Ausbildung 2024

Die betriebliche Perspektive

IHK Siegen

Heft 147 der Schriftenreihe der IHK Siegen
Juni 2024

Verfasser: Sabine Bechheim
Titelfoto: Adobe Stock / contrastwerkstatt
Ausbildung 2024 – die betriebliche Perspektive

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 4

Allgemeine Angaben 5

Schule und Ausbildung: Was bringen die Auszubildenden mit? 8

Voraussetzungen der Jugendlichen 10

Azubi-Gewinnung 12

Perspektiven der Ausbildung und der Auszubildenden 15

Fazit 15

Vorwort

Die Verhältnisse auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben sich grundlegend verändert. Konnten zur Zeit des Berufseinstiegs der allermeisten Ausbilderinnen und Ausbilder die Unternehmen aus einer Vielzahl von Bewerbungen auswählen, so ist es inzwischen umgekehrt. Die Anzahl der Schulabgängerinnen und -abgänger hat sich deutlich reduziert und das Berufswahlverhalten der Jugendlichen tendiert weiterhin stark in Richtung der akademischen Qualifizierung. Parallel dazu bewerben sich außerdem mehr und mehr junge Leute auf die vollzeitschulischen Bildungsgänge der Berufskollegs. Immer noch wird dies als ein vermeintlich sicherer Weg gesehen, der den Berufseinstieg erleichtert. In Zeiten der multiplen Krisen wählen die jungen Leute offenbar lieber den Weg in ihnen bekannte Institutionen, als sich auf die vermeintlich „unsichere" Ausbildung einzulassen. Dabei sind die Chancen, übernommen zu werden, besser denn je. Dennoch erhalten die Unternehmen immer weniger qualifizierte Bewerbungen auf ihre Ausbildungsplätze.

Die jüngste Konjunkturbefragung der IHK Siegen zeigt, dass das Fachkräfteproblem von 60 % der Unternehmen[1] als Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung gewertet wird. Damit ist der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften längst zu einem Innovations- und Investitionshindernis geworden. Wenn Unternehmen den Glauben daran verlieren, hier vor Ort wachsen zu können, so ist das schlecht für den Wirtschaftsstandort. Denn was nutzen gut gefüllte Auftragsbücher, wenn niemand mehr da ist, der diese Aufträge abarbeitet?

Dieser Mangel führt dazu, dass inzwischen auch Jugendliche eine Chance auf eine Ausbildung bekommen, die früher als „ausbildungsunreif" zurückgestellt worden wären. Größere Problemlagen wie Sprachschwierigkeiten, Verhaltensauffälligkeiten oder Lerneinschränkungen verlangen den Ausbilderinnen und Ausbildern in den Betrieben viel ab, was sie vielfach nicht adäquat umsetzen können. Eigentlich – so der Befund aus der Befragung – müsste die betriebliche Ausbildung durch Sozialarbeit begleitet werden. Hier setzt beispielsweise das Projekt „Azubis in Krisensituationen" der IHK Siegen an, ebenso die Schulsozialarbeit, die inzwischen an allen Berufskollegs etabliert ist. Dabei bleiben noch immer erhebliche Lücken in der Begleitung der Jugendlichen. Dennoch lassen sich Betriebe darauf ein, auch Jugendlichen mit nicht optimalen Voraussetzungen eine Ausbildung zu ermöglichen. Das hat dann zur Folge, dass Unternehmen sich neu damit auseinandersetzen müssen, dass es Ausbildungsabbrüche und Durchfaller in ihrem Betrieb gibt. Das fällt gerade denjenigen schwer, deren Stolz es jahrzehntelang war, dass alle ihre Auszubildenden die Prüfungen bestanden, und zwar exzellent.

Wir wollten mehr darüber erfahren, wie Unternehmen mit diesem Mangel an jungen Potenzialträgern umgehen, und welche Auswirkungen dies auf die betriebliche Ausbildung hat. Deshalb haben wir die Ausbildungsbetriebe im IHK-Bezirk nach ihren Erfahrungen gefragt. Teilweise können wir die Ergebnisse der hier beschriebenen Umfrage aus dem Januar 2024 mit älteren Umfrageergebnissen vergleichen und so eine Entwicklung abbilden. Eines machen die Umfrageergebnisse sehr deutlich: Die Betriebe haben Not, ihren Fachkräfte-Nachwuchs zu sichern. Die Konsequenzen daraus sind vielfältig und reichen von einer absehbaren Betriebsaufgabe oder -verlagerung bis hin zu teils absurd klingenden Bemühungen, junge Leute doch noch zu überzeugen.

Gefragt wurden etwa 1.100 aktive Ausbildungsbetriebe der Industrie– und Handelskammer Siegen. Unter anderem gaben die Betriebe Auskunft zu ihrer Situation, den gefragten Berufsfeldern, den Erfahrungen mit den mitgebrachten Qualifizierungen und Voraussetzungen der Jugendlichen. Außerdem gaben die Betriebe Einblicke in das Thema Azubi-Gewinnung sowie ihre persönliche Sicht auf die betriebliche Ausbildung insgesamt. Die Befragung zeigt die Anstrengungen, die selbst sehr gut beleumundete Betriebe unternehmen müssen, um überhaupt noch geeignete Auszubildende zu finden. Sollte sich diese Entwicklung fortsetzen - und nichts spricht derzeit dafür, dass sie sich ändert - dann wird es für das industrielle Herz Nordrhein-Westfalens sehr schwer werden. In Siegerland, Wittgenstein und Südsauerland hängt der wirtschaftliche Erfolg an der die Industrie. Diese jedoch verliert mehr und mehr die Grundlage ihrer Arbeit, wenn die Rahmenbedingungen (um nur die Stichworte Energie, Verkehr, Bürokratie zu nennen) immer schwerer werden und dazu dann auch noch das Personal fehlt. An weltweiten Alternativen zum Standort in der Region mangelt es nicht, so weit ist die Globalisierung inzwischen fortgeschritten. Am Schluss dieser Broschüre geben wir deshalb einige Hinweise, was aus unserer Sicht getan werden kann und muss, um den Wirtschaftsstandort und Ausbildungsmarkt in der Region zukunftsfest zu machen.

[1] IHK Siegen: Die Wirtschaft im südlichen Westfalen zu Jahresbeginn 2024. März 2024. www.ihk-siegen.de, Seiten-ID 2936.

Allgemeine Angaben

An der Umfrage nahmen 270 Ausbildungsbetriebe aus dem Bezirk der Industrie- und Handelskammer Siegen teil. Knapp 41 % der Antworten gingen aus Industriebetrieben ein, etwa jedes fünfte Unternehmen, dass sich an der Umfrage beteiligte, kommt aus dem Bereich der Dienstleistungen. Handel und Großhandel gaben zusammen knapp 17 % der Rückmeldungen. Die allermeisten Unternehmen (84 %) sind sehr erfahren in der Ausbildung und bilden seit mehr als zehn Jahren aktiv aus.

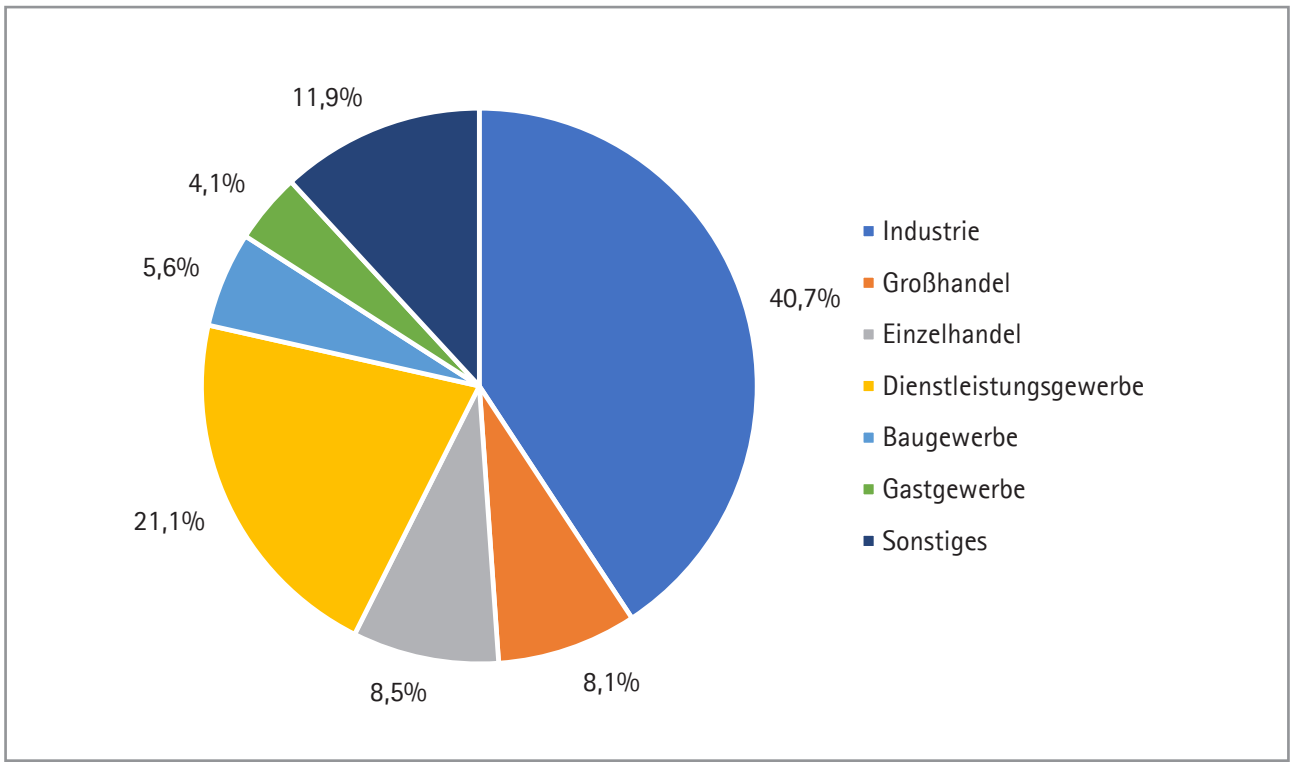

Abbildung 1: Branchen

Die Verteilung der Ausbildungsberufe spiegelt die Branchenverteilung wieder:

- gewerblich-technische Berufe aus der Industrie: 329 Nennungen
- kaufmännische Berufe: 190 Nennungen
- gewerblich-technische Berufe außerhalb der Industrie: 139 Nennungen
- IT-Berufe: 78 Nennungen
- Dienstleistungen: 50 Nennungen
- Handel: 43 Nennungen
- Bau: 34 Nennungen
- Handwerk (ohne Bau): 32 Nennungen

Allein die 109 Industrie-Unternehmen dieser Umfrage haben zusammen etwa 1.600 Auszubildende. Zehn Betriebe nannten auch explizit Angebote für ein duales Studium.

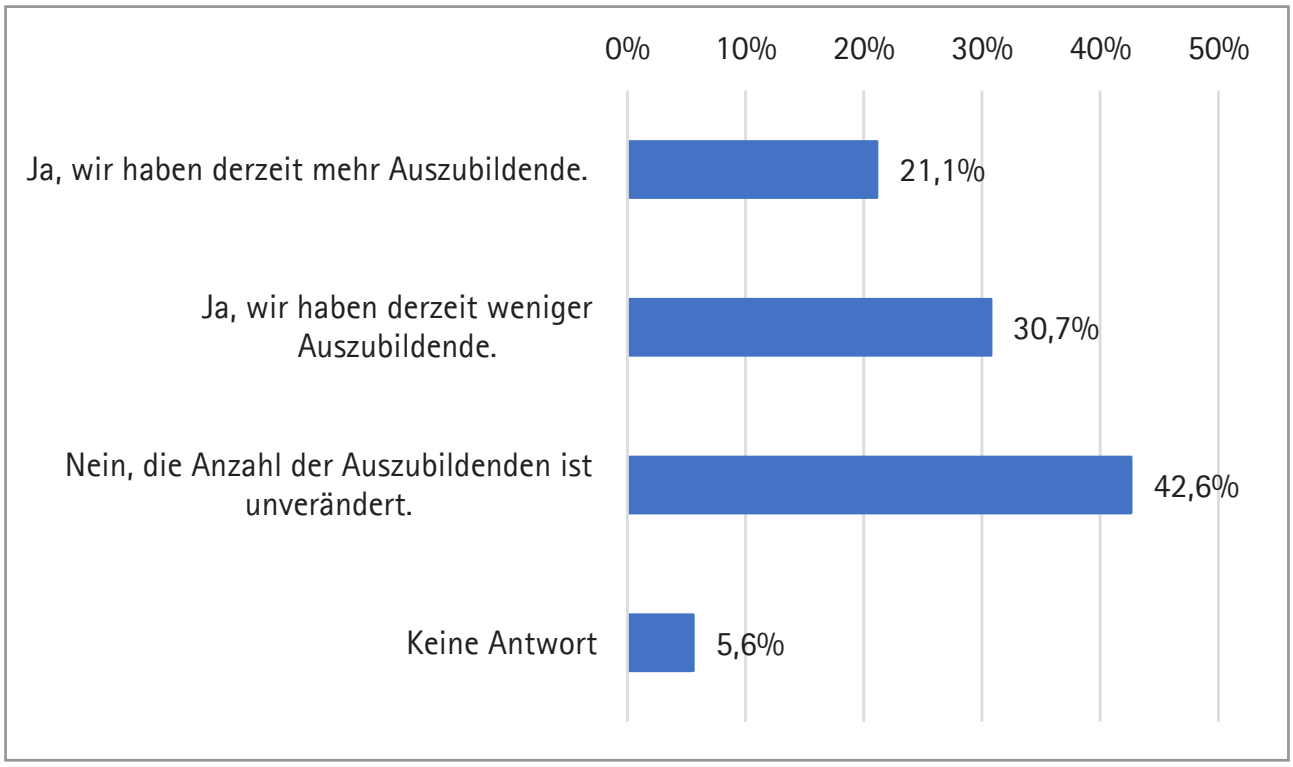

Abbildung 2: Hat sich die Anzahl Ihrer Auszubildenden im Vergleich zu den Vorjahren verändert?

Die Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden ist sehr unterschiedlich. Etwa 43 % der Betriebe bilden im Jahr 2024 genauso viele Auszubildende aus wie in den Vorjahren. Ein knappes Drittel gab an, dass derzeit weniger Auszubildende im Unternehmen sind. Jedes fünfte Unternehmen bildet aktuell mehr Auszubildende als in den Vorjahren aus. Stellt man dies den Aussagen zum Angebot gegenüber, ist festzustellen, dass das Angebot an Ausbildungsplätzen in den letzten 3-5 Jahren bei 61 Betrieben (im Bereich der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe) bzw. bei 48 Betrieben (im Bereich der kaufmännischen Ausbildungsberufe) angestiegen ist. Dem gegenüber gaben 47 Betriebe (gewerblich-technisch) bzw. 23 Betriebe (kaufmännisch) an, dass das Angebot gesunken ist.[2] Acht Betriebe, die aktuell weniger Auszubildende als früher haben, gaben dennoch an, das Ausbildungsangebot in den letzten Jahren ausgebaut zu haben. Beim dualen Studium halten sich diese Aussagen fast die Waage: 21 Betriebe haben dort das Angebot vergrößert, 20 Betriebe haben das Angebot verringert.

[2] Größte Probleme scheinen im Baugewerbe und in der Gastronomie zu herrschen, hier reicht die Datengrundlage für eine aussagekräftige prozentuale Auswertung jedoch nicht aus.

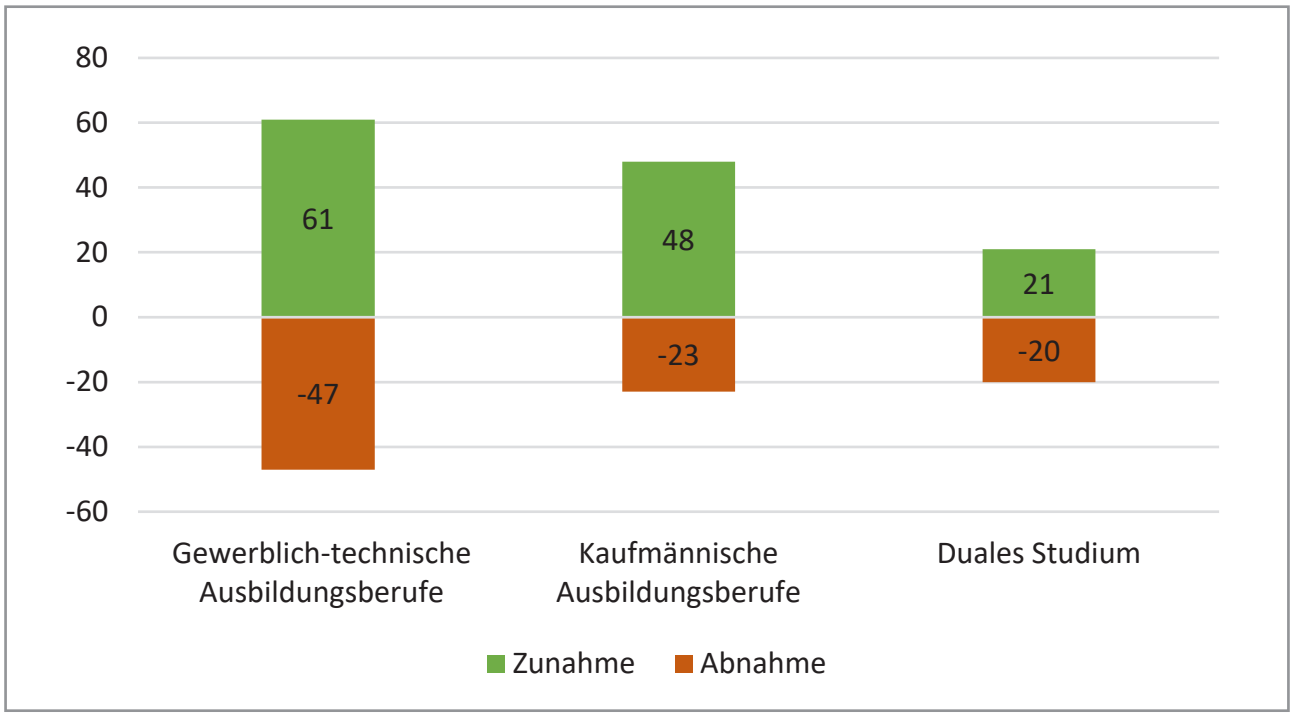

Abbildung 3: Wie hat sich das Ausbildungsplatzangebot in Ihrem Unternehmen in den vergangenen drei bis fünf Jahren entwickelt?

Signifikant ist die Entwicklung der Bewerbungen. Bei den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen gaben nur 13 Betriebe an, dass sich die Anzahl der Bewerbungen erhöht hat. Im Gegensatz dazu beklagen 154 Betriebe einen Rückgang der Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Stellen. Ähnlich ist das Bild bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen. Dort gaben nur 14 Betriebe an, inzwischen mehr Bewerbungen zu erhalten als in den vergangenen 3-5 Jahren, jedoch mehr als zehnmal so viele, nämlich 144 Betriebe haben auch hier mit einer zurückgehenden Anzahl an Bewerbungen zu kämpfen. Ein duales Studium scheint für zehn Betriebe zu mehr Bewerbungen geführt zu haben, 39 Betriebe sagen, dass sie inzwischen auch dort weniger Bewerbungen bekommen.

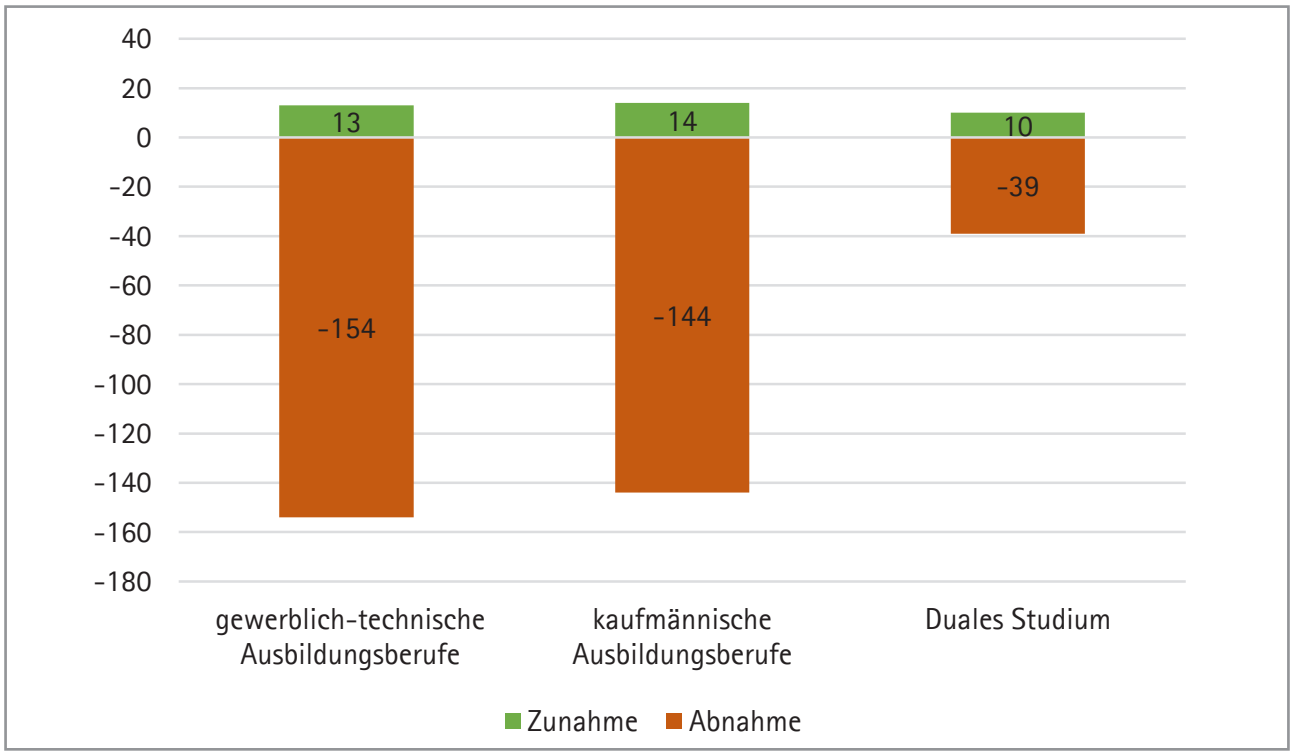

Abbildung 4: Wie hat sich die Anzahl der Bewerbungen auf Ausbildungsstellen in Ihrem Unternehmen in den letzten drei bis fünf Jahren entwickelt?

Schule und Ausbildung: Was bringen die Auszubildenden mit?

Die Betriebe wurden danach gefragt, welchen Schulabschluss sie bei der Besetzung der Ausbildungsplätze bevorzugen. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich, jedoch auf zwei begrenzt. Wenig überraschend steht hier der mittlere Schulabschluss (Fachoberschulreife, ehem. Realschulabschluss) im Mittelpunkt des Interesses und wird von etwa 77 % der Befragten bevorzugt. Das ist insofern entscheidend, als dass die Haupt- und Realschulen, ebenso wie die Sekundarschulen, bei denen dieser Abschluss erworben werden kann, immer mehr auf dem Rückzug sind.

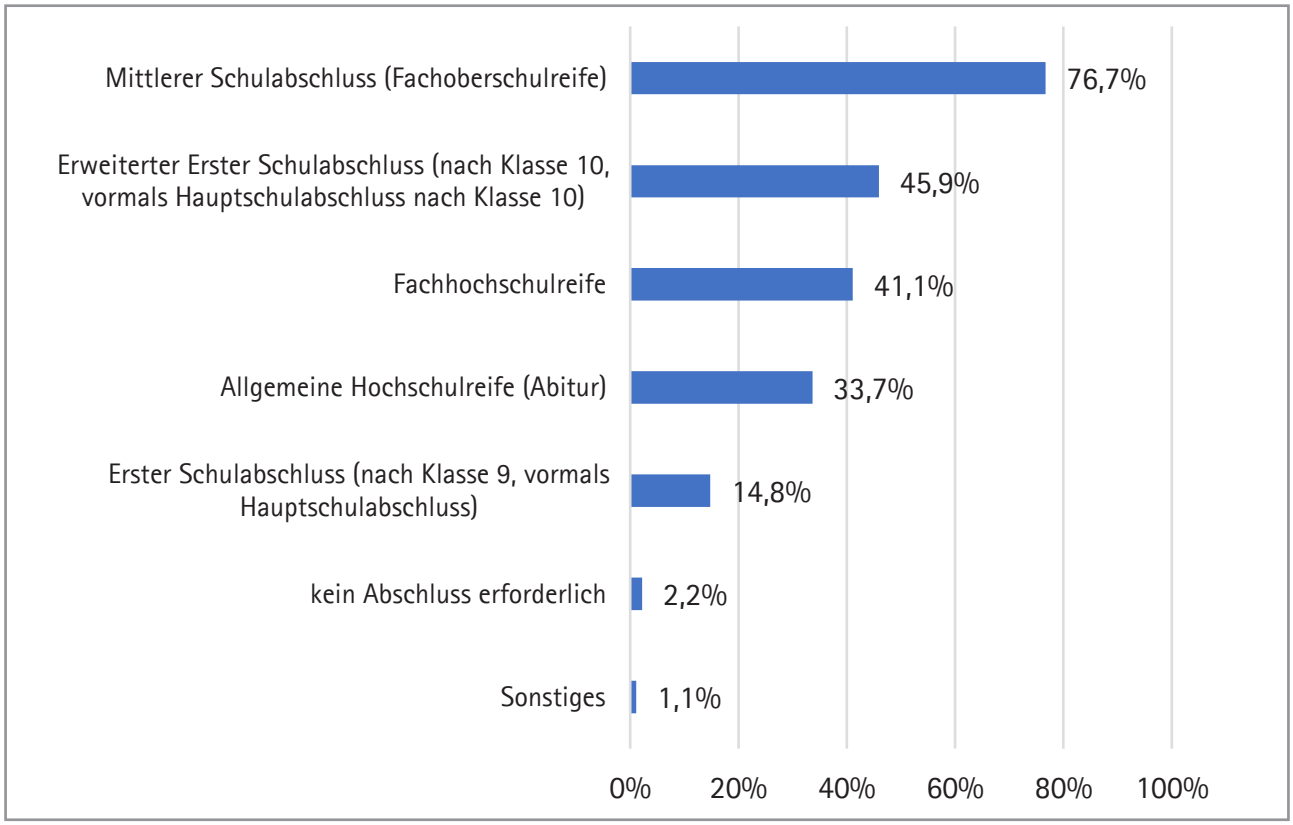

Abbildung 5: Welchen Schulabschluss bevorzugen Sie bei der Besetzung Ihrer Ausbildungsplätze? (Nennung von max. zwei bevorzugten Abschlüssen)

Immerhin knapp 46 % der Betriebe nennen auch den erweiterten ersten Schulabschluss nach Klasse 10 (früher Hauptschulabschluss) als den bevorzugten Schulabschluss ihrer zukünftigen Azubis. Interessant ist hier ein Vergleich mit einer Studie der IHK Siegen von August 2010[3]: Hier nannten ebenfalls der weit überwiegende Teil der damals befragten Ausbildungsbetriebe den Realschulabschluss als den bevorzugten Abschluss für die Ausbildung, das hat sich so gut wie nicht verändert. Inzwischen gibt aktuell mehr als ein Drittel der Betriebe an, dass sie bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze das Abitur voraussetzen, 41 % bevorzugen die Fachhochschulreife. Dies war vor 14 Jahren noch deutlich anders.

Generell möchten wir erst mal jedem eine Chance geben, da es sowieso sehr schwierig für uns ist, Azubis zu finden.

Auszubildender sollte die Grundkenntnisse in Mathematik haben.

[3] Schriftenreihe der IHK Siegen: Was hält die regionale Wirtschaft von Absolventen allgemein bildender Schulen? August 2010.

Welchen Schulabschluss bevorzugen Sie bei der Besetzung Ihrer Ausbildungsplätze? (max. 2 Abschlüsse ausgewählt)			
	Umfrage 2024	Umfrage 2010	
		kaufmännische Ausbildungsberufe	gewerblich-technische Ausbildungsberufe
kein Abschluss erforderlich	2,2 %	(nicht abgefragt)	(nicht abgefragt)
Erster Schulabschluss (nach Klasse 9, vormals Hauptschulabschluss)	14,8 %	2,8 %	12,0 %
Erweiterter Erster Schulabschluss (nach Klasse 10, vormals Hauptschulabschluss nach Klasse 10)	45,9 %	27,0 %	73,0 %
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife)	76,7 %	78,0 %	82,5 %
Fachhochschulreife	41,1 %	(nicht abgefragt)	(nicht abgefragt)
Allgemeine Hochschulreife (Abitur)	33,7 %	57,0 %	19,0 %
Sonstiges	1,1 %	(nicht abgefragt)	(nicht abgefragt)

Abbildung 6: Vergleich Umfrage 2024 mit Umfrage 2010.

Der Anspruch an die Ausbildungsinhalte ist gestiegen, ohne diese Vorbildung schaffen es die Azubis nicht.

Bei dieser Frage gab es neben der Angabe der bevorzugten Abschlussarten auch einige Freitext-Kommentare[4], die deutlich machen, dass inzwischen viele Unternehmen weniger auf den schulischen Erfolg als auf überfachliche Eigenschaften bei ihren Bewerberinnen und Bewerbern achten. So ist ein betriebliches Praktikum häufig deutlich ausschlaggebender für die Anstellung als der entsprechende Schulabschluss. Immer noch weisen jedoch etliche Betriebe darauf hin, dass die Noten in Mathematik, zum Teil auch in Deutsch, Aufschluss über den zu erwartenden Ausbildungserfolg geben können und demnach Einstellungskriterium sind. Es ist also ein Wandel zu verzeichnen, der sich aktuell durch eine große Bandbreite an für die Betriebe wichtigen Kriterien auszeichnet: Von der Aussage „Ohne gute Noten geht gar nichts" bis hin zu „Noten spielen keine Rolle" hängt es stark vom Betrieb und auch dem Ausbildungsberuf ab, ob eine Bewerbung erfolgreich ist.

Unternehmen sehen offenbar zudem gute Chancen darin, leistungsmotivierte Jugendliche für die Ausbildung zu gewinnen, indem diesen das Angebot gemacht wird, parallel zur Ausbildung die Fachhochschulreife zu erwerben. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen ist der Ansicht, dass ein solches Angebot zu einer höheren Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern um die Ausbildungsplätze führen könnte. Von diesen Betrieben befürchtet jedoch auch ein gutes Drittel (35 %), dass doppelt qualifizierte Auszubildende nicht dauerhaft im Betrieb bleiben werden. Trotz eines erheblichen Mehraufwandes (da die Auszubildenden zusätzlichen Berufsschulunterricht haben und für den zusätzlichen Abschluss auch mehr Zeit zum Lernen benötigen) hoffen 44 % der Betriebe, mit einem solchen Angebot leistungsorientierte Schülerinnen und Schüler für die Ausbildung gewinnen zu können.

[FH-Reife ist kein] MUSS. Die Vergangenheit zeigte, dass Azubis mindestens diesen Abschluss benötigen, um halbwegs ausbildungsreif zu sein. Oftmals jedoch [sind sie] immer noch mehr in der Orientierungsphase als vergleichsweise früher und noch nicht gänzlich ausbildungsreif.

[4] Hier und weiter unten im Text werden einige dieser Kommentare zitiert. Redaktionelle Bearbeitungen werden durch eckige Klammern [...] gekennzeichnet.

Voraussetzungen der Jugendlichen

Bei der Frage nach den Eingangsqualifikationen der Auszubildenden bietet sich laut Aussage der Ausbildungsbetriebe ein eher trübes Bild. Fast drei Viertel sagen aus, dass sich die Qualifikationen in Mathematik gegenüber den vergangenen Jahren verschlechtert haben. Zwei von drei Betrieben befinden dies in Bezug auf Deutsch. Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dies treffe auf den Bereich Wirtschaft–Politik ebenfalls zu. Auch bei den Fremdsprachen oder Naturwissenschaften ergibt sich ein negativer Eindruck. Einzig bezüglich der digitalen Kompetenzen bescheinigen die Ausbildungsbetriebe den Auszubildenden eine Verbesserung der Qualifikation (knapp 39 %). Interessant wird diese Aussage, setzt man sie in Bezug zur o.g. Umfrage von 2010. Demnach hätten sich die Qualifikationen der jungen Leute im Bereich Mathematik und Deutsch immerhin leicht verbessert. Damals wurde der Saldo aus positiver und negativer Einschätzung gebildet, dieser lag in Mathematik damals bei -209 und aktuell bei -191, in Deutsch bei -217 zu -181 in der aktuellen Befragung. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass immer mehr Jugendliche mit (Fach-)Abitur eine Ausbildung absolvieren. Allerdings: Im Bereich der Fremdsprachen haben sich die Werte deutlich verschlechtert, ebenso wie bei den Naturwissenschaften und Wirtschaft–Politik (damals: Wirtschafts- und Sozialkunde). Einzig die digitalen Kompetenzen werden 2024 deutlich besser bewertet als 2010.

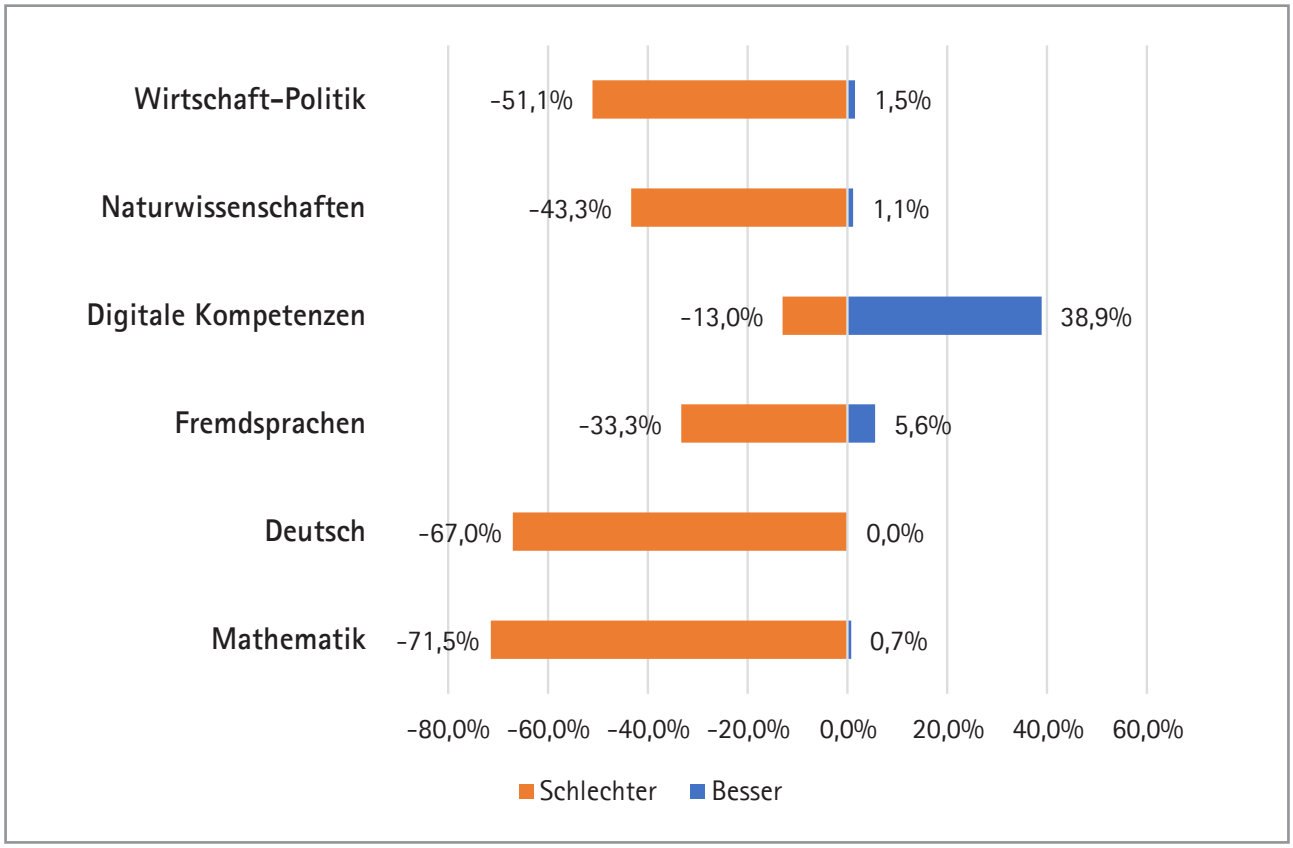

Abbildung 7: Haben sich die Eingangsqualifikationen der Auszubildenden aus Ihrer Sicht in den vergangenen Jahren verändert?[5]

	Mathematik	Deutsch	Fremd-sprachen	Digitale Kompetenzen	Naturwissen-schaften	Wirtschaft-Politik
Saldo 2024	-191	-181	-75	70	-114	-134
Saldo 2010	-209	-217	3	(nicht abgefragt)	-70	-31

Abbildung 8: Haben sich die Qualifikationen der Bewerber aus Ihrer Sicht in den vergangenen Jahren verändert? Saldo aus positiver und negativer Einschätzung

[5] Das negative Vorzeichen bei den Werten auf der linken Seite des Diagramms in dieser und einigen folgenden Abbildungen ist darstellungsbedingt.

Zwei Drittel der Betriebe gaben an, die Jugendlichen würden ihre Ausbildung weniger ernsthaft angehen als zu früheren Zeiten., gut 2 % sehen eine Verbesserung gegenüber früher. Beim Durchhaltevermögen bescheinigen inzwischen 63 % der Befragten, es habe sich bei den Auszubildenden verschlechtert. Knapp 59 % der Betriebe sehen eine Verschlechterung bei den Erwartungen, die die Jugendlichen in Bezug auf Leistung, Flexibilität, Motivation etc. an sich selbst stellen. 44 % der Betriebe sagen, die Erwartungen der Jugendlichen an den Ausbildungsbetrieb in Bezug auf Gehalt, Flexibilität, Zusatzleistungen, mobiles Arbeiten etc. haben sich verschlechtert. 43 % bescheinigen den Auszubildenden schlechtere Umgangsformen. Auch beim Erscheinungsbild der jungen Leute zeigt sich ein ähnliches Ergebnis. Etwa 34 % gaben an, die Jugendlichen hätten sich früher stärker um eine angemessene äußere Erscheinung bemüht. Nicht einmal 4 % gaben an, dies habe sich verbessert.

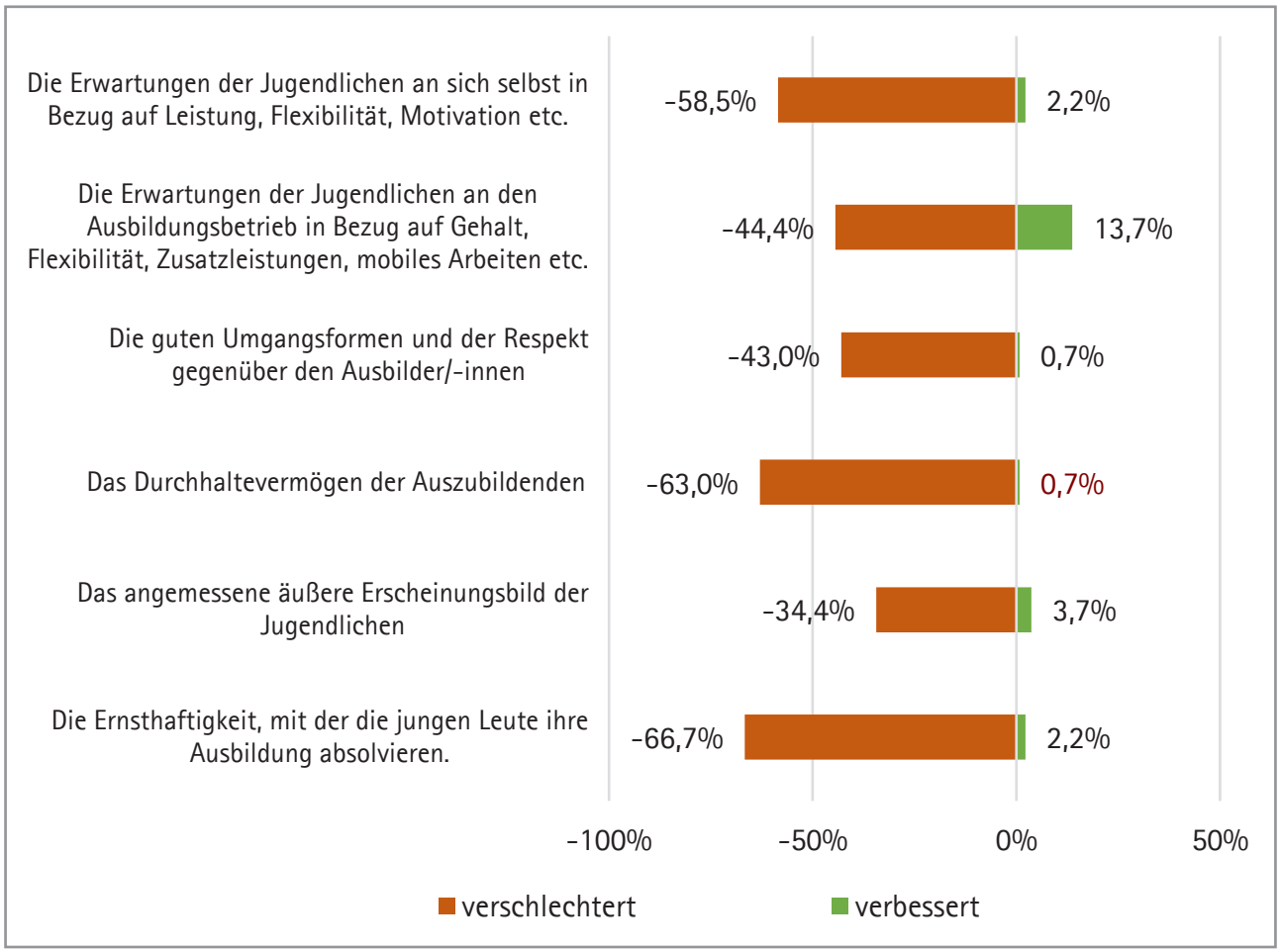

Abbildung 9: Haben sich die Einstellungen der Jugendlichen in den vergangenen Jahren verändert? Bitte beurteilen Sie, wie sich die nachfolgenden Kriterien aus Ihrer Sicht verändert haben.

Bei der Frage nach den Schlüsselkompetenzen der Auszubildenden gibt es einige Werte, die die Alarmglocken schellen lassen. Besonders negativ werden die Selbstständigkeit, Konfliktfähigkeit und Leistungsbereitschaft bewertet. So bescheinigen die Betriebe weniger als jedem fünften Auszubildenden eine Note eins oder zwei beim Kriterium Selbstständigkeit. Konfliktfähigkeit und Leistungsbereitschaft scheinen ebenso weniger vorhanden zu sein, hier ist es weniger als jeder Vierte, der ein „gut" oder „sehr gut" für diese Kriterien vergibt. Die für Auszubildende wichtige Eigenschaft, lernbereit zu sein, wird nur von knapp 38 % der Ausbildungsbetriebe mit der Note eins oder zwei belegt. Die Zuverlässigkeit hat ebenso eher bedenkliche Werte, hier bescheinigen nur knapp 37 % der Betriebe ihren Auszubildenden die Note „gut" oder „sehr gut". Besser sieht es hingegen mit der digitalen Handlungskompetenz (ca. 60 % „gut" oder „sehr gut") und der Teamfähigkeit (ca. 57 %) sowie der Pünktlichkeit (ca. 52 %) aus.

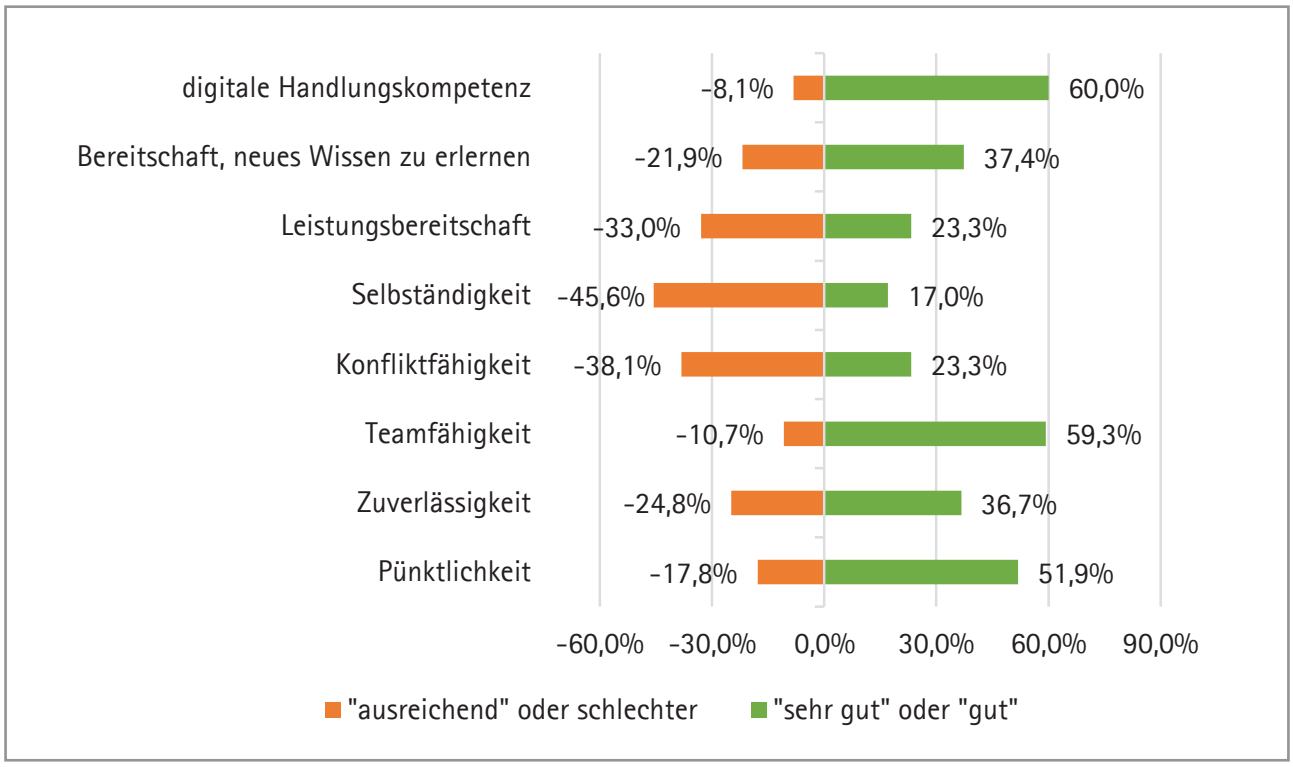

Abbildung 10: Wie ist es aus Ihrer Sicht um die Schlüsselkompetenzen der Auszubildenden bestellt?[6]

Azubi-Gewinnung

Die oben geschilderten Situationen haben erhebliche Auswirkungen auf die betriebliche Wirklichkeit der Ausbildung. 123 der 270 befragten Unternehmen gaben an, dass sie inzwischen zu wenige qualifizierte Bewerbungen erhalten und deshalb Ausbildungsplätze nicht besetzen. 117 Betriebe müssen aus diesem Grund Ausbildungsplätze mit Bewerbern belegen, die nicht ausreichend qualifiziert sind.
116 Betriebe gaben an, dass sie ihre Ausbildungsstellen im Augenblick deutlich später besetzen können. Nur 42 Betriebe haben genügend qualifizierte Bewerbungen erhalten, um ihre Ausbildungsstellen 2024 zu besetzen.

Wir erhalten zu wenig[e] qualifizierte Bewerbungen. Die Besetzung der Ausbildungsplätze erfordert mit weniger geeigneten Kandidaten einen unglaublichen Mehraufwand, diese zu qualifizieren und parallel in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zusätzlich zu unterstützen. Hinzu kommt das „Unverständnis“ der Kollegen, die Ausbildung nun sichtbarer als „Belastung“ empfinden., da früher ja „alles besser „und nachhaltiger vermittelbar war.

Befragt nach den Werbemöglichkeiten zur Besetzung von Ausbildungsstellen, ziehen die Betriebe inzwischen alle Register - von der eigenen Homepage über Stellenportale im Internet bis hin zu Anzeigen, sowohl in den sozialen Medien als auch in Printprodukten. Dabei lässt sich feststellen, dass digitale Medien deutlich an Beliebtheit zugenommen haben und dass zusätzlich Praktika, Ausbildungsmessen und Kontakte zu Schulen als wesentlich für die Besetzung von Ausbildungsplätzen gesehen werden. Bei den Sozialen Medien sind nach wie vor Instagram und Facebook am beliebtesten, obwohl gerade letzteres kaum von der Zielgruppe genutzt wird.

[6] An 100 % fehlende Werte: „befriedigend“ oder keine Antwort

Der Mangel an Bewerbungen wird auch dadurch deutlich, dass die Betriebe inzwischen ein sehr breites Spektrum an Zusatzleistungen und Arbeitszeitmodellen anbieten, um für die jungen Leute als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Dabei stehen die betriebliche Altersvorsorge und die Möglichkeit, Zusatzqualifikationen zu erwerben, im Vordergrund. Bei der Arbeitszeitgestaltung wird Wert auf Planbarkeit und Flexibilität gelegt. Weitere Zusatzleistungen wie Dienst-Notebook (oder Tablet), Auslandspraktika etc. werden bei einer Minderheit der Firmen, aber doch noch in erheblicher Anzahl angeboten. Bei den Freitext-Eingaben wurde außerdem unter anderem mehrfach eine 4-Tage-Woche außerhalb der Schulzeit genannt, zudem Einkaufsvorteile, Fahrgeld für den Weg zur Berufsschule oder auch Einführungswochen in die Ausbildung in besonderer Umgebung. Diese dienen dazu, den Bewerbern die Entscheidung für die Ausbildung leicht zu machen.

Die Betriebe wurden darüber hinaus gefragt, ob die (z. B. im Handel üblichen) sog. „Abiturientenmodelle" für geeignet gehalten werden, um sehr gut qualifizierte Auszubildende zu gewinnen. Diese bieten eine (z. T. verkürzte) Ausbildung mit einer direkt daran anschließenden Weiterbildung mit IHK-Abschluss (z. B. als Handelsfachwirt/-in) an. 27 Betriebe gaben an, solche Modelle bereits zu nutzen, vorrangig in kaufmännischen Berufen. Für die Metall- und Elektro-/IT-Berufe sowie andere gewerblich-technische Berufe trifft diese Möglichkeit bei 160 Unternehmen auf Interesse. 82 Betriebe finden dies für kaufmännische Berufe interessant, dazu kommen 31 interessierte Betriebe für den Handel. Von den Betrieben, die diese Möglichkeit bereits nutzen oder in Betracht ziehen, wird vor allem genannt, dass sie damit die Motivation der Auszubildenden erhöhen möchten (ca. 32 %) bzw. mehr qualifizierte Bewerbungen erwarten (ca. 28 %, Mehrfachnennungen möglich).

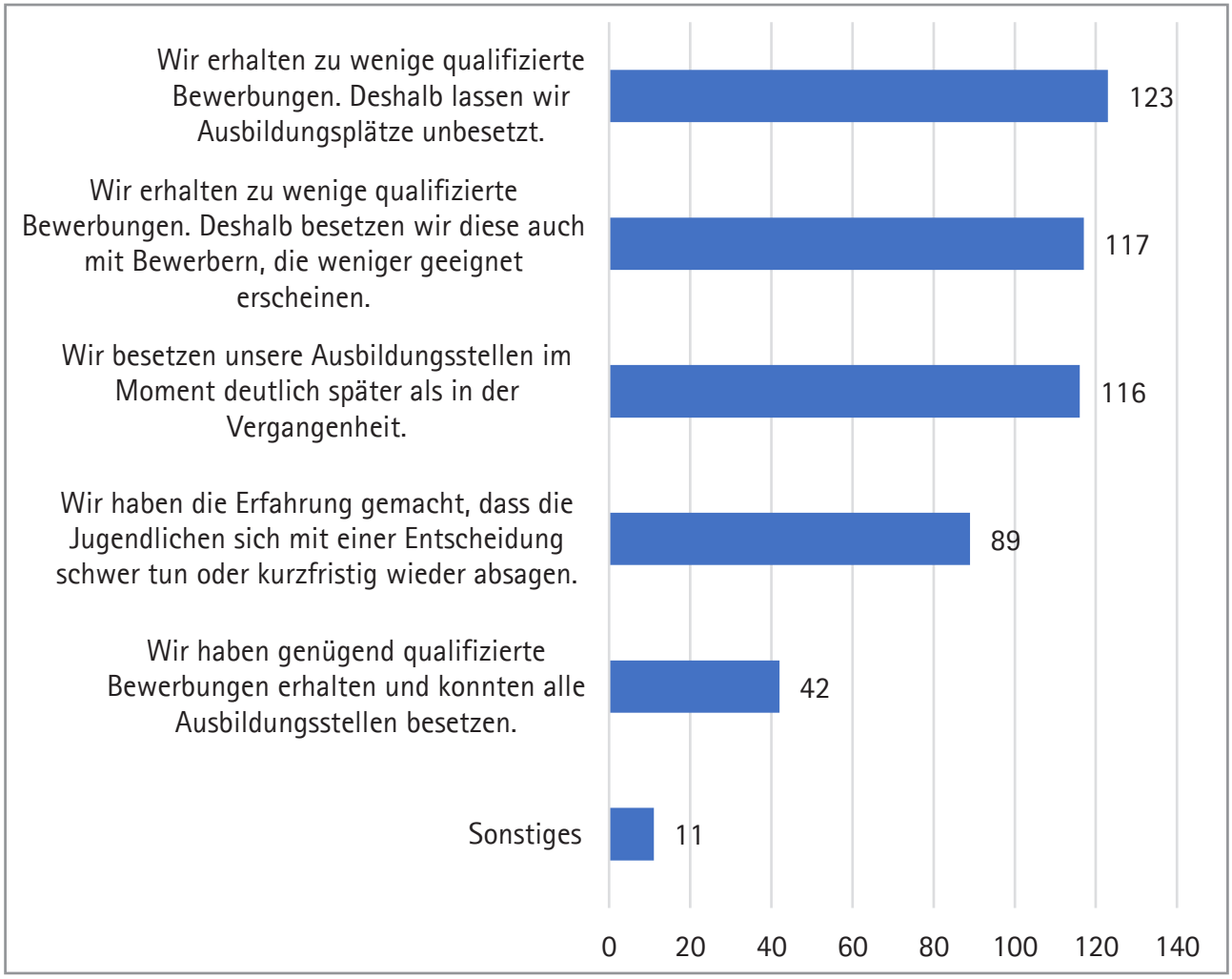

Abbildung 11: Wie würden Sie Ihre Situation bei der Besetzung von Ausbildungsstellen beschreiben? (Mehrfachnennungen möglich)

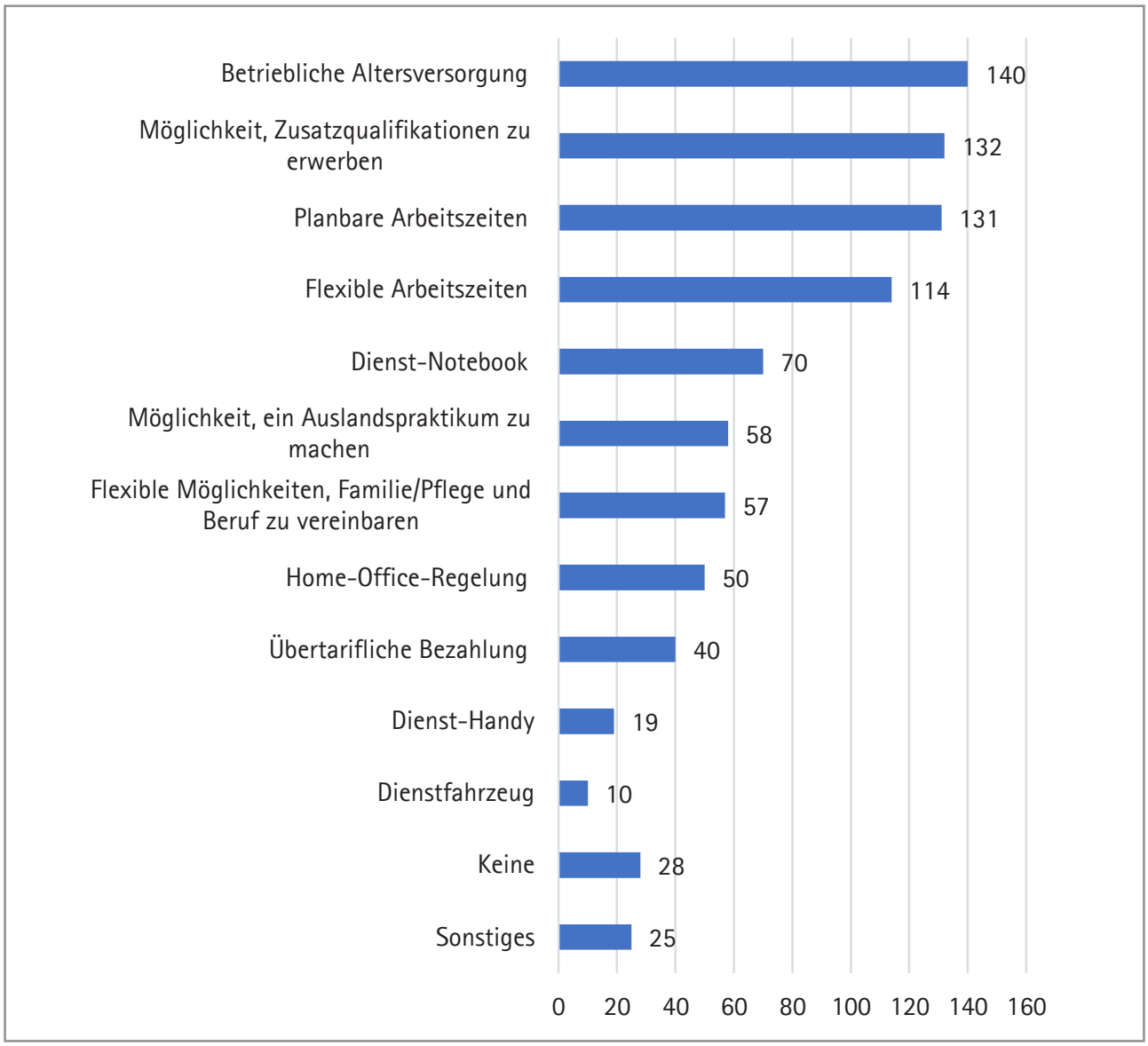

Abbildung 12: Bieten Sie zusätzliche Leistungen oder besondere Arbeitszeitmodelle an, um als Arbeitgeber attraktiv – auch für Auszubildende - zu sein?

Die Betriebe wurden darüber hinaus gefragt, ob die (z. B. im Handel üblichen) sog. „Abiturientenmodelle" für geeignet gehalten werden, um sehr gut qualifizierte Auszubildende zu gewinnen. Diese bieten eine (z. T. verkürzte) Ausbildung mit einer direkt daran anschließenden Weiterbildung mit IHK-Abschluss (z. B. als Handelsfachwirt/-in) an. 27 Betriebe gaben an, solche Modelle bereits zu nutzen, vorrangig in kaufmännischen Berufen. Für die Metall- und Elektro-/IT-Berufe sowie andere gewerblich-technische Berufe trifft diese Möglichkeit bei 160 Unternehmen auf Interesse. 82 Betriebe finden dies für kaufmännische Berufe interessant, dazu kommen 31 interessierte Betriebe für den Handel. Von den Betrieben, die diese Möglichkeit bereits nutzen oder in Betracht ziehen, wird vor allem genannt, dass sie damit die Motivation der Auszubildenden erhöhen möchten (ca. 32 %) bzw. mehr qualifizierte Bewerbungen erwarten (ca. 28 %, Mehrfachnennungen möglich).

Perspektiven der Ausbildung und der Auszubildenden

Zum Schluss der Umfrage wurden die Betriebe gebeten, einen Blick in die Zukunft zu werfen. Knapp 85 % der Befragten gaben an, die Berufsbilder, die aktuell ausgebildet werden, auch in Zukunft zu benötigen. Nur etwas mehr als 3 % gehen davon aus, dass der Bedarf sich verändern wird. Die Freitextangaben zu dieser Frage machen jedoch deutlich, dass durchaus Veränderungen in den Inhalten der Berufsbilder erwartet werden. Dabei spielen nach Einschätzung der Betriebe digitale Inhalte eine größere Rolle. Parallel dazu wird aber auch in der (menschlichen) Beratung ein Feld gesehen, dass sich nicht durch digitale Medien ersetzen lässt.

Bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten lassen sich nicht durch KI ersetzen, die Inhalte werden sich ändern.

Die Grundvoraussetzungen, welche in der Berufsausbildung vermittelt werden, sind und bleiben der Grundstock.

Dies drückt sich auch bereits jetzt in den Übernahmechancen der Auszubildenden aus. Über 90 % der Unternehmen geben an, für den eigenen Bedarf auszubilden und die Auszubildenden anschließend zu übernehmen. Wurden Auszubildende nicht übernommen, waren die wichtigsten Gründe hierfür, dass der/die Auszubildende nicht zum Betrieb passt (ca. 44 %) oder von sich aus den Betrieb gewechselt hat (ca. 27 %). Auch ein Übergang in ein Studium wurde häufig genannt (23 %), gefolgt von den Ambitionen der Jugendlichen, einen weiteren Beruf zu erlernen (ca. 18 %) oder die Schulausbildung weiterzuführen (ca. 18 %).

Jeder, der bei uns arbeitet, hat die Möglichkeit sich zu entwickeln. Es kommt immer auf den individuellen Einsatzwillen an, nicht auf Qualifikationen in der Vergangenheit

Interessant für Ausbildungswillige: 60 % der Betriebe gaben an, dass beruflich qualifizierte Fachkräfte dieselben Beschäftigungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen haben wie Hochschulabsolventen. In jedem fünften Unternehmen sind diese Chancen für beruflich Qualifizierte sogar besser als für Akademiker und nur in weniger als 3 % muss hierfür ein akademischer Abschluss vorliegen.

Fazit

Der Befund ist erschütternd

Ausbildung ist (nicht nur) nach Aussage dieser 270 befragten Betriebe nach wie vor eine wichtige Grundlage des Unternehmenserfolgs. Diese Unternehmen strengen sich erheblich an, um Auszubildende zu gewinnen und zu halten, um sie erfolgreich zur Abschlussprüfung zu bringen und sie danach als Facharbeiter bzw. -angestellte zu übernehmen. Aufgrund eines signifikanten Rückgangs der qualifizierten Bewerbungen bleiben allerdings etliche Ausbildungsplätze unbesetzt. War die Akquise hingegen erfolgreich, steigt oft der Aufwand für die Ausbildung: Denn auf der einen Seite bringen es z. B. Digitalisierung und Transformation mit sich, dass manche Ausbildungsinhalte komplexer werden. Auf der anderen Seite fehlt es etlichen Auszubildenden an grundlegenden Voraussetzungen für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Einige Betriebe schildern, dass sie seit Jahrzehnten zum ersten Mal einen Ausbildungsabbruch oder einen Prüfungsdurchfaller erleben mussten – das kratzt durchaus an der „Ausbilderehre".

Das erschreckende Bild wird ergänzt wird durch ein betriebliches Urteil über das aktuelle Schulsystem, das man nur als „glatte Fünf" bezeichnen kann. Hier läuft einiges grundlegend falsch. Mehr als drei Viertel aller Betriebe bevorzugen Schulabgänger mit dem Mittleren Schulabschluss (Haupt-/Realschulabschluss). Die Schulpolitik, getrieben von Eltern- und Schülerwünschen, setzt immer stärker und mancherorts ausschließlich auf Gesamtschulen und Gymnasien. Oft genug wählen die Jugendlichen selbst bei eher schlechtem Notenschnitt aus Pres-

tigegründen den längeren Schulbesuch, der ihnen außer einer zusätzlichen „Warteschleife" nichts einbringt. Die Ausbildungsunternehmen haben deutlich gesagt: Hier in der Region macht man Karriere mit Lehre, ggf. plus Fortbildung. Das Studium ist in weniger als 3 % (!) für ein Fortkommen in den befragten Unternehmen erforderlich. Das Ungleichgewicht von betrieblicher Realität und dem Bild in den Köpfen ist offenkundig durch noch so viele Appelle nicht aus der Welt zu schaffen.

Ohne eine vernünftige Basis kann Ausbildung nicht funktionieren

Die Unternehmen in Siegen-Wittgenstein und Olpe brauchen leistungsfähige Schulabgängerinnen und -abgänger, die sich für die berufliche Bildung entscheiden. Die duale Ausbildung und die strukturierte Fortbildung sichern den Nachwuchs, der für die Wettbewerbsfähigkeit und die Innovationskraft der regionalen Wirtschaft unerlässlich ist. Keine andere Bildungsform schafft es, Theorie und Praxis so eng miteinander zu verschränken. Unabhängig von konjunkturellen Schwankungen sind gut qualifizierte Fachkräfte, die den betrieblichen Alltag kennen und die innovationsfähig sind, von zentraler Bedeutung. Doch das Potenzial für die berufliche Bildung wird kleiner. Die Anzahl der Schulabsolventen sinkt weiter – im IHK-Bezirk im Zeitraum von 2012 bis 2022[7] von 5.800 auf 4.550. Das Bildungsverhalten der Jugendlichen hat sich zudem massiv geändert. Inzwischen verlassen im IHK-Bezirk knapp 37 % der Schulabgänger die Schule mit dem Abitur in der Tasche (Schuljahr 2021/2022). Zum Vergleich: zwölf Jahre zuvor waren dies 28 %. Auch deshalb entscheiden sich inzwischen etwa 40 % der Schulabgänger/-innen für ein Studium. Das führt absehbar zu einem Engpass bei beruflich qualifizierten Fachkräften. Auf der anderen Seite: Der Anteil von Auszubildenden, die mit Abitur in die Ausbildung starten, ist bundesweit von einem Fünftel auf etwa Drittel im Bereich der Industrie- und Handelskammern gestiegen (2012 bis 2022), im IHK-Bezirk waren es bei den Neueintragungen 2023 sogar 37 %. Das gleicht jedoch den Verlust durch insgesamt sinkende Zahlen nicht aus. Ziel muss es demnach sein, das leistungsfähige System der Aus- und Weiterbildung zu erhalten und zu verbessern.

Schule muss besser vorbereiten

Damit Ausbildung gelingen kann, sind die Betriebe auf gut qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber angewiesen. Damit kommt den Schulen eine zentrale Rolle zu. Neben den erforderlichen Kompetenzen in unterschiedlichen Disziplinen muss Schule auch auf die Auswahl von Berufswegen vorbereiten. Dieses Ziel wird heute aus Sicht der Betriebe in viel zu vielen Fällen verfehlt. Mit der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss" wurde in allen Schulen ein System hinterlegt, das mehr Transparenz in die Berufsorientierung bringen sollte. Nach zwölf Jahren erweist sich dieses System jedoch als unzureichend, offenkundig ist die Orientierung der Jugendlichen eher gesunken. Eine Überarbeitung tut not, dies wird zeitnah in Partnerschaft mit der Wirtschaft geschehen.

Gerade an Gymnasien ist noch viel aufzuholen.[8] Hier muss die Berufliche Bildung mit dualer Ausbildung und höherer Berufsbildung gleichberechtigter Bestandteil neben der Studienorientierung werden. Lehrkräfte schildern die Ausbildung immer noch zu oft als einen Weg für die „schwächeren" Schüler/innen. Wer mit guten Noten „nur" eine Ausbildung macht, muss sich fast schon rechtfertigen. Dies ist fatal! Denn es konterkariert die Gleichwertigkeit der Bildungssysteme ebenso wie die Anforderungen an Auszubildende oder die Tatsache, dass tatsächlich über ein Drittel der Abiturienten den Weg über die Ausbildung geht – und zwar keineswegs nur diejenigen mit den schlechteren Noten.

[7] Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Deutschland, 2024. https://www.regionalstatistik.de (abgerufen am 06.05.2024)

[8] Zu den Verbesserungspotenzialen zählt insbesondere die Berufsorientierung in der Oberstufe der Gymnasien. Bei der Evaluation von „Kein Abschluss ohne Anschluss" durch das Prognos-Institut 2022 gaben nur 22 % der Gymnasiallehrkräfte an, dass sich alle Lehrkräfte an ihrer Schule dafür zuständig fühlen, die Schülerinnen und Schüler bei ihrer Beruflichen Orientierung zu unterstützen. Evaluation der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in Nordrhein-Westfalen", Abschlussbericht, Prognos, Dezember 2022. https://www.mags.nrw/system/files/media/document/file/arbeit_evaluation_kaoa_abschlussbericht.pdf (abgerufen am 03.05.2024)

Für die kompetente Vermittlung von unterschiedlichen beruflichen Werdegängen durch die Lehrkräfte ist es wichtig, diesen bereits in der Ausbildung Module zur beruflichen Orientierung mitzugeben und über verbindliche Betriebspraktika Erfahrungen in der Wirtschaft zu ermöglichen. Darüber hinaus müssen zudem mehr Ressourcen in die systematische und ergebnisoffene Berufsorientierung im System Schule investiert werden, denn es mangelt nach wie vor an individueller Beratung für die Jugendlichen. Da auch viele Eltern nicht recht wissen, wie sie ihre Kinder in den Beruf begleiten sollen, gilt es, auch sie frühzeitig ins Boot zu holen. Gerade diejenigen ohne eigene Erfahrung in der beruflichen Bildung brauchen Vorbilder und Beratung, um ihren Kindern den jeweils individuell passenden Weg weisen zu können und dieser Verantwortung auch gerecht zu werden.

Dazu ist neben individuellem Engagement auch eine Systematisierung der Programme erforderlich, um die notwendigen Ressourcen für diesen Weg freizulegen. Es ist sinnvoll, Förderprogramme wie die „Ausbildungsbotschafter" und „Talentscouts" strukturell und finanziell miteinander zu verschränken, mit dem Ziel eine wirkliche Orientierung und Begleitung für die Schülerinnen und Schüler sicherzustellen. Die Berufsorientierung muss auf individueller Ebener mehr Raum in der Schule bekommen. Gleichzeitig sollte man Bildungsgänge an den Berufskollegs, die nachweislich nicht zu einer Verbesserung der persönlichen Situation der Absolventen führen, zugunsten aktiver Unterstützung in Richtung Berufsausbildung zurückfahren. Dabei können verbindliche „Leitplanken" für den Übergang Schule/Beruf, z. B. analog zur Grundschulempfehlung in Richtung der weiterführenden Schulen, auch entlasten, weil sie Entscheidungen ein Stück weit einschränken.
Programme der individuellen Begleitung wie die „Ausbildungswege NRW" (für allgemeinbildende Schulen) und „Übergangslotsen" (für die Berufskollegs) gilt es zu verstetigen und an den Schulen dauerhaft zu implementieren. Insgesamt wäre es sinnvoll, die Anzahl der Programme zu reduzieren und aus der Projektförderung in eine dauerhafte Finanzierung zu überführen. Gerade für die „Orientierungslosen" ist es wichtig, die Berufsorientierung aus einem Guss anzubieten, mit verlässlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern für die Jugendlichen. Auch deshalb spricht einiges für die Wiedereinführung des Klassenlehrer-Prinzips an allen Schulformen der Sekundarstufe I. Berufsorientierung darf keinen „Sonderstatus" in der Schule haben, sondern muss integraler Bestandteil werden, der im Unterricht aller Schulformen verankert ist.

Schule muss zur Ausbildungsreife führen

Nicht nur in Sachen Berufsorientierung muss Schule sich verändern. Für eine verlässliche Nachwuchssicherung für die Wirtschaft braucht es eine verlässliche schulische Vorbildung. Jugendliche können nur dann eine Ausbildung erfolgreich abschließen, wenn sie bestimmte Kompetenzen aus der Schule mitbringen. Dazu gehören Lese- und Rechtschreibkompetenzen ebenso wie mathematische Fähigkeiten und die Grundtugenden des gesellschaftlichen Miteinanders. Zudem ist ein Grundverständnis der sozialen Marktwirtschaft erforderlich, damit die Jugendlichen wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen und Herausforderungen nachvollziehen können. Das Zusammenspiel all dieser Kompetenzen gehört zur Ausbildungsreife. Dieser Kern sollte die Mindestanforderung sein, ohne die kein Jugendlicher die Schule verlassen darf. Doch aktuell ist dies offenbar nicht der Fall. Hier gilt es, frühzeitig anzusetzen und das Schulsystem auf seine Leistungsfähigkeit zu prüfen.

Dass nach wie vor junge Menschen die Schulpflicht hinter sich bringen und am Ende nicht richtig lesen und schreiben, geschweige denn rechnen, können, ist nicht nur aus Sicht der Wirtschaft ein Skandal. Der Staat muss mehr in die Ressource Mensch investieren. Die Schülerschaft ist heterogener denn je. Damit für die Berufswelt gut gerüstete junge Menschen die Schule verlassen und in die Ausbildung gehen, ins Duale Studium und ja, bei besonders guten Leistungen auch ins Studium, muss mehr als bisher darauf geachtet werden, wer welche Unterstützung braucht. Und diese Unterstützung muss es selbstverständlich in der Schule geben. Bislang scheitert dies in Teilen an der finanziellen Leistungsfähigkeit der jeweiligen Kommunen, an der überbordenden Bürokratie und auch am Fehlen von Lehrkräften gerade an den Schulen, wo eigentlich mehr Kompetenz gefragt ist. Das könnte kurzfristig z. B. mit deutlichen Leistungszulagen für Lehrkräfte an „Problemschulen" verbessert werden.

Die Grundbedingungen für „gute Schule" sind schnell aufgezählt, in der Umsetzung hapert es jedoch nach wie vor: Kinder und Jugendliche brauchen Schulen in Wohnortnähe, die angemessen ausgestattet sind und in denen sie in adäquaten Klassengrößen alle Schulabschlüsse erwerben können. Ohne die entsprechende Personal- und Sachausstattung ist dies nicht möglich, deshalb ist dafür Sorge zu tragen, dass dort pädagogisch und fachlich wertvoll ge-

arbeitet werden kann. Dies beinhaltet sowohl vernünftige Vertretungsregelungen wie auch digitale Bildungsmöglichkeiten. Insgesamt geht kein Weg an Mindestlernzielen in den Kerndisziplinen vorbei, die nicht nur formuliert, sondern auch überprüft werden. Das heißt neben der zentralen Überprüfung auch eine Notengebung nach der „Gaußschen Normalverteilung", die Noten erst vergleichbar macht.

Die Duale Ausbildung ist der beste Weg zum Berufsabschluss

Die Duale Ausbildung ist bestens geeignet, den Fachkräftebedarf in Unternehmen und die Perspektiven für Jugendliche auszutarieren. Ein wichtiger Faktor für die Besetzung von Ausbildungsplätzen ist die Möglichkeit, den schulischen Teil der Berufsausbildung in nahegelegenen Berufskollegs absolvieren zu können. Deshalb gilt es, Digitalisierung und Flexibilität in das System zu bringen, damit auch kleine Berufskollegs wie das in Wittgenstein erhalten bleiben können. Doch nach wie vor ist der Klassenfrequenzwert eine Größe, die kleinere Berufskollegs im ländlichen Raum benachteiligt. Andere Bundesländer machen es bereits vor: Es ist möglich, kleinere Berufskollegs zu erhalten, indem die Frequenzwerte nicht nur als Ausnahme deutlich reduziert und dort auch einzelne Bezirksfachklassen eingerichtet werden. Ob man von Hagen nach Bad Berleburg zur Schule fährt oder umgekehrt, die „Zumutung" an die jungen Leute ist dieselbe.

Eine weitgehende Digitalisierung der Berufsbildung ist möglich, jedoch nicht überall sinnvoll. Wenn diese jedoch genutzt wird, um Fachklassen regional auch mit „Unterbesetzung" einrichten zu können oder Kleingruppen individueller mit Aufgaben zu versorgen, liegt hier eine sehr große Chance. Dazu gehört natürlich auch eine entsprechende Ausstattung durch den Schulträger. Die Verantwortung hierfür sollte im jeweiligen Heimat-Berufskolleg der Auszubildenden liegen, hier ist das größte Interesse an der Einrichtung einer solchen Lösung zu finden.

Wenn dann noch nach der Maßgabe gehandelt wird, dass die Sicherstellung der Dualen Ausbildung wichtigste Aufgabe der Berufskollegs ist und alle anderen Bildungsgänge dem unterzuordnen sind, wäre viel gewonnen. Bereits mit der Verlegung des Anmeldetermins für die vollzeitschulischen Bildungsgänge könnte für die betriebliche Ausbildung viel gewonnen werden, damit die Jugendlichen bei der Ausbildungsplatzsuche bei der Stange bleiben. Davon abgesehen, wäre es angemessen, wenn die Berufskollegs deutlich stärker in die Berufsorientierung für Schüler/-innen in der Sekundarstufe I eingebunden würden. Und zwar mit dem Ziel, stärker in Richtung der dualen Ausbildung zu informieren.

Trotz aller Vorbereitung gelingt jedoch nicht jedem ein reibungsloser Berufseinstieg. Manche Auszubildenden benötigen mehr Unterstützung für einen erfolgreichen Abschluss als andere. Insbesondere für Migranten ist es wichtig, ein zusätzliches Angebot an Sprachunterricht vorzuhalten. Und es ist wichtig, für junge Menschen mit Startschwierigkeiten eine Alternative anbieten zu können. Teilqualifikationen können für ältere oder unentschlossene Berufseinsteiger ein guter Weg sein, einen Berufsabschluss zu erreichen. Anderweitig erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten gilt es, so zu evaluieren und zu zertifizieren, dass sie auf dem Arbeitsmarkt anerkannt werden.

Das Duale Ausbildungssystem leidet immer noch unter zu wenig Anerkennung in der Gesellschaft. Deshalb ist es wichtig, auch leistungsstarke Schülerinnen und Schüler für die Ausbildung zu gewinnen. Im Rahmen der Ausbildungsordnungen ist derzeit die Dauer der Ausbildung so geregelt, dass einfachere Tätigkeiten mit Zielgruppen im unteren Bildungsniveau eher kürzere Ausbildungen machen und diejenigen Auszubildenden, die sich in anspruchsvolleren Berufsbildern befinden, mit längeren Ausbildungszeiten rechnen müssen. Damit bewegen sie sich jedoch relativ nahe an der Studiendauer zum vermeintlich höherwertigen Bachelor-Abschluss. Im Sinne der Attraktivität der Berufsbildung wäre dies zu überdenken. Warum nicht für besonders leistungsfähige Auszubildende eine „Kurzfassung" der Ausbildung ermöglichen, die ggf. mit Zusatzqualifikationen angereichert wird? Dies erfolgt im Moment vor allem über Duale Studiengänge, doch auch die Höhere Berufsbildung hat hier attraktive Wege zu bieten. Auf der anderen Seite könnte man denjenigen, die sich schwerer tun, eine längere Ausbildungszeit zugestehen, so dass diese die Prüfung sorgfältiger vorbereiten können. Es wäre insbesondere sinnvoll, den Umfang es Berufsschulunterrichts – gerade bei den fachübergreifenden Unterrichtsinhalten - an die Vorbildung der Auszubildenden anzupassen. Das würde Kapazitäten für Zusatzqualifikationen und vertieften Fachunterricht freimachen – und nebenbei die Motivation vieler leistungsfähiger Schülerinnen und Schüler steigern.

Berufliche Fortbildung ist attraktiv für die Karriere

Weniger als 3 % der Betriebe sagen, dass für eine erfolgreiche Laufbahn in ihrem Unternehmen eine akademische Qualifizierung erforderlich ist. Deshalb gilt es, das berufliche Aufstiegsfortbildungssystem weiter zu stärken und „in die Köpfe" zu bringen. Master Professional? Oder doch lieber Industriemeisterin? Ob die eine oder die andere Berufsbezeichnung attraktiver ist, liegt im Auge des Betrachters. Mittlerweile wird auch sprachlich dargestellt, dass die Höhere Berufsbildung mit dem Bachelor Professional und Master Professional gleichwertig zur Hochschulqualifikation ist und dass dies in unserer Region die aussichtsreichsten Wege zum beruflichen Aufstieg sind. Und wenn sich herausstellt, dass eine akademische Weiterqualifizierung für den einen oder die andere außerdem sinnvoll wäre, muss sichergestellt sein, dass beruflich Qualifizierte mit einem Bachelor Professional die gleichen Chancen beim Zugang zu Master-Studiengängen erhalten wie die in der akademischen Laufbahn Qualifizierten. Berufslaufbahnen von der Ausbildung bis auf das Master-Niveau machen die Berufliche Bildung nicht nur für alle attraktiver, sondern legen auch die Grundlage für das lebenslange Lernen, das im Beruf ohnehin unerlässlich ist. Die IHK Siegen wird dies weiter mit Praxisbeispielen nach außen dokumentieren.

Das System fußt auf Engagement und Nähe

Der wichtigste Punkt für das gute Funktionieren der Beruflichen Bildung ist, dass sie aus den Betrieben heraus getragen wird. Durch die ehrenamtliche Mitwirkung in den Prüfungsausschüssen, durch das Engagement im Berufsbildungsausschuss, durch die tägliche Anbindung von Auszubildenden und Lernenden in die betriebliche Praxis entsteht ein einmaliges Lernangebot, das seinesgleichen sucht. So ist gewährleistet, dass auf den unterschiedlichen Ebenen der Beruflichen Bildung genau das gelehrt und gelernt wird, was in der betrieblichen Praxis Stand der Technik und erforderlich ist. Durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit der betrieblichen Vertreter/-innen mit den Lehrkräften der Berufskollegs und den Gewerkschaften in den drittelparitätsch besetzten Gremien ist sichergestellt, dass Ausbildung und Fortbildung streitfrei, zeitgemäß und im Interesse von Lernenden wie Unternehmen umgesetzt werden. Dies ist ein hohes Gut, das von Wirtschaft und Gesellschaft wertzuschätzen ist. Gerade im IHK-Bezirk Siegen gelingt es immer wieder, die Themen der Berufsausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung gemeinsam voranzutreiben. Dazu zählt auch, Initiative zu zeigen und gemeinsam daran zu arbeiten, die Situation zu verbessern. Mangelnde Schulbildung wird in etlichen Betrieben mit Werksunterricht ausgeglichen. In vielen Betrieben wäre darüber hinaus eine sozialpädagogische Betreuung notwendig, um die Defizite in personalen und sozialen Kompetenzen aufzuarbeiten. Dazu macht die IHK Siegen Angebote. All dieses Engagement darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es politisch dringend und zwingend erforderlich ist zu handeln, wenn das duale System der Ausbildung, um das die Welt uns beneidet, erhalten bleiben soll.

Industrie- und Handelskammer Siegen

Hauptgeschäftsstelle
Koblenzer Straße 121 · 57072 Siegen
Telefon: 0271 3302-0
Telefax: 0271 3302-400
E-Mail: si@siegen.ihk.de
Internet: www.ihk-siegen.de

Geschäftsstelle Olpe
In der Trift 11 · 57462 Olpe
Telefon: 02761 9445-0
Telefax: 02761 9445-40
E-Mail: oe@siegen.ihk.de