei. Die Kennzahlen des Programms sprechen für sich: Knapp 60.000 Ausbildungsplätze wurden bereits akquiriert, mehr als zwei Drittel davon mit Jugendlichen besetzt. Und durch den Fokus des Programms auf kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wurde das Handwerk automatisch zu einer Haupt-Zielgruppe von JOBSTARTER: Mehr als 98 Prozent der Handwerksbetriebe sind KMU.

Schon deshalb unterstützen JOBSTARTER-Projekte bis heute Handwerksbetriebe dabei, Ausbildungsplätze zu schaffen und passend zu besetzen. Speziell mit der Ausbildungsplatzsituation im Handwerk befassten sich seit Start des Programms 55 von deutschlandweit insgesamt 287 Projekten. So akquirierte JOBSTARTER bislang über 10.000 Ausbildungsplätze in Handwerksbetrieben, von denen 80 Prozent mit geeigneten Jugendlichen besetzt wurden. Dabei haben sich beispielsweise die drei folgenden Strategien bewährt:

1. Berufemarketing – praktische Erfahrung überzeugt

Das Berufemarketing zielt darauf ab, das Imageproblem von Handwerksberufen und Informationsdefizite aufseiten der Jugendlichen zu beheben. Eingesetzt werden dazu Werbespots, Internetauftritte oder Infostände auf Messen (siehe „Ein Film sagt mehr als tausend Worte“, S. 9). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JOBSTARTER-Projekte gehen aber auch – zum Teil zusammen mit Inhaberinnen und Inhabern regional ansässiger Betriebe – in die Schulen und stellen einzelne Berufe lebensnah vor. Aus den so geknüpften Kontakten zwischen Betrieben und Jugendlichen resultieren nicht selten Ausbildungsverträge.

Gerade bei Handwerksberufen ist praktisches Erleben unerlässlich für die Berufsorientierung. Deswegen hat das Projekt „Schule trifft Handwerk – Schulwerk“ der agentur mark einen ganz besonderen Weg gewählt: Es schickt die Jugendlichen durch einen Berufeparcours. Hier können an verschiedenen Ständen über ein Dutzend Gewerke erprobt werden, etwa bei der Montage eines Modelldachstuhls oder beim Zusammensetzen eines Brillengestells. Neben Ausbilderinnen und Ausbildern stehen auch Auszubildende Rede und Antwort. „Die Jugendlichen tun sich leicht, die anwesenden Azubis anzusprechen, die häufig wenig älter

sind als sie selbst. Da kann man auch einfach mal nach dem Lohn fragen oder wie der Bäcker es schafft, so früh aufzustehen“, so Projektleiter Andreas Bendig.

2. Externes Ausbildungsmanagement – Entlastung für Kleinbetriebe

Personalfragen müssen in Handwerksbetrieben in der Regel von den Inhaberinnen und Inhabern nebenbei bearbeitet werden – zusätzlich zur Auftragsbearbeitung. Auch noch eine Ausbildung zu managen würde manchen von ihnen überfordern. Abhilfe schafft das „externe Ausbildungsmanagement“ (EXAM): JOBSTARTER-Projekte übernehmen die Bewerbervorauswahl und verwaltungstechnische Aufgaben und moderieren bei Konflikten auch nach Ausbildungsbeginn. EXAM soll den Betrieben eine „Starthilfe“ geben und sie in die Lage versetzen, diese Aufgaben später eigenständig zu übernehmen. Das will auch Werner Günzel, Leiter des Projektes KAFKA aus Detmold: „Gerade junge Meisterinnen und Meister, die nach ihrer Betriebsgründung zum ersten Mal selbst ausbilden, benötigen Unterstützung. Dennoch verfolgen wir von Anfang an das langfristige Ziel, uns als JOBSTARTER-Projekt ‚überflüssig‘ zu machen. Und es klappt: Beim zweiten Azubi läuft es oft wie geschmiert – auch ohne uns!“

Angehende Augenoptikerin: Durchblick als Dienstleistung



3. Zusatzqualifikation – Chance auch für leistungsschwächere Jugendliche

Einen weiteren Weg, Handwerksberufe attraktiver zu gestalten, haben JOBSTARTER-Projekte mit der Entwicklung von Zusatzqualifikationen (ZQ) eingeschlagen. ZQ bieten Jugendlichen die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig kommt auf diese Weise spezialisiertes Know-how ins Unternehmen. Dass dies nicht nur für leistungsstarke Jugendliche ein Argument ist, sich für eine Ausbildung im Handwerk zu entscheiden, erklärt Arne-Rasmus

Rathje vom Projekt „NeuBau“ in Hamburg: „Schwächeren Auszubildenden erleichtern wir das Lernen, indem wir in unserer ZQ die Theorie durch praktische Ausbildungsinhalte begreiflich machen.“ Das Projekt bietet Auszubildenden im Baugewerbe die Möglichkeit zu einem Blick über den Tellerrand: Durch eine ZQ erwerben sie Kenntnisse über branchenübergreifende Bauabläufe sowie vor- und nachgelagerte Arbeiten.

Die beiden folgenden Praxis-Porträts beleuchten weitere Strategien und Erfolgsfaktoren bei der Akquise von Jugendlichen für Ausbildungsplätze:

Betriebe und Projekte in der Praxis



Praxis-Porträt 1: Thomas Ehrlich Ausbilder bei der Bougé Josef Metallbau OHG

Auf den Fachkräftemangel reagiert man bei der Firma Bougé Josef Metallbau mit Ausbildung: „Wir ziehen unseren Nachwuchs selber heran“, sagt Ausbilder Thomas Ehrlich. Drei Auszubildende betreut er derzeit, zwei davon mit Migrationshintergrund. Allerdings sei es schwierig, Azubis zu finden, so Ehrlich. Durch berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) oder Praktika erkundet Ehrlich im Vorfeld einer Ausbildung die Fähigkeiten der Jugendlichen. Diese wiederum bekommen dabei einen Eindruck davon, was sie im Metallhandwerk erwartet. Ein Auszubildender wird im Rahmen einer BvB vom

JOBSTARTER-Projekt CAMPUS Euregio begleitet, wozu auch regelmäßige Gespräche mit dem Auszubildenden gehören. „Mit CAMPUS Euregio haben wir wirklich einen Glücksgriff gemacht“, so Ehrlich.



Praxis-Porträt 2: Rebecca Faust Auszubildende im Malermeisterbetrieb Keppel

Weißer Wände farbig zu gestalten, dieser kreative Aspekt begeistert Rebecca Faust am meisten an ihrer Arbeit. Die Auszubildende zur Malerin und Lackiererin kam über ein Schulpraktikum ins Malerhandwerk. Sie mag es, unter Leuten zu sein und herumzukommen. Erst kürzlich war sie für einen Auftrag in Belgien – gemeinsam mit ihrem Chef. Auf dessen Unterstützung kann sie auch zählen, wenn es mal Schwierigkeiten gibt. Ihr Chef weiß beispielsweise um ihre Probleme in der Berufsschule und ermuntert sie immer wieder, nicht aufzugeben. Inzwischen hat sie mit ihrer Berufswahl auch Freunde überzeugt, die

erst skeptisch waren. „Die meinten, ich wäre zu zierlich und würde es nicht packen“, erinnert sie sich. Sie haben sich getäuscht: Die 20-Jährige hat sich bewiesen und will ihrem Betrieb auch nach der Ausbildung treu bleiben.

Ein Film sagt mehr als tausend Worte

Das Projekt „Farbige Zukunft“ des Verbandes Farbe Gestaltung Bautenschutz Hessen ist bekannt für seine knallbunte Informationskampagne zu Berufschancen im Maler- und Lackiererhandwerk. Jetzt spricht es junge Leute auch in bewegten Bildern an: mit einem ebenso farbenfrohen, als DVD erhältlichen Ausbildungsfilm. Simon Isser berichtet.



Bodypainting – Malerhandwerk einmal anders

Auf Ausbildungsmessen und bei Aktionstagen in ganz Hessen leuchten grellgrüne Plakate, Roll-Ups und Flyer, die zielgruppengerecht über die Ausbildung als Maler/-in informieren. In kräftigem Blau strahlen die Informationen für die Ausbildung als Fahrzeuglackierer/-in. Mit knallbunten Werbemitteln lockt das JOBSTARTER-Projekt „Farbige Zukunft“ seit 2009 zukünftige Fachkräfte an – darunter auch viele junge Frauen, denn das Maler-

handwerk ist schon lange kein reiner Männerberuf mehr.

Um bei den Jugendlichen alle Register zu ziehen, hat „Farbige Zukunft“ mittlerweile einen Facebook-Auftritt. Und auf dem projekteigenen YouTube-Kanal lassen sich nun auch Ausschnitte eines jugendlich flotten Berufsstarter-Films über den Einstieg ins Malerhandwerk anklicken. In dem siebenminütigen Streifen mit Musik und schnellen Schnitten berichten junge „Hauptdarsteller“ über ihre persönlichen Erfahrungen in der Ausbildung. Betriebsinhaber erklären die Anforderungsprofile an Lehrstellenbewerber, zum Teil spektakuläre Bilder zeigen die Branche und ihre Berufswelt. Ein Thema sind auch die Karrierechancen im „farbigen Handwerk“: attraktive Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bis hin zum Abschluss als Meister/-in oder Bachelor sowie zum Erfolg mit einem eigenem Betrieb.

Den Film – kostenlos als DVD bestellbar – hat das Projekt bereits an viele Schulen, Betriebe und Bildungseinrichtungen bis weit über Hessen hinaus verschickt. Sehr nützlich fand diesen Service etwa der Malermeister und Ausbildungsberater Ralf Dreßbach: „Mit der DVD

konnte ich Berufsinteressenten unser farbiges Handwerk anschaulich vor Augen führen.“ Auch Landesinnungsmeister Klaus Pitz, Vizepräsident des Bundesverbandes Farbe Gestaltung Bautenschutz, lobt: „Maler/-innen und Lackierer/-innen machen mehr, als manche meinen. Der gut gemachte Film des JOBSTARTER-Projekts zeigt dies in jugendgerechtem Stil.“

Selbst probieren macht schlau

An allgemeinbildenden Schulen informiert das Projektteam zudem mit Werkstätten, Vorträgen und Ansprechpartnern über die Ausbildungsgänge in den Berufen Bauten- und Objektbeschichter/-in, Maler- und Lackierer/-in sowie Fahrzeuglackierer/-in. Dabei können die Jugendlichen selbst Hand anlegen: Auf Musterplatten und bespannten Keilrahmen erproben sie sich im Lasieren, Schablonieren und vielerlei kreativer Gestaltung. Die so entstandenen kleinen Kunstwerke dürfen die Schülerinnen und Schüler behalten – als farbenfrohe Erinnerung an ihre Erkundung der Malerberufe.

Seit dem Start 2009 erreichte das Projekt „Farbige Zukunft“ mit seinen begeisternden Aktionen für die Berufsausbildung im Handwerk oft mehr als 2500 junge Leute pro Jahr. Durch diese Breitenwirkung entstanden bereits fast siebzig zusätzliche Ausbildungsstellen im hessischen Malerhandwerk – und wurden alle erfolgreich besetzt.

Kontakt:

JOBSTARTER-Projekt „Farbige Zukunft“
im Verband Farbe Gestaltung Bautenschutz Hessen
Simon Isser
Kettenhofweg 14-16
60325 Frankfurt/Main
Tel. 069/971213 – 0
info@farbe-hessen.de
www.farbe-hessen.de, www.facebook.com/malerausbildung

Projektlaufzeit: 01.03.2009 - 31.12.2012



Ihre Zukunft ist bunt: Junge Projektteilnehmer bekennen Farbe

Berlins Handwerk fördert zweigleisig



Am Ende haben sie gut lachen: Karuan (r.) und sein Ausbilder Andreas Grün nach überwundenen Schwierigkeiten

Ein JOBSTARTER-Projekt der Handwerkskammer Berlin fördert Jugendliche in zwei Bereichen: Zum einen hilft es unterstützungsbedürftigen jungen Leuten, einen Ausbildungsplatz im Handwerk zu finden. Zum anderen vermittelt es leistungsstarken Auszubildenden Zusatzqualifikationen für ihren weiteren Karriereweg, wie Larisa Chvartsman berichtet.

Karuan ist acht Jahre alt, als er mit seinen Eltern aus dem Irak nach Deutschland kommt. Doch er lernt kaum Deutsch, und seine Schullaufbahn endet ohne Abschluss. „Ich hatte damals noch nicht den Ernst des Lebens erkannt“, erzählt Karuan im Beratungsgespräch beim JOBSTARTER-Projekt „Transversale Zusatzqualifikationen für das Berliner Handwerk – TZH“ der Handwerkskammer Berlin. Da sind bereits weitere neun Jahre vergangen. In der Zwischenzeit hat der junge Mann zwar den Hauptschulabschluss nachgeholt, aber nie einen Ausbildungsplatz gefunden. Schlussendlich hat ihn das örtliche Jobcenter an TZH verwiesen, denn das Projektteam vermittelt Jugendliche, die es allein nicht schaffen würden, in eine handwerkliche Ausbildung. Gemeinsam mit den jungen Leuten wählt es geeignete Berufe aus, stellt Betriebskontakte her und begleitet jeden Schritt im Bewerbungsverfahren.

Für Karuan findet das Projektteam eine kleine Berliner Autowerkstatt, die ihn als Praktikanten aufnimmt. Doch am fünften Tag erscheint er nicht mehr

zur Arbeit und ist für niemanden mehr zu erreichen. Erst nach zwei Monaten taucht er wieder in der Werkstatt auf. Der Chefin und dem Projektteam offenbart Karuan den Grund für seinen Abbruch: Angst vor dem Versagen. Wegen seiner Offenheit erhält er eine zweite Chance, und diesmal endet das Praktikum mit Erfolg. Karuans Lohn: ein Ausbildungsvertrag als Kfz-Mechatroniker. „Ohne die Hilfe des JOBSTARTER-Projektes“, sagt der junge Mann, „hätte ich mit Sicherheit keine Lehrstelle gefunden.“

Das Projekt macht Gute besser

Das aber ist nur die eine Seite des Projekts TZH. Darüber hinaus ermöglicht es leistungsstarken Auszubildenden bereits während der Ausbildung die Teilnahme an Zusatzqualifikations-Lehrgängen. Voraussetzung ist das (Fach-)Abitur oder ein guter Mittlerer Schulabschluss. Die Schwerpunkte der Zusatzqualifikationen liegen in den Bereichen Management/Betriebsführung (z. B. Marketing und Buchführung), Innovation/High-tech (z. B. Web 2.0) sowie sozialen und internationalen Kompetenzen (z. B. Wirtschaftsenglisch, Unternehmenskommunikation).

Parallel zur Ausbildung durchlaufen diese jungen Leute die vom Projekt TZH selbst entwickelten Zusatzqualifikationen – etwa als Innovationsassistent/-in I, II und PLUS mit den Schwerpunkten Management und Betriebsführung. Mithilfe der Lehrgänge entwickeln sich die Auszubildenden zu Betriebsleitern, Managern oder Geschäftsführerinnen und machen somit ihre individuelle Karriere im Handwerk. Die Teilnehmenden kommen aus Berufen wie Mechatroniker/-in, Anlagenmechaniker/-in SHK oder Friseur/-in. Eine solche Auszubildende im Friseurhandwerk ist Christine, die dank Zusatzqualifikation einen klaren Karrierepfad vor sich sieht: „Als zusätzlich zertifizierte Innovationsassistentin kann ich mich bereits während meiner Ausbildung auf spätere Führungsaufgaben ideal vorbereiten und als Gesellin zügiger meine Meisterin machen.“

Kontakt:

Transversale Zusatzqualifikationen für das Berliner Handwerk
Tina Holborn, Larisa Chvartsman
Blücherstr. 68
10961 Berlin
Tel. 030/25903-336
chvartsman@hwk-berlin.de
www.hwk-berlin.de/tzh

Projektlaufzeit: 01.01.2010 – 31.12.2012

Fachleute schonen Budgets und Ressourcen

Zwei Dutzend Auszubildende im nordrhein-westfälischen Handwerk konnten im Mai den Lohn langer Mühen ernten: Nach mehr als zwei Jahren Schulung erhielten sie ihre Zertifikate als geprüfte „Assistenten/-innen für Energie und Ressourcen (HWK)“. Diese neue Zusatzqualifizierung macht sie gerade für kleinere Betriebe zu gefragten Spezialisten.

Umwelt schonen, Betriebskosten senken – das wollen und müssen zunehmend auch kleinere Handwerksunternehmen. Um zukünftige Fachkräfte mit diesen Kompetenzen auszustatten, hat das JOBSTARTER-Projekt „Assistent/-in für Energie und Ressourcen (HWK)“ des nordrhein-westfälischen Handwerks eine maßgeschneiderte, ausbildungsbegleitende Zusatzqualifikation entwickelt. Die zweieinhalbjährigen Erprobungslehrgänge umfassten nicht weniger als 240 Unterrichtsstunden. „Auch für die stärksten Teilnehmer war es dabei nicht immer leicht, ihre Motivation jederzeit hochzuhalten“, beschreibt Andreas Kravagna vom Hans-Sachs-Berufskolleg in Oberhausen seine größte didaktische Herausforderung. „Immerhin fand die Qualifizierung vollständig außerhalb des regulären Berufsschulunterrichtes und in den Abendstunden statt.“

„Als wir 2008 den Aufruf zur Entwicklung von Zusatzqualifikationen gelesen haben, waren wir gleich sehr interessiert“, erinnert sich Thomas Waxweiler von der Landes-Gewerbeförderungsstelle (LGH), die das Verbundprojekt koordinierte. „Denn Zusatzqualifikationen, die Auszubildende ansprechen und andererseits Bedarfe unserer Handwerksbetriebe aufgreifen, sind

uns in NRW schon länger ein Anliegen.“ Man sei froh, bereits bewährte Zusatzqualifikationen durch das JOBSTARTER-Programm nun um einen weiteren attraktiven und wichtigen Baustein erweitert zu haben.

Belastbares Netzwerk

Entwicklung und Erprobung der Qualifizierung konnten nur in einem belastbaren Netzwerk gelingen. „Als Gemeinschaftseinrichtung der Handwerkskammern und handwerklichen Fachverbände in NRW haben wir unsere Kontakte genutzt und die dafür relevanten Akteure zusammengezogen“, so Projektleiter Martin Händeler von der LGH. Für die Zusammenstellung der Lehrgangsinhalte seien beispielsweise die Umweltzentren der Handwerkskammern Düsseldorf und Münster zuständig gewesen. Über das für die Idee sehr aufgeschlossene Landesschulministerium habe man schnell drei Berufsschulen und fachlich versierte Lehrkräfte gefunden, die bereit waren, das Curriculum in Lerneinheiten umzusetzen und die Pilotlehrgänge durchzuführen. Die beteiligten Handwerkskammern schließlich konzipierten und verabschiedeten die Fortbildungsprüfung zum Lehrgang.

Nach der Erprobungsphase der Zusatzqualifizierung ist nun geplant, sie landesweit zu verbreiten. „Das wird zwar eine Weile dauern, aber immerhin haben sich bereits mehr als 50 Berufsschulleiter in unserer Abschlussveranstaltung über die Umsetzung informiert“, schätzt Waxweiler. Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages, sicherte seine volle Unterstützung für den Transfer der Zusatzqualifizierung zu: „Sie wird ein Baustein bei unserer Zielsetzung sein, ein klar definiertes und landesweit zugängliches Zusatzangebot für die Auszubildenden im nordrhein-westfälischen Handwerk aufzubauen.“



Gemeinsam stolz: die Absolventen der Zusatzqualifikation und ihre Lehrer

Kontakt:

Landes-Gewerbeförderungsstelle
des nordrhein-westfälischen Handwerks e.V. (LGH)
Martin Händeler, Thomas Waxweiler
Auf'm Tetelberg 7
40221 Düsseldorf
Tel. 0211 / 30108396
haendeler@lgh.de
www.lgh.de

Projektlaufzeit: 01.01.2009 – 31.05.2012

Literatur zur Ausbildung im Handwerk

Analyse und Evaluation erster Erfahrungen des dualen Studiums „Betriebswirtschaft KMU“ (Bachelor of Arts) – Untersuchung der Praxisakzeptanz

Deutsches Handwerksinstitut (Hrsg.), Detlef Buschfeld, Stefanie Schüller, Köln 2010

Der Bachelorstudiengang „Betriebswirtschaft KMU“, der seit Oktober 2006 an der Berufsakademie Hamburg angeboten wird, verbindet ein betriebswirtschaftliches Studium mit einer handwerklichen Berufsausbildung. Der Studiengang ist genau auf die Anforderungen kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) ausgerichtet und stellt eine praxisnahe Ausbildung dar. Der 55-seitige Bericht evaluiert und analysiert den bisherigen Erfolg des Studienganges anhand der vorliegenden Ergebnisse.

Online verfügbar unter www.fbh.uni-koeln.de/fbhsite/fileadmin/Publikationen/A11_Analyse_und_Evaluation_erster_Erfahrungen_des_dualen_Studiums_Betriebswirtschaft_KMU.pdf, zuletzt geprüft am 12.10.12.

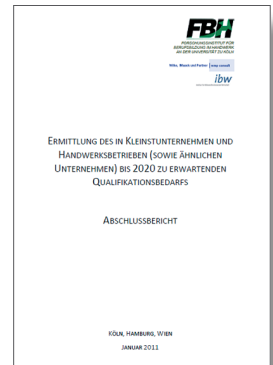


Ermittlung des in Kleinunternehmen und Handwerksbetrieben (sowie ähnlichen Unternehmen) bis 2020 zu erwartenden Qualifikationsbedarfs – Abschlussbericht

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität Köln (Hrsg.), Köln 2011

Die Studie untersucht auf 151 Seiten den zukünftigen Qualifikationsbedarf in Klein- und Handwerksbetrieben sowie ähnlichen Unternehmen und versucht diesen Bedarf zu identifizieren. Ziel ist dabei ein genaueres Verständnis von den Qualifikationsbedarfen der Unternehmensgruppen, um sie besser in die bestehenden politischen Initiativen miteinbeziehen zu können. Auch Ursachen für das Missverhältnis zwischen Qualifikationsbedarfen und -angeboten werden gesucht.

Online verfügbar unter http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/files/skillsneeds_final_report_final_180211_de.pdf, zuletzt geprüft am 12.10.12.



Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk – Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin 2008

Auf 63 Seiten entwickelt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks einen Leitfaden für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld für Handwerksbetriebe. Dabei werden Maßnahmen vorgestellt, Praxisbeispiele präsentiert und Kosten-Nutzen-Effekte erläutert. Der Leitfaden soll den Betrieben helfen, auf die Wünsche ihrer Mitarbeiter/-innen zu reagieren, ohne dass die wirtschaftlichen Interessen des Betriebes darunter leiden.

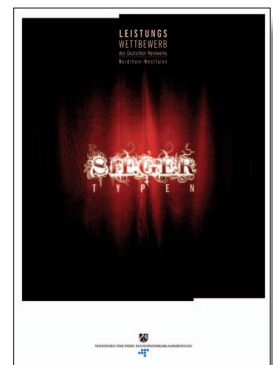
Online verfügbar unter [http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienfreundliche-Ma_C3_9fnahmen-im-Handwerk.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienfreundliche-Ma%C3%9Fnahmen-im-Handwerk.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf), zuletzt geprüft am 12.10.12.



Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks – Nordrhein-Westfalen Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.), Düsseldorf 2011

Beim Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks nehmen die Besten der Besten eines Gesellenprüfungsjahres teil. Die Teilnehmer treten gegeneinander an und stellen dabei ihr Können und Wissen unter Beweis, indem sie handwerkliche Aufgaben lösen und Fachfragen beantworten. Über 100 Berufe stehen während des Wettbewerbs in Konkurrenz, von Augenoptiker/-in über Friseur/-in und Metallbauer/-in bis zu Zimmerer/-in. Auf 60 Seiten stellt diese Broschüre einige Sieger und Siegerinnen des Wettbewerbs vor und erzählt ihre Erfolgsgeschichte.

Das Heft ist kostenlos erhältlich bei den Handwerkskammern in NRW, www.handwerk-nrw.de/handwerk-nrw/handwerkskammern-in-nrw.html



„Zeig’ die Stärken, die du hast“ – KAUSA Jugendforum 2012



Bundesregierung, Bundesländer und Wirtschaft haben im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010 – 2014“ vereinbart, mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund in Ausbildung zu bringen. Das KAUSA Jugendforum ist ein Mittel zu diesem Zweck und findet in diesem Jahr zum ersten Mal statt.

Unter dem Motto „Zeig’ die Stärken, die du hast!“ soll es Jugendliche mit Migrationshintergrund und Unternehmen zusammenbringen. Meike Julia Dahmen war vor Ort.

„Stärken sind wie ein Fingerabdruck!“ Alina, Teilnehmerin des KAUSA Jugendforums 2012 in Mannheim, bringt das Ziel des Forums auf den Punkt: Jugendliche mit Migrationshintergrund zu stärken und Unternehmen deutlich zu machen, was für Potenziale diese Jugendlichen haben. Etwa, dass sie mehrere Sprachen sprechen und sich in anderen Kulturen auskennen. Es ist der vierte Tag eines Motivationsworkshops in Mannheim, in allen Räumen und Nischen wird gearbeitet. Die Vorbereitung



Zukunft ist planbar: Teilnehmerinnen des KAUSA Jugendforums Köln

für die Mannheimer Ausbildungskonferenz läuft auf Hochtouren – eine von drei regionalen Konferenzen im Rahmen des Jugendforums. Die Jugendlichen blühen regelrecht auf: Eine Gruppe schreibt und probt einen Ausbildungs-Rap, andere trainieren, ein Interview zu führen, wieder andere üben das Moderieren. Und getanzt wird auch.

Die Konferenz später auf diese Weise mit Leben zu füllen, das begreifen die jungen Leute als Chance: Dort werden sie erzählen können, wie sie sich ihre Zukunft vorstellen, werden Unternehmen ihre Wünsche mitteilen können. Unterstützung kommt dabei vom regionalen Partner vor Ort, in diesem Fall dem ikubiz Mannheim. Seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereiten mit den Jugendlichen gemeinsam die Ausbildungskonferenz vor und begleiten die jungen Leute bei der Planung ihrer beruflichen Zukunft.

Workshops waren der erste Schritt

Bei den Motivationsworkshops in vier Städten – neben Mannheim auch in Berlin, Köln und Hamburg – haben insgesamt 100 Jugendliche ihre Stärken kennengelernt, Betriebe besichtigt und Gespräche mit Personalverantwortlichen und Azubis geführt. Sie wurden von den weiblichen Coaches, die diese Veranstaltungen leiten, ernst genommen und gleichberechtigt behandelt. „Ich habe hier sehr viel gelernt und Kontakte geknüpft“, sagt etwa die Teilnehmerin Tugba. Dimitrios wiederum hat einen Betriebsbesuch bei der Polizei hinter sich. Beide sind mit ihrer Zukunftsplanung schon vorangekommen: Tugba hat den Bundesfreiwilligendienst begonnen und Dimitrios einen Ausbildungsvertrag zum Speiseeishersteller unterschrieben.

Auf der Abschlusskonferenz in Berlin am 23. November werden die Workshop-Teilnehmer aus allen vier Städten ihre Sammlung von Anregungen und Wünschen zum Thema Ausbildung an das Bundesministerium für Bildung und Forschung überreichen – als „Buch der Ideen“.

Info: www.kausa-jugendforum.de



Ausbildungskonferenzen:
28.09.2012 Mannheim
26.10.2012 Köln
02.11.2012 Hamburg

Abschlusskonferenz:
23.11.2012 Berlin

Auf drei Rädern Richtung Traumberuf



Wildes Design, klare Botschaft: das Siegerteam des Wettbewerbs mit selbst gestyltem Infomobil und Bundesbildungsministerin Annette Schavan (m.)

Das duale Ausbildungssystem hat sich längst zum Exportschlager entwickelt, denn die betriebliche Ausbildung ist in Deutschland eine sichere Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt. Doch hierzulande sind die vielfältigen Perspektiven und Chancen der dualen Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung noch immer zu wenig bekannt. Das zu ändern ist Ziel der Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“.

Wo sie hinkamen, drehten sich die Menschen nach ihnen um. Drei ungewöhnliche, knallgelbe Infomobile haben im Rahmen der Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ bis zur Jahresmitte bereits Hunderte Kilometer zurückgelegt. Die Mission der mobilen Blickfänge auf ihrer im Mai begonnenen Deutschlandtour: möglichst viele Menschen im Land auf Berufschancen durch Aus- und Weiterbildung hinzuweisen.

Die ohnehin schon auffälligen, dreirädrigen Kleintransporter vom italienischen Typ Piaggio Ape hatten ein eigenwilliges „Styling“ hinter sich, als sie auf Tour gingen. Als Designer hatten sich technik- und designbegeisterte Auszubildende betätigt, aus deren über 70 Gestaltungsentwürfen im Rahmen eines Wettbe-

werbs drei Siegerentwürfe ausgewählt worden waren. So prangt nun auf einem der drei gelben Flitzer etwa Albert Einsteins Zitat: „Wenn du ein glückliches Leben willst, verwirkliche deine Ziele“. Die Azubis der Gewinerteams haben das bereits für sich erreicht: Sie erlernen im dualen System ihre jeweiligen Traumberufe.

Politik und Wirtschaft im Gleichschritt

Die Infotour ist ein wesentlicher Bestandteil der Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“. Die Kampagne hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie ins Leben gerufen. Im Rahmen der Verlängerung des Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs bis



**Berufliche Bildung
Praktisch unschlagbar.**

zum Jahr 2014 wurde vereinbart, dass Bundesregierung und Wirtschaft gemeinsam für die berufliche Bildung werben. Daher unterstützen die im Ausbildungspakt vertretenen Wirtschaftsverbände die Offensive.

Denn der Bekanntheitsgrad der Möglichkeiten im dualen Ausbildungssystem ist noch stark ausbaufähig. Zwar hat die Kombination von Theorievermittlung und praktischer Anwendung im Betrieb die berufliche Bildung zu einem Erfolgsmodell des deutschen Bildungswesens gemacht. Doch viele Jugendliche wissen auch kurz vor dem Schulabschluss noch nicht genau, welchen beruflichen Weg sie einschlagen wollen. Wo die gelben Dreiräder Station machen, können sie sich nun ebenso wie Weiterbildungsinteressierte erste Anregungen holen. „Mit der Infotour zur beruflichen Bildung wollen wir auf die Stärken der dualen Ausbildung und die Vielzahl an attraktiven Angeboten der beruflichen Weiterbildung aufmerksam machen“, erklärt Bundesbildungsministerin Annette Schavan. „Denn eine Karriere im Beruf kann heute auch ohne Hochschulstudium über eine duale Erstausbildung und berufliche Fortbildung, insbesondere in zukunftssicheren Berufen und Branchen erzielt werden. Dies zu vermitteln, ist die wesentliche Aufgabe der Infotour.“

Alle Inhalte auch im Internet

Dreh- und Angelpunkt der Informationsoffensive ist das Internet: Bei Facebook, YouTube oder auf der Webseite www.praktisch-unschlagbar.de finden sich seit dem Start der Informationsoffensive am 8. November 2011 sämtliche Inhalte und Aktionen der Kampagne wieder. Über alle Online-Kanäle und den Newsletter erfahren Interessierte regelmäßig Neues. Ein Quiz testet spielerisch das Wissen zum Thema Aus- und Weiterbildung. Azubis werden künftig mittels einer „Style-Generator-App“ zu Botschaftern der Kampagne, indem sie erklären, warum sie eine Ausbildung machen. Dabei haben sie jede Menge Gestaltungsspielraum: Der Text lässt sich online grafisch bearbeiten und durch ein eigenes Foto vervollständigen.

Auch im Rahmen anderer Events ist die Informationsoffensive präsent: Den Beweis, dass berufliche Bildung sogar medaillentauglich ist, treten Auszubildende und junge Fachkräfte bei der Berufsweltmeisterschaft WorldSkills vom 2. bis zum 7. Juli 2013 in Leipzig an. Bei der ersten Weltmeisterschaft in Deutschland seit 40 Jahren ringen die besten Nachwuchskräfte unter 23 Jahren in 45 offiziellen Disziplinen um Medaillen (siehe S. 16). Über 1000 Teilnehmende treten gegeneinander



Kaum zu übersehen: Ein Infomobil macht Station in Rostock

an, um sich in ihrer Disziplin „praktisch unschlagbar“ zu zeigen. Für Jugendliche bieten sich in Leipzig umfangreiche Möglichkeiten, Einblicke in die berufliche Bildung zu erhalten, sich zur Berufswahl beraten zu lassen und ihre weitere Karriere zu planen.

Flankierend zur Informationsoffensive vermarkten zwei zusätzliche Fachkampagnen die Themen Aus- und Weiterbildung: Zum einen stellt „Best of Ausbildung“ vielerlei Ausbildungsberufe mittels flott geschnittener Videos vor. Junge Reporterinnen und Reporter erstellen diese Webvideos in Eigenregie und interviewen dabei Auszubildende, Unternehmerinnen und Unternehmer. Zum anderen präsentiert die Fachkampagne „Energie für Ihren Erfolg“ gelungene Beispiele erfolgreicher beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen, aber auch vorbildhafte Modelle betrieblicher Weiterbildung von Unternehmen.

Übrigens: Wer die gelben Infomobile von „Praktisch unschlagbar“ noch in diesem Jahr selbst in Augenschein nehmen möchte, kann sich auf der Website der Informationsoffensive über die nächsten Tourstopps informieren. Und wer dieses Jahr keinen der Stopps mehr wahrnehmen kann, für den gibt es auch 2013 wieder die Gelegenheit, sich vor Ort beraten zu lassen.

Kontakt

Die bei der Programmstelle JOBSTARTER des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) eingerichtete Koordinierungsstelle erteilt weitere Informationen zur Kampagne unter praktisch-unschlagbar@bibb.de sowie telefonisch unter (0228) 107-1999.



EUROPÄISCHE UNION

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.

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

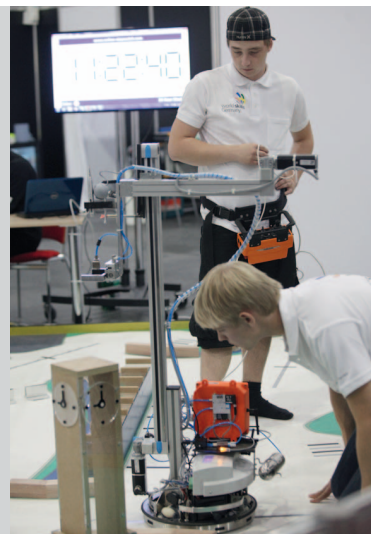
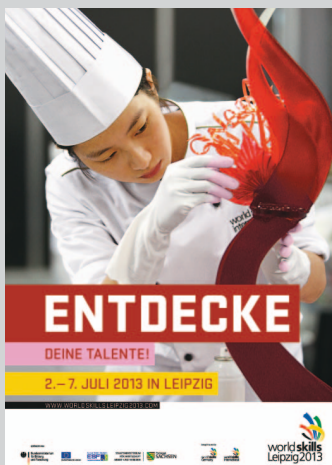
WorldSkills: Auf zur WM der Berufe!

Kämpfen mit Kochlöffeln, Ringen mit Robotern: Auf der WorldSkills 2013 in Leipzig treten über 1.000 Auszubildende und Berufseinsteiger aus der ganzen Welt gegeneinander an.

Sie konstruieren. Sie kreieren. Sie kämpfen. Bei der WM der Berufe bauen Möbelschreiner/-innen japanische Zierschränke, programmieren Mechatroniker/-innen Roboter und dekorieren Floristen/-innen Blumenläden. Sie alle haben ein Ziel: die Goldmedaille. Insgesamt 1.096 Wettkämpfer aus 61 Ländern und Regionen frisieren, fliesen oder fräsen vom 2. bis 7. Juli 2013 auf dem Gelände der Leipziger Messe um den Weltmeistertitel in ihrem Beruf. Von traditionellen Handwerksberufen wie Steinmetz/-in bis hin zu technischen Berufen wie Polymechaniker/-in sind 45 Disziplinen auf der WM der Berufe vertreten. Die Teilnehmenden sind unter 23 Jahre alt und haben sich in nationalen Bundeswettbewerben qualifiziert.

Begeistern für die Ausbildung

Angefeuert werden sie von rund 200.000 Besuchern, darunter zahlreiche Jugendliche. Diese erhalten durch die spannenden Wettstreits einen hautnahen Einblick in unterschiedliche Berufsfelder und können sich über duale Berufsausbildung und Karriereplanung informieren. An der Werkbank oder am Computer testen sie aktiv ihre Fähigkeiten – oder entdecken beim JOBSTARTER-



High-Tech zum Anfassen: Junge Fachleute zeigen den WorldSkills ihr technisches Können

Erlebnisparkours ihre Talente mit fünf Sinnen. Mitmachen kann jeder. Denn

WorldSkills sucht nicht nur 45 Champions, sondern möchte junge Menschen für die Ausbildung begeistern. In Seminaren und Kongressen diskutieren darüber hinaus Fachleute aus Berufsbildung, Politik und Wirtschaft über Möglichkeiten, die Ausbildung weltweit zu stärken und zu verbessern.

Ein Sommermärchen für Leipzig

Die alle zwei Jahre stattfindenden WorldSkills kommt nach knapp 40 Jahren wieder nach Deutschland. Leipzig wird nach Stationen in Duisburg (1961) und München (1973) zum dritten deutschen Schauplatz des internationalen Events. Eine Weltmeisterschaft im eigenen Land macht immer stolz, insbesondere wenn Bundeskanzlerin Angela Merkel die Schirmherrschaft übernimmt. Definitiv ein Sommermärchen, das vom

Bundesministerium für Bildung und Forschung, vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr sowie vom Europäischen Sozialfonds und weiteren Förderern unterstützt wird.



Mehr Infos unter www.worldskillsleipzig2013.com