

Berufs][Bildung

NEWSLETTER
ABONNIEREN:
www.ihknews.de



- Seite 2*
→ Erste bundesweite Ausbildungskampagne der Industrie- und Handelskammern
- Seite 3*
→ Junge Wirtschaft sucht Konzepte gegen Fachkräftemangel
- Seite 4*
→ Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden
→ TechKom – Technologiebasierte Kompetenzmessung und -förderung in der elektrotechnischen und metalltechnischen Erstausbildung
- Seite 5*
→ Ausbilderinfos
- Seite 6*
→ Fachkräfte für NRW sichern
- Seite 7*
→ „Perspektivwechsel war eine besondere Erfahrung!“
IHK-Webinar rückte Auslandspraktika in den Fokus
- Seite 8*
→ Prüfungsanmeldung-Online
- Seite 9*
→ IHK-AzubiApp
- Seite 10*
→ „Kampf um jeden Mitarbeiter!“
Fachkräftenachwuchs
Thema bei IHK-Wirtschaftsgespräch in Finnentrop
- Seite 11*
→ Rückblick Ausbildungsmessen
- Seite 12*
→ Bundesbeste IHK-Azubis
- Seite 13*
→ Europass-Verleihung
16 heimische Auszubildende geehrt
- Seite 14*
→ Änderung der Verwaltungsvorschrift für einjährige Berufsfachschulen
- Seite 15*
→ Zum guten Schluss
Transformation machen

Vorwort



Sabine Bechheim

Liebe Leserinnen, liebe Leser,
erfolgreiche Wirtschaft braucht beruflich qualifizierte Fachkräfte!

In der Industrie geht große Sorge um: Energie- und Rohstoffpreise sowie die Lieferkettenprobleme machen den Betrieben zu schaffen. Parallel dazu transformieren sich die Unternehmen gerade in mehrfacher Hinsicht, die Stichworte Digitalisierung und Nachhaltigkeit beschreiben dies grob. Angesichts dieser Herausforderungen gehen die Trendaussagen bei der Herbst-Konjunkturumfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) in eine eindeutige Richtung: Die Beschäftigtenzahlen wer-

den eher ab- als zunehmen. Und gleichzeitig wird das Thema Fachkräftemangel in der Industrie als dritt wichtigstes Risiko gesehen, in Unternehmen des Maschinenbaus und Fahrzeugbaus (je 63 %) wird diese Gefahr besonders häufig genannt. Wie passen diese Aussagen zusammen?

In der Industrie wird wahrgenommen, was auch in anderen Bereichen eine Rolle spielt: Der Nachwuchs entwickelt andere Prioritäten bezüglich des Berufseinstiegs. Zunehmend werden die jungen Leute sich bewusst, dass sie begehrt sind. Das ist Folge des demografischen wie des gesellschaftlichen Wandels. Die Anzahl

der Schulabgänger nimmt seit Jahren ab, am Ende des Schuljahres 2020/21 verließen gut 100.000 Schülerinnen und Schüler weniger die Schule als zehn Jahre zuvor, also knapp 12 %. Gleichzeitig ist der Trend zu Abitur und Studium ungebrochen, es gibt knapp 40 % Abiturienten pro Jahrgang in NRW. Ein steigendes Bildungsniveau ist doch gut – sollte man meinen. Doch laut IHK-Fachkräftemonitor ist der Engpass vor allem bei beruflich Qualifizierten in gewerblich-technischen Berufen zu erwarten. Genau diese Berufe erfahren aber derzeit einen deutlichen Rückgang im Interesse der jugendlichen Bewerberinnen und Bewerber. Allen Bemühungen um mehr MINT-Bil-

derung und geschlechtssensible Berufsvorbereitung zum Trotz: Es sind die „Blaumannberufe“, wo es derzeit deutlich fehlt. Die Ausbildung dort wird von Eltern, Lehrkräften und Schülern vorrangig als Option für diejenigen mit dem mittleren Schulabschluss gesehen.

Doch inzwischen haben fast vier von zehn Auszubildenden des aktuellen Jahrgangs im Bereich der IHK Siegen das (Fach-)Abitur, deutschlandweit über alle Berufe sind es etwa 30%. Das hat sowohl mit der Eignung der jungen Leute zu tun als auch mit den Anforderungen in etlichen Berufen. Viele der Abiturienten finden nur über Umwege in die Ausbildung. Als realistischer und sinnvoller Einstieg in den Beruf

für Absolventen mit „Hochschulreife“ muss sie sich stärker behaupten. Das geht z. B. mit Zusatzqualifikationen für Leistungsfähige oder besonderen Angeboten wie Auslandspraktika.

Denn die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule ist die Grundlage für die erfolgreiche Wirtschaft in Deutschland. Neben der Diskussion über fehlende Lehr- oder Pflegekräfte vergisst man leicht, wie groß das Problem auch in der Industrie ist. Laut IHK-Fachkräftemonitor steht bis 2030 ein Engpass von knapp 180.000 technisch qualifizierten Ausbildungsabsolventen bevor. So entziehen wir gut aufgestellten Unternehmen auf Dauer die Grundlage

für ihren Erfolg. Ohne diese Fachkräfte stehen hier bald Bänder still und gehen Lichter aus. Und die erforderlichen Transformationen in den Unternehmen sind erst recht nicht zu stemmen. Insofern haben wir keine Wahl: Wir müssen die Fachkräftebasis stärken, d. h. mehr Menschen ausbilden, ob hier oder im Ausland, gleich welchen Alters, Geschlechts oder welcher Herkunft. Die Ausbildung nach deutschem Muster ist ein Erfolgsmodell – wir sollten es stärken.

Freundliche Grüße



Sabine Bechheim

Erste bundesweite Ausbildungskampagne der Industrie- und Handelskammern

JETZT #KÖNNENLERNEN



Fachkräftemangel, demografischer Wandel, unbesetzte Ausbildungsplätze – nur trübe Aussichten? Ganz im Gegenteil! Die IHKn sehen darin auch die große Chance, den jungen Menschen in Deutschland zu zeigen, dass Ausbildung und Azubis nie wertvoller waren als heute. Die erste bundesweite Kampagne der IHKn unter dem Motto "Jetzt #können-

lernen" ist eine Einladung an alle Schülerinnen und Schüler, Studienzweifler oder Umsteigerinnen und Umsteiger, das Lebensgefühl Ausbildung zu entdecken.

Neun echte Azubis füllen dafür einen TikTok-Kanal mit Leben. So begegnet die Kampagne den Jugendlichen mit einer positiven Botschaft auf Augenhöhe: Ausbildung macht mehr aus uns. Die Gesichter der Kampagne sowie deren Einstieg ins Berufsleben sind über die offizielle Website www.ausbildung-macht-mehr-aus-uns.de zu finden oder auf [die.azubis](https://www.instagram.com/die.azubis) bei TikTok.

Die Kampagne ist auf Mitmachen angelegt und bezieht Betriebe durch Aktionen und Wettbewerbe in den sozialen Medien mit ein. Zusätzlich

steht ein Werkzeugkasten zur Verfügung, mit dem Ausbildungsunternehmen die Kampagne für sich und ihr Ausbildungsmarketing nutzen können. Das Ziel ist, im ganzen Land ein neues Bewusstsein für das Thema Ausbildung zu schaffen und so dabei zu helfen, Betriebe und den Fachkräftenachwuchs zusammenzubringen.

Über die Möglichkeiten mitzumachen werden die Ausbildungsbetriebe gesondert durch die IHK Siegen informiert.

Ansprechpartnerin

Ann Katrin Hentschel

0271 / 3302-204

annkatrin.hentschel@siegen.ihk.de

Junge Wirtschaft sucht Konzepte gegen Fachkräftemangel

- Bis zum 30. Juni können sich Organisationen und Initiativen auf den Preis zum „Ausbildungs-Ass 2023“ bewerben.
- Die junge Wirtschaft prämiiert die Ausbildungs-Auszeichnung mit einem Preistopf von 15.000 Euro.
- Der Mangel an Fachkräften zählt aktuell zu den größten Sorgen junger Unternehmerinnen und Unternehmer.

Heldinnen und Helden im Kampf gegen den Fachkräftemangel aufgepasst: Kreative Ausbildungskonzepte können ab sofort noch bis zum 30. Juni für die Wahl zum „Ausbildungs-Ass 2023“ eingereicht werden. Zum 27. Mal wird damit außerordentliches Engagement zur Förderung von Fachkräftenachwuchs geehrt – im Preistopf sind insgesamt 15.000 Euro.

Bewerben können sich alle Unternehmen, Institutionen, Schulen und Initiativen, die Jugendliche in besonderer Weise dabei unterstützen, den Weg ins Berufsleben zu finden. Ob Tischlerei mit Herz, international operierendes Unternehmen oder lokale Initiative – im Fokus steht nicht die Größe, sondern die Kreativität des Ausbildungskonzepts. Die Ausschreibungsunterlagen, Rückblicke und viele weitere Infos gibt es unter www.ausbildungsass.de. Jetzt bewerben – oder den Aufruf mit einer Organisation teilen, die eine Auszeichnung verdient!

Gemeinsam mit den Junioren des Handwerks, dem "handwerk maga-

zin" und der Inter Versicherungsgruppe – die auch das Preisgeld stiftet – prämiert die Wirtschafts-junioren Deutschland mit dem Ausbildungs-Ass herausragendes Engagement in Sachen Ausbildung. In den Kategorien "Industrie, Handel oder Dienstleistungen" sowie „Handwerk“ und „Ausbildungsinitiativen“ (dazu zählen auch Innungen und Berufsschulen), erhalten die jeweils Erstplatzierten 2.500 Euro, Rang zwei ist mit je 1.500 Euro dotiert, Rang drei mit 1.000 Euro. Die Preisverleihung findet am 20. Oktober 2023 in Berlin statt.

Tobias Hocke, Bundesvorsitzender der Wirtschaftsjunioren Deutschland: „Der Mangel an Fachkräften zählt aktuell zu den größten Sorgen junger Unternehmerinnen und Unternehmer. Wir müssen mehr junge Menschen für den Berufsweg Ausbildung begeistern. All denjenigen, die mit kreativen Ideen und Lösungen ihren Beitrag dazu leisten, danken wir mit der Auszeichnung zum Ausbildungs-Ass.“

Über die Wirtschaftsjunioren Deutschland

Die Wirtschaftsjunioren Deutschland bilden mit rund 10.000 Mitgliedern aus allen Bereichen der Wirtschaft den größten deutschen Verband für Unternehmerinnen, Unternehmer und Führungskräfte unter 40 Jahren. Bei einer Wirtschaftskraft von mehr als 290 Mrd. Euro Umsatz verantworten sie rund 1,2 Millionen Arbeits- und 35.000 Ausbildungsplätze.

Über das Ausbildungs-Ass

Gemeinsam mit den Handwerks-junioren, der INTER Versicherungsgruppe und dem „handwerk magazin“ vergeben die Wirtschafts-junioren Deutschland den Preis zum Ausbildungs-Ass seit fast 30 Jahren. Das Ausbildungs-Ass prämiiert Unternehmen, Betriebe, Institutionen, Schulen und Initiativen, die einen Beitrag zur Schaffung neuer Arbeitsplätze leisten und Jugendliche in besonderer Weise unterstützen, den Weg ins Berufsleben zu finden. Die Auszeichnung ist mit einem Preistopf von 15.000 Euro dotiert.

news.cision.com/de



Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden

Mit dem Förderprogramm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB) stärkt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eine nachhaltigkeitsorientierte Berufsbildung in Betrieben sowie außer- und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten. Das Programm ist ESF Plus kofinanziert.

Der Schlüssel zur nachhaltigen Transformation ist das Handeln beruflich qualifizierter Fachkräfte. Eine dazu notwendige Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) lässt sich nur durch die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals umsetzen. Das

Programm NIB fördert daher in seiner ersten Phase die Durchführung, Verbreitung sowie Verankerung entsprechender Weiterbildungsangebote.

Projektförderung in der ersten Phase (2023-2025)

Im Rahmen einer Qualifizierungsinitiative werden Projektvorhaben zu folgenden Handlungsfeldern gefördert: *Stärkung von nachhaltigkeitsbezogenen beruflichen Handlungskompetenzen des auszubildenden Personals, Etablierung von BBNE-Angeboten in Weiterbildungseinrichtungen, Schaffung von BBNE-förderlichen Rahmenbedingungen*

Zukunftsorientierte Berufsausbildung

Nachhaltigkeit ist spätestens mit der modernisierten Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ Pflichtbestandteil einer zukunftsorientierten Berufsbildung. NIB unterstützt die Umsetzung der Standardberufsbildposition in der Ausbildungspraxis, so dass die Fachkräfte von morgen es bereits heute lernen, ökologisch, sozial und ökonomisch verantwortlich zu handeln.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

TechKom – Technologiebasierte Kompetenzmessung und -förderung in der elektrotechnischen und metalltechnischen Erstausbildung

Das Projekt entwickelt für technische Ausbildungsberufe Förderinstrumente für analytische und konstruktive Problemlösekompetenzen sowie verbesserte Prüfungsaufgaben.

In technischen Ausbildungsberufen kommt der fachlichen Problemlösekompetenz eine wichtige Rolle zu. Das Projekt TechKom nimmt zum einen die analytische Problemlösekompetenz in den Blick, also Fehler in technischen Systemen und Anlagen zu finden. Zum anderen steht die konstruktive Problemlösekompetenz im Fokus, bei der eigenständige Programmierleistungen technischer Steuerungssysteme erforderlich sind.

TechKom entwickelt digitale Lernumgebungen für Auszubildende zum/zur Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik und Mechatroniker/-innen zur Förderung dieser beiden Problemlösekompetenzen. Dabei wird untersucht, ob die analytischen Problemlösekompetenzen durch flexibles, in die Lernumgebung integriertes tutorielles Feedback gefördert werden können. Für die Förderung konstruktiver Problemlösekompetenzen setzt das Projekt unterschiedliche Lösungsbeispiele ein und überprüft deren Wirkung. Das Projekt schließt dabei an Vorarbeiten aus dem ASCOT-Projekt KOKO-EA an.

Darüber hinaus analysiert TechKom Prüfungsaufgaben aus dem schriftlichen Teil der Abschlussprüfung für Mechatroniker/-innen, Elektroniker/-innen für Automatisierungstechnik und Konstruktionsmechaniker/-innen. Es wird untersucht, welchen Einfluss Textverständlichkeit und Text-Bild-Integration für die Schwierigkeit der Aufgaben haben und es werden Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Prüfungsaufgaben erarbeitet.

Ein kurzes Video sowie weitere Informationen finden Sie auf der [Homepage des Bundesministerium für Bildung und Forschung](#)

Ausbilderinfos



In dieser Rubrik fassen wir aktuelle Neuigkeiten zu den verschiedenen Prüfungsbereichen für Sie zusammen.

IHK-PRÜFUNGS-NEWS

Mediengestalter/-in Digital und Print voraussichtlich gültig ab Ausbildungsbeginn 01.08.2023

Der Ausbildungsberuf Mediengestalter Digital und Print/Mediengestalterin für Digital und Print (MG D + P) wurde im Jahr 1998 neu geschaffen und 2007 letztmalig grundlegend neu geordnet. Seitdem gab es einige Anpassungen, in dem z. B. kleinere Berufe in die Ausbildungsordnung integriert und im Rahmen von Wahlqualifikationen neue Ausbildungsinhalte aufgenommen wurden, z. B. für die Themen 3 D-Grafik, Contenterstellung und Social Media. Seit der letzten grundlegenden Neuordnung hat es vielfältige wirtschaftliche, technologische und arbeitsorganisatorische Entwicklungen gegeben, die die Arbeit der MG D+P deutlich beeinflussen.

Es wurde deutlich, dass sich der Anteil der Branchen, die den Beruf ausbilden, erheblich verändert hat, da sich zunehmend Digital- und IT-Unternehmen sowie Marketingabteilungen von Unternehmen, die nicht der Medienwirtschaft zuzuordnen sind, hier engagieren. Bei den Ausbildungsinhalten zeigt sich eine gewachsene Bedeutung der Arbeits- und Projektorganisation, da die Produktionsnetze immer komplexer werden. Hingegen entfallen eher handwerklich geprägte Tätigkeiten aufgrund zunehmender Automatisierung. Stattdessen ist das Erstellen und Einbinden visueller und audiovisueller Medien in den letzten Jahren auch für diesen Beruf wichtiger geworden. Auf Initiative der Sozialparteien hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz das BIBB mit der Entwicklung einer neuen Ausbildungsordnung beauftragt. Zurzeit läuft die Arbeit der Sachverständigen des Bundes und der Länder.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Neuordnung der Berufsausbildung in der Bauwirtschaft

Neue Technologien, die zunehmende Digitalisierung und neue Verfahrensweisen in der Bauwirtschaft sollen ab 2024 in einer neuen Ausbildungsverordnung berücksichtigt werden. Die derzeit geltende Ausbildungsverordnung wurde im Jahr 1999 erlassen und ist inhaltlich mittlerweile veraltet.

Geltungsbereich

Zweijährig:

- Hochbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkte Mauerarbeiten und Beton- und Stahlbetonbauarbeiten)
- Ausbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkte Zimmererarbeiten und Trockenbauarbeiten)
- Tiefbaufacharbeiter/-in (Schwerpunkte Straßenbauarbeiten, Leitungsbauarbeiten für Infrastrukturtechnik, Kanalbauarbeiten für Infrastrukturtechnik und Gleisbauarbeiten)

Dreijährig:

- Maurer/-in
- Beton- und Stahlbetonbauer/-in
- Zimmerer/-in
- Trockenbaumonteur/-in
- Straßenbauer/-in
- Leitungsbauer/-in für Infrastrukturtechnik (bisher Rohrleitungsbauer/-in)
- Kanalbauer/-in für Infrastrukturtechnik (bisher Kanalbauer/-in)
- Gleisbauer/-in



Struktur der Ausbildung

Die Berufsausbildung soll wie bisher nach dem sogenannten Anrechnungsmodell erfolgen. Die zweijährigen Ausbildungsberufe werden nach Schwerpunkten differenziert, die die jeweiligen Vertiefungen der zugehörigen dreijährigen Berufe abbilden. In etwa 52 Wochen sollen in den drei zweijährigen Ausbildungen bereichsübergreifende Kompetenzen vermittelt werden. In weiteren 26 Wochen sollen nach Hochbau, Ausbau und Tiefbau bereichsspezifische Kompetenzen vermittelt werden. In den verbleibenden 26 Wochen werden die schwerpunktspezifischen Kompetenzen der jeweiligen Schwerpunkte vermittelt. Im dritten Ausbildungsjahr werden in 52 Wochen einzelberufsbezogene Kompetenzen vermittelt. Es sind keine Differenzierungen vorgesehen.

Prüfungsform

Bei den zweijährigen Ausbildungsberufen ist eine konventionelle Prüfung mit Zwischen- und Abschlussprüfung vorgesehen. Die dreijährigen Berufe erhalten die gestreckte Gesellenprüfung, wobei die Abschlussprüfung Teil 1 der jeweiligen Prüfungen den Abschlussprüfungen der zweijährigen Berufe entsprechen soll, mit Ausnahme des Prüfungsbereichs „Wirtschafts- und Sozialkunde“.

Ansprechpartnerin

Dagmar Gierse
0271 / 3302-203
dagmar.gierse@siegen.ihk.de

Fachkräfte für NRW sichern

Qualifiziertes Personal ist in den meisten Branchen bereits heute knapp und die demografische Entwicklung dürfte die Lage in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Wir als Industrie und Handelskammern in NRW bieten Ihnen daher eine thematisch breit gefächerte Webinarreihe an, mit der Sie Ihr Unternehmen ideal auf die Sicherung des Fachkräftebedarfs vorbereiten können. Wir bündeln unsere Kräfte, um Ihnen ein möglichst breites Webinarangebot bieten zu können.

Weitere Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung finden Sie im [Veranstaltungsflyer](#). Jedes Webinar ist kammerbezirksübergreifend für alle interessierten Personalverantwortlichen sowie Ausbilderinnen und Ausbilder geöffnet.

Nachfolgend finden Sie die Veranstaltungen der Reihe „Gemeinsam Fachkräfte für NRW sichern – Die IHKs in NRW“ im Überblick:

[„Die neuen einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber – Mehr Inklusion zur Fachkräftesicherung“](#)

21. Juni um 14 Uhr,
SIHK zu Hagen

[Arbeitszeitmodelle der Zukunft](#)

22. August um 11.30 Uhr,
IHK Mittlerer Niederrhein

[Hilfe für Auszubildende in Krisensituationen: Projekterkenntnisse und Handlungsempfehlungen für Ausbilderinnen und Ausbilder.](#)

25. Oktober um 10 Uhr,
Industrie- und
Handelskammer Siegen

Ansprechpartnerin

Ann Katrin Hentschel
0271 / 3302-204
annkatrin.hentschel@siegen.ihk.de



„Perspektivwechsel war eine besondere Erfahrung!“ IHK-Webinar rückte Auslandspraktika in den Fokus

„Gerade in der heutigen Zeit sehen sich Betriebe gefordert, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Wer Auszubildenden zum Beispiel einen mehrwöchigen Aufenthalt in einem anderen Land ermöglicht, kann hier richtig punkten!“ Ann Katrin Hentschel, IHK-Expertin für Fachkräftesicherung, hob in dem Webinar „Gemeinsam Fachkräfte für NRW sichern“ die Notwendigkeit hervor, durch kreative Elemente die betriebliche Erstausbildung inhaltlich aufzuwerten und hierdurch Alleinstellungsmerkmale zu entwickeln. Auslandspraktika während der beruflichen Ausbildung seien ein erfolgversprechender Weg: „Eine klassische Win-win-Situation: Sowohl die Firma selbst als auch das junge Personal profitieren enorm!“

Wie dies in der Praxis aussehen kann, schilderte Dr. Christine Tretow. Sie leitet in der IHK Siegen die Servicestelle Mobilitätsberatung, die seit 2009 bereits knapp 450 Azubis und jungen Fachkräften ein Auslandspraktikum vermittelt sowie rund 5.000 Beratungsgespräche – auch mit Ausbildern und Akteuren aus der Berufsbildung – durchgeführt hat. Die Servicestelle wird seit 2016 durch das Wirtschaftsministerium gefördert und ist Teil des Netzwerks „Berufsbildung ohne Grenzen“ mit bundesweit knapp 100 Mobilitätsberatern in mehr als 40 Beratungsstellen.

Interkulturelle Kompetenz, hob Tretow hervor, sei inzwischen zu einem Schlüsselfaktor für angehende Fachkräfte avanciert – unabhängig von der Branche, in der sie tätig seien.

Junge Erwachsene, die das Abenteuer Auslandspraktikum wagten, berichteten im Anschluss unisono davon, wertvolle Erfahrungen gesammelt zu haben – von einer Vertiefung der Sprachkenntnisse bis zum Kennenlernen neuer Arbeitsmethoden und kultureller Besonderheiten des jeweiligen Landes. Auch soziale Kompetenzen spielten eine wichtige Rolle. Nicht zuletzt könne der Auslandsaufenthalt dazu beitragen, dass die Azubis an Selbstbewusstsein gewinnen und neue Kontakte schließen. „Die Betriebe wiederum profitieren, weil ihre angehenden Fachkräfte mit riesigem Elan und vielen neuen Erkenntnissen im Gepäck wieder nach Hause kommen und ihr erweitertes Know-how direkt im Unternehmensalltag einbringen.“

Diesen Eindruck bestätigten im Laufe des Webinars drei Absolventen eines solchen Auslandspraktikums. Sie alle hatten mit Unterstützung der IHK Siegen den Schritt aus der Komfortzone gemacht und die besondere Herausforderung angenommen. Belohnt wurden sie mit dem Zertifikat „Europass Mobilität“ – vor allem aber mit unzähligen bleibenden Eindrücken. Die jungen Menschen schilderten ihre Teilnahme am Programm „WINGS goes Ireland – Work Experience in the Republic of Ireland“. Dieses steht allen Azubis in dualen Ausbildungsberufen offen, deren Ausbildungsverträge bei der IHK Siegen registriert sind. „Der Perspektivwechsel war eine besondere Erfahrung für mich!“, resümierte Jona Rohrmann, angehender Mechatroniker in Diensten der EMG Automation GmbH (Wenden). Ge-

meinsam mit seinem Azubi-Kollegen Noa Leander Stracke erkundete er die „grüne Insel“.

„Mit offenen Armen empfangen“

Beide lebten dort in einer Gastfamilie und leisteten Instandhaltungsarbeiten in einem Hotel. „Lampen tauschen, Türen reparieren und ähnliche Aufgaben“ seien an der Tagesordnung gewesen, bemerkte Stracke. Viel wichtiger aber: „Wir haben von Anfang an sehr viel Respekt und Wertschätzung erfahren. Es hat uns großen Spaß gemacht, ein Teil des Teams zu sein!“ In den vielen Gesprächen mit der international besetzten Belegschaft und den Gästen aus aller Welt habe man den eigenen Horizont bestens erweitern können. Die Einheimischen, ergänzte Rohrmann, „haben uns mit offenen Armen empfangen, viele Fragen gestellt, uns in alles mit einbezogen und uns ganz besonders mit ihrem tollen Humor angesteckt.“ Dass er obendrein noch kostenlos die hoteleigenen Fitnessräume nutzen durfte, habe den ohnehin gelungenen Aufenthalt noch einmal abgerundet. „Das hatte bisweilen fast Urlaubscharakter“, konstatierte er augenzwinkernd.

„Mehr Lockerheit und Spaß als in Deutschland, dafür aber auch weniger Struktur und Ordnung“ hat Torben Giesler, angehender Werkzeugmechaniker (Gebr. Kemper GmbH & Co. KG, Olpe), während seiner „WINGS“-Zeit in einer irischen Motorradwerkstatt erlebt. „Die Arbeitsinstrumente waren in den Räumen verstreut und nicht – wie bei uns – sauber sortiert. Strenge Fristen für Kundenaufträge gab es auch nicht.“

Dafür sind die Menschen aber durch die Bank sehr höflich, kollegial und freundlich. Die Gemeinschaft ist fantastisch!"

Christine Tretow informierte die Webinar-Teilnehmer zudem über ein weiteres spannendes Praktikumsangebot, das die IHK in Kooperation mit der Education GmbH – und finanziert durch „Erasmus+“ – bereithält: Kaufmännische und gewerblich-technische Auszubildende haben die Chan-

ce, für einen frei wählbaren Zeitraum zwischen vier und 13 Wochen nach Lettland, Schweden, Spanien oder Malta zu reisen. Eine Gruppe hatte sich im vergangenen Jahr bereits in die lettische Hauptstadt Riga begeben, um dort in ausgesuchten mittelständischen Betrieben zu arbeiten und – analog zu „WINGS“ – die Kultur vor Ort kennenzulernen. Als zuverlässiger Partner erwies sich dabei die Auslandshandelskammer Baltikum.

Ansprechpartnerin

Dr. Christine Tretow
0271 / 3302-206
christine.tretow@siegen.ihk.de

Ansprechpartnerin

Ann Katrin Hentschel
0271 / 3302-204
annkatrin.hentschel@siegen.ihk.de

Prüfungsanmeldung-Online



Mit dem Online-Portal Ausbildung bietet die IHK Siegen die Möglichkeit die Anmeldung zur Prüfung online durchzuführen.

Die Aufforderung zur Prüfung sowie der gesamte Anmeldevorgang werden digital über das Online-Portal Ausbildung der IHK Siegen erfolgen. Eine kurze Anleitung haben wir [hier](#) für Sie bereitgestellt.



Die Anmeldung erfolgt papierlos und mit Unterstützung unseres Anmeldeassistenten. Dieser Assistent unterstützt Sie beim gesamten Anmeldevorgang und führt Sie bis hin zum endgültigen Absenden der Daten zur IHK.

Bitte beachten Sie, dass für die Zulassung zu einer Abschlussprüfung Teil 1 und Teil 2 ein bis zu diesem Zeitpunkt regelmäßig geführter Ausbildungsnachweis erforderlich ist. Bei einer Zwischenprüfung ist dies nicht notwendig. Werden die Ausbildungsnachweise bereits über das Online-Portal Ausbildung der IHK Siegen regelmäßig geführt,

kann der Anmeldeprozess ohne weitere Angaben fortgesetzt werden.

Werden die Nachweise nicht über das Online-Portal geführt, wird das Ausbildungsunternehmen darauf hingewiesen und der Auszubildende muss bei der anschließenden Anmeldebestätigung eine PDF-Datei mit den Ausbildungsnachweisen hochladen.

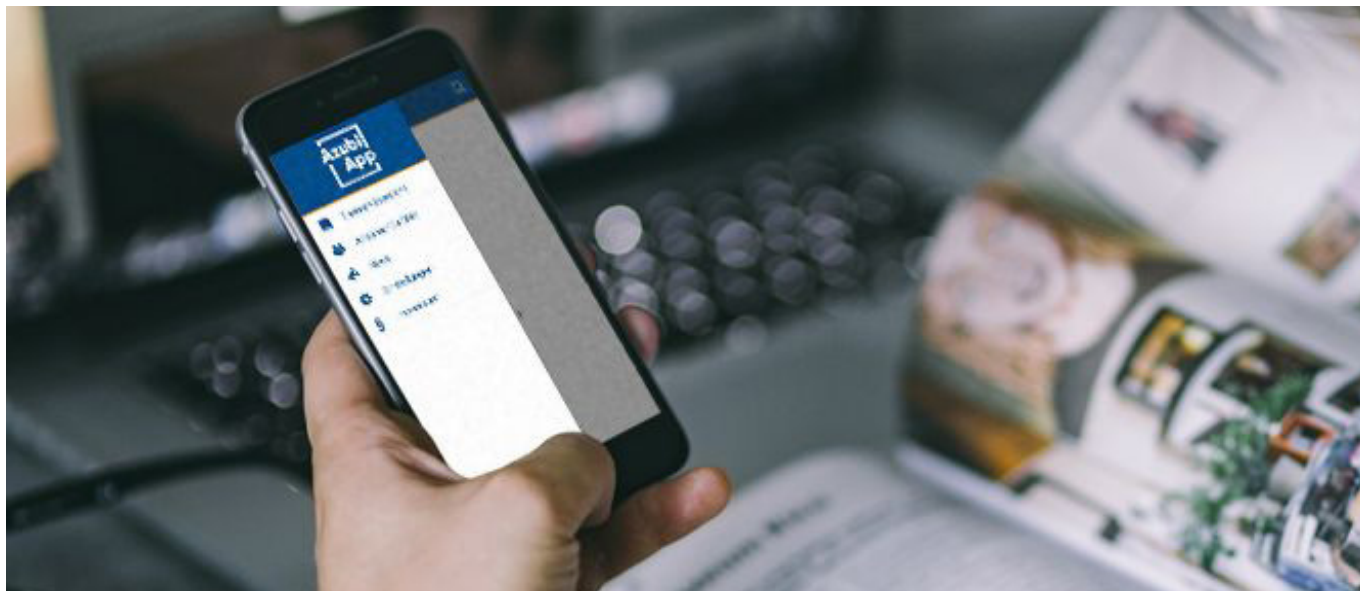
Eine Anleitung zum neuen Verfahren können Sie [hier](#) herunterladen. Weitere Informationen zum IHK Online-Portal Ausbildung finden Sie unter: www.ihk-siegen.de/online-portal

Für Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung:

Hotline berufliche Bildung

0271 / 3302-223
onlineportal@siegen.ihk.de

IHK-AzubiApp



Mit der kostenlosen AzubiApp der IHK Siegen erhalten Auszubildende jederzeit die aktuellsten Informationen, Beispiele und gesetzliche Grundlagen zu rechtlichen und organisatorischen Fragen der Ausbildung.

Die Inhalte werden redaktionell von den Ausbildungsberatern der IHK Siegen gepflegt und sind jederzeit online und offline verfügbar. Sie sind thematisch aufbereitet und spiegeln alle Situationen der Ausbildung wieder.

Die Benutzung ist intuitiv: Einfach durch die Kategorien bis zur gewünschten Frage durchklicken und neben der passenden Antwort auch Beispiele, gesetzliche Grundlagen und den zuständigen Ansprechpartner bei der IHK Siegen finden.

Die IHK-AzubiApp können Sie hier herunterladen:



Ansprechpartnerin

Dagmar Gierse
0271 / 3302-204
dagmar.gierse@siegen.ihk.de

Ansprechpartnerin

Andrea Perugorria
0271 / 3302-202
andrea.perugorria@siegen.ihk.de

Ansprechpartnerin

Manuela Stahl
02761 / 9445-13
manuela.stahl@siegen.ihk.de

„Kampf um jeden Mitarbeiter!“ Fachkräftenachwuchs Thema bei IHK-Wirtschaftsgespräch in Finnentrop



Tauschten sich im Rahmen des Wirtschaftsgesprächs aus: (v.l.) Achim Henkel (Bürgermeister der Gemeinde Finnentrop), Tobias Metten (Geschäftsführer der Metten Fleischwaren GmbH & Co. KG) und IHK-Hauptgeschäftsführer Klaus Gräbener.

„Wir erleben eine enorme Zuspitzung auf dem Arbeitsmarkt. Im vergangenen Jahr konnten wir die offenen Lehrstellen noch halbwegs besetzen. In diesem Jahr wird uns dies absehbar erstmals nicht gelingen. Es herrscht inzwischen ein Kampf um jeden einzelnen Mitarbeiter!“ Markus Simon, Geschäftsführer der Heinrich Eibach GmbH, stand mit seinen Erfahrungen zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses beim gut besuchten IHK-Wirtschaftsgespräch in Finnentrop nicht alleine. Insbesondere bei den gewerblichen Ausbildungsstellen herrsche regelrecht Flaute, so der Tenor unter den mehr als 50 anwesenden Unternehmensvertretern.

Auch der Gastgeber des Wirtschaftsgesprächs, Tobias Metten, Geschäftsführer der Metten Fleischwaren

GmbH & Co. KG, wusste von den Schwierigkeiten zu berichten. Der selbstständige Familienbetrieb wird heute in der vierten Generation geführt und zählt rund 450 Mitarbeiter, die zum großen Teil in der Produktion beschäftigt sind. „Nicht zuletzt die hohen Hygienestandards gehen mit Herausforderungen für die Belegschaft einher, wie niedrige Raumtemperaturen, ständiges Umziehen, Händewaschen und Desinfizieren. Die Mitarbeiter müssen auch mit Feuchtigkeit und unterschiedlichen Temperaturniveaus an den verschiedenen Arbeitsplätzen umgehen können.“ Um neue Mitarbeiter zu gewinnen, gehe der Betrieb deshalb mit gezielter Werbung und Informationen auf junge Menschen zu, arbeite auch mit sogenannten „Ausbildungsbotschaftern“. „Was sich durchaus bei der Suche von auswärtigem Fachperso-

nal bemerkbar macht, ist das positive Image des Sauerlandes, das wir in unserer bekanntesten Produktmarke mittransportieren“, unterstreicht Tobias Metten.

Aber auch in den kaufmännischen Berufen würden die Bewerber anspruchsvoller. „Wir konnten hier zunächst recht zügig geeignetes Personal finden. Es wird jedoch häufig sofort nach der Möglichkeit zum ‚Homeoffice‘ gefragt. Das war vor wenigen Jahren noch anders und ist in kleinen Betrieben auch nicht ohne weiteres machbar“, erläuterte etwa Jörg Krummel, Geschäftsführer der Fisk Alloy GmbH, die seit verganginem Jahr am Standort Finnentrop ist.

Die Probleme in der Gewinnung von Auszubildenden beschränkten sich längst nicht auf die Gemeinde Finnentrop, klärte IHK-Hauptgeschäftsführer Klaus Gräbener auf. 2.400 Lehrstellen hätten im vergangenen Jahr im gesamten IHK-Bezirk besetzt werden können, am Ende seien es etwas mehr als 1.900 gewesen. „Das ist zu einem großen Teil das Ergebnis eines ungebrochenen Drangs zur Akademisierung. Wir beobachten aber auch, dass Ausbildungsberufe, bei denen eine Beschulung in Hagen oder Dortmund stattfinden muss, überhaupt nicht mehr nachgefragt werden. Rahmede lässt grüßen!“ Trotz intensiver Vorstöße von IHK, Verbänden und Gewerkschaften in Düsseldorf und Arnberg sei es nach mehr als einem Jahr nicht gelungen, wenigstens dieses Problem mit Teleunterricht und der Zulassung

kleinerer Klassen an den heimischen Berufskollegs zu lösen. Hinzu komme, dass es generell immer schwieriger werde, die jungen Zielgruppen zu erreichen. Im Bereich der Industriebeschäftigung hat die Gemeinde erheblich zugelegt: Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe ist zwischen 2000 und 2021 um 11,4 % gestiegen. Klaus Gräbener: „Angesichts der relativen Autobahnferne Fintrentrops ein bemerkenswert gutes Ergebnis!“ Die Kehrseite: Der Bedarf an Arbeitskräften steigt. Mit der bloßen Anwerbung sei es daher nicht getan, erklärte der Hauptgeschäftsführer.

So ist aus Sicht von Tobias Metten nach der Gewinnung von Mitarbeitern die Suche nach Wohnraum eine große Erschwernis. „Arbeitnehmer aus anderen Teilen Deutschlands oder aus dem Ausland wissen doch

erst einmal gar nicht, wo sie in den ersten Wochen bleiben sollen.“ Benötigt würden gute, bezahlbare Wohnungen. Eine Aufgabe, der sich die Gemeindeverwaltung seit geraumer Zeit verstärkt stelle, hob Bürgermeister Achim Henkel hervor. „Wir suchen nach Möglichkeiten, guten Wohnraum zu schaffen, alleine schon, um dem Nachteil der Autobahnferne etwas entgegenzustellen. Konkret werden Überlegungen für neue Mietwohnungen in Bamenohl angestellt.“

Der Bürgermeister nutzte die Gelegenheit, um auf weitere wichtige Entwicklungen der Gemeinde einzugehen. Darunter die Neuaufstellung des Flächennutzungsplans, der die weitere Entwicklung von Wohn- und Gewerbegebieten regelt. Spätestens Anfang 2026 soll der Plan fertiggestellt sein. Fortschritte mache der Glasfaserausbau in der Gemeinde. Mit dem neu aufgestellten Straßen-

und Wegekonzept liege ein Konzept vor, wo wann welche Maßnahmen bei den Verkehrswegen vorzunehmen sind. „Besonderes Augenmerk liegt bei uns nicht erst seit Sperrung der A45-Talbrücke Rahmede auf den wichtigen Brückenbauwerken in der Gemeinde. Wir wollen frühzeitig Vorsorge treffen, um langfristige Entwicklungshemmnisse durch Vollsperrungen und lange Staus auszuschließen!“ Ziel sei, zum einen zusätzliche Untersuchungen zur Tragfähigkeit der Bauwerke durchzuführen und zum anderen Handlungsempfehlungen zu erarbeiten.

Weitere Themen des Wirtschaftsgesprächs waren der Ausbau der Windenergie und die Sicherung entsprechender Flächen in der Regionalplanung sowie die Folgen der Energiewende, insbesondere für energieintensive Betriebe.

Rückblick Ausbildungsmessen

250 Aussteller, 150 Lehrberufe aus unterschiedlichsten Bereichen und nicht zuletzt rund 20 duale Studiengänge – den Teilnehmern der drei großen Ausbildungsmessen im Kammerbezirk bot sich in diesem Jahr erneut ein spannender Einblick in die Berufswelt. Wahrgenommen wurde dieses Angebot von mehr als 4.600 Besucherinnen und Besuchern, also etwas mehr als im vorigen Jahr. Dabei wirkte sich positiv aus, dass die Messekonzepte in Wittgenstein, im Altkreis Siegen und im Kreis Olpe überarbeitet wurden. Viele Betriebe berichteten, dass sie viele qualifizierte Gespräche führen konnten. Andere jedoch konnten kaum Nachfrage verzeichnen.

Ausbildungsmarkt und die Vorstellungen der Zielgruppe haben sich in den letzten Jahren verändert. Daher kommt es darauf an, alternative Pfade zu beschreiten und bewährte Messekonzepte auf den Prüfstand zu stellen. Einen gänzlich neuen Weg gingen in diesem Jahr genau aus diesem Grund die Verantwortlichen der Ausbildungsmesse Wittgenstein im Berufskolleg in Bad Berleburg. Hier wurden bewusst die Berufe in den Mittelpunkt gerückt. Gemeinschaftlich warben die teilnehmenden Unternehmen mit hohem Praxisbezug und interaktivem Charakter für das Thema Ausbildung. Eingebunden war auch die Agentur für Arbeit, die den Jugendlichen eine unkomplizierte Potenzialanalyse anbot. Nach diesem ersten Schritt ging es für die Teilnehmer weiter zu den von den Unternehmen gemeinsam betriebenen Berufsfeld-Aktivitäten, in Bereichen wie Wirtschaft und Verwaltung, Metall und Maschinenbau, Finanzen und Versicherung, Einzelhandel oder IT. Dort gab es Gelegenheiten, bestimmte Arbeitsschritte selbst einmal zu auszuprobieren, ohne dafür Vorwissen mitbringen zu müssen. Im Foyer des Berufskollegs Wittgenstein stellten sich dann die Unternehmen an Stehtischen vor.

Im Kreis Olpe gab es den Versuch, mit der Berufemeile einen ähnlichen Weg zu gehen. Dieser war jedoch

von weniger Aktivität geprägt. Im Südsauerland wird im nächsten Jahr die größere Veränderung angestrebt: Statt einer zentralen Messe wird dort ein regionalisiertes Programm an den Standorten Olpe und Lenne-
stadt umgesetzt, bei dem die Schulen deutlich stärker als bisher eingebunden sein werden. Vorbild ist hier die Ausbildungsmesse in Attendorn, die durch die dortigen Schulen umgesetzt wurde. Auch bei der Siegener Ausbildungsmesse werden mehr und

mehr Berufsfeld-Gruppen mit Aktivitätsflächen eingebunden. In diesem Jahr gab es das MINT-Zentrum, eine Pflgemeile und die „Action Zone“ von Handwerk und Bauwirtschaft. Dies soll – je nach Wunsch – weiter ausgebaut werden. Das gilt – wie für alle Messen – ebenfalls für den konstruktiven Dialog mit den Schulen. In Siegen wird angestrebt, vormittags Zeitfenster für Schulen zu öffnen, die mit speziell vorbereiteten Klassen die Messe besuchen wollen.

Ansprechpartner in der IHK Siegen
Umfassende Informationen zum Messeangebot in der Region finden Interessierte unter ausbildungsmesse57.de. Ansprechpartnerinnen in der IHK sind Manuela Stahl für den Kreis Olpe (02761 9445-13, manuela.stahl@siegen.ihk.de) sowie Ann Katrin Hentschel für Siegen und Wittgenstein (0271 3302-204, annkatrin.hentschel@siegen.ihk.de).

Bundesbeste IHK-Azubis Zwei Ausgezeichnete aus dem heimischen Kammerbezirk



IHK-Geschäftsführerin Sabine Bechheim gratulierte den Absolventen Jakob Rengel (Mitte) und Fares Almozal zu ihren Auszeichnungen

„Eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren, ist eine gute Entscheidung. Sie dann auch noch mit einem solch herausragenden Ergebnis abzuschließen, öffnet einem enorm viele Perspektiven“, würdigt Sabine Bechheim, Geschäftsführerin der Industrie- und Handelskammer Siegen, die leistungsstärksten IHK-Azubis aus der heimischen Wirtschaft. Unter den 216 bundesbesten Auszubildenden finden sich in diesem Jahr zwei

junge Männer aus der Region. Bei der großen Zeremonie in Berlin erhielten sie nun ihre Urkunden.

Mit einem imposanten Gesamtergebnis von 97,8 % beendete Fares Almozal aus Kreuztal seine Lehre als Fachkraft für Metalltechnik beim Bildungszentrum des Handels. Er absolvierte den betrieblichen Teil der Ausbildung bei der DELA Zerspanung GmbH in Freudenberg und besuchte das Berufskolleg Technik des Kreises Siegen-Wittgenstein. Almozal schaffte es unter die bundesbesten Azubis im Bereich der gewerblich-technischen Berufe. „Wir sind sehr froh und stolz, einen solch engagierten und talentierten jungen Mann in unseren Reihen zu haben. Er wird uns auch in Zukunft erhalten bleiben“, unterstreicht DELA-Fertigungsleiter Manuel Greb.

Jakob Rengel (Attendorn) wurde ebenfalls ausgezeichnet. Der Verfahrenstechnologie Metall (Fachrichtung

Nichteisenmetallurgie) schloss die Ausbildung bei der in seiner Heimatstadt ansässigen Viega GmbH & Co. KG mit einem Ergebnis von 94,6 % ab. „Das ist wirklich eine außergewöhnliche Leistung“, erklärt Viega-Ausbildungsleiter Ulrich Schmidt. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels seien erfolgreiche Nachwuchstalente wie Jakob Rengel der beste Beleg dafür, dass die betriebliche Ausbildung eine exzellente Basis für den beruflichen Werdegang eines jungen Menschen darstelle. Rengel besuchte das Berufskolleg des Kreises Olpe.

Sabine Bechheim gratulierte den beiden erfolgreichen Absolventen und brachte ihre Wertschätzung zum Ausdruck. Einen besonderen Dank richtete sie an die Ausbilder aus den Betrieben und die Lehrkräfte aus den Berufskollegs, ohne deren Einsatz ein solcher Erfolg nicht denkbar sei.



Europass-Verleihung 16 heimische Auszubildende geehrt



„Am Anfang habe ich mich fremd gefühlt, man kommt als sturer Siegerländer und geht als offener Mensch“, so fasste Joshua Schlosser seine Erfahrung beim Praktikum in Irland zusammen. Der angehende Kaufmann für Digitalisierungsmanagement bei der SIEGENIA-AUBI KG war einer von 16 Auszubildenden aus Südwestfalen, die jetzt bei einer Feierstunde in der Industrie- und Handelskammer Siegen (IHK) mit dem Europass Mobilität ausgezeichnet wurden. „Auslandspraktika während der Ausbildung eignen sich hervorragend für die Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen und zeigen, dass eine Berufsausbildung attraktive Chancen bietet“, hob IHK-Geschäftsführerin Sabine Bechheim in ihrem Grußwort hervor.

Mit dem IHK-Projekt „WINGS goes Ireland“ und Stipendien der IHK Siegen ging es für 13 kaufmännische und gewerblich-technische Auszubildende heimischer Unternehmen im vergangenen Jahr in den Südwesten der Republik Irland. Drei angehende Bankkaufleute der Sparkasse Siegen reisten zudem mit dem Kooperationspartner Dreieins Innovative Pädagogik gGmbH und „Erasmus+“-Stipendien nach Spanien. In ausgesuchten mittelständischen Betrieben in Cork und Sevilla konnten die jungen Leute internationale Berufserfahrung sammeln.

Darüber hinaus lernten sie das irische bzw. spanische Alltagsleben in der jeweiligen Gastfamilie oder in Studentenwohnheimen kennen. Das war für alle ein lohnenswerter Blick über den Tellerrand. Ob Arbeitsprozesse in einer fremden Branche, rechtliche Fragen, Gepflogenheiten englischsprachiger Geschäftskommunikation oder kulturelle Besonderheiten: Von den erworbenen Kompetenzen profitieren die Teilnehmer nachhaltig, beruflich wie privat.

Die angehende Fachinformatikerin Anwendungsentwicklung Celina Seiler (ebenfalls SIEGENIA-AUBI KG) absolvierte so wie Joshua Schlosser ihr Praktikum beim Softwareentwickler MOVA Ireland Limited in Cork. Die beiden wurden mit der eigenständigen Entwicklung von webbasierten Benutzeroberflächen in ihnen bis dahin unbekanntem Softwareumgebungen betraut: „Wir konnten uns aussuchen, wo, wann und wie lange

wir arbeiten – und uns kreativ komplett frei ausleben“, berichtete Celina Seiler begeistert.

Besonders bemerkenswert fanden Jona Rohrmann und Noa Stracke, beide angehende Mechatroniker bei der EMG Automation GmbH, dass Arbeit in ihrem Praktikumsbetrieb, dem Kingsley Hotel in Cork, „völlig anders organisiert wird, zum Beispiel über eine App zur Problemfeststellung, die mit Listen und Fotos ‚To-dos‘ generiert.“ Den „grundsätzlichen Perspektivwechsel“ hat Jona Rohrmann als nachhaltigste Erfahrung mit nach Hause gebracht: „Deutschland ist unfassbar organisiert und strukturiert und hat einen extrem starren Denkraum.“

Auch den Alltag in den Gastfamilien haben die Teilnehmer genossen, die Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft, die Geselligkeit und den tief-schwarzen Humor der Iren. „Wenn wir mal später kamen, war der Toast beim Frühstück deutlich dunkler bis schwarz“, lachte Noa Stracke rückblickend. Mit dem Europass Mobilität erhielt er wie alle Teilnehmer das Zertifikat für den Nachweis von Lernaufenthalten im Ausland. Der Europass dokumentiert die bei Auslandspraktikum, Auslandssemester oder Fachkräfteaustausch erworbenen sprachlichen, sozialen, interkulturellen und fachlichen Kompetenzen.

Rony Brüser, Ausbildungsleiter Gewerblich/Technisch bei der EMG Automation GmbH in Wenden, freute sich über die Auszeichnung der



beiden jungen Männer: „Wir sind stolz auf unsere Azubis, die wir seit Jahren mit dem Projekt WINGS der IHK Siegen ins Auslandspraktikum entsenden, und freuen uns jedes Jahr darüber, was für eine starke Persönlichkeitsentwicklung sie in dieser Zeit durchlaufen. Umso schöner, heute auch die Begeisterung anderer Unternehmen miterleben und sich austauschen zu können.“

Die IHK Siegen gehört seit 2016 dem bundesweiten Netzwerk „Be-

rufsbildung ohne Grenzen“ an, das die Beratungsstellen unterstützt. „In unserer Wirtschaftsregion stammt gut jeder zweite Euro aus dem Exportgeschäft. In einer globalisierten Arbeits- und Lebenswelt wird der Umgang mit kultureller Vielfalt, unterschiedlichen Werten und Bräuchen immer wichtiger“, betonte Dr. Christine Tretow, Leiterin der Servicestelle Mobilitätsberatung der IHK Siegen. Interessierte Unternehmen können sich bei ihr melden. Informationen unter ihk-siegen.de.

Änderung der Verwaltungsvorschrift für einjährige Berufsfachschulen

Die Änderung tritt zum 01.08.2023 in Kraft und betrifft vor allem die Schülerinnen und Schüler in den einjährigen Berufsfachschulen der Berufskollegs. In den einjährigen Berufsfachschulen werden Jugendliche beschult, die nach Erfüllen der allg. Schulpflicht und Erreichen des Ersten Abschlusses (Hauptschulabschluss n. Kl. 9) oder des Erweiterten Ersten Abschlusses (Hauptschulabschluss n. Kl. 10) noch nicht in eine Berufsausbildung gemündet sind, sondern zunächst den nächsthöheren allgemeinbildenden Abschluss und berufliche Kenntnisse bzw. Orientierung erlangen wollen oder einfach ihrer Berufsschulpflicht nachkommen.

Für diese Bildungsgänge werden ab dem kommenden Schuljahr betriebliche Praktika im Umfang von 30 Tagen verpflichtend, die in der Regel an einem Tag pro Woche ab dem zweiten Schuljahresquartal in Betrieben der Region abgeleistet werden sollen. Bislang gab es in den einjährigen Berufsfachschulen ein Praktikum von 15 Tagen, das in der Regel als drei-

wöchiges Blockpraktikum durchgeführt wurde. Dabei musste und muss auch zukünftig der Praktikumsplatz zum Fachbereich passen, in dem der Bildungsgang angesiedelt ist.

Und da spielen nun auch die Ausbildungsbetriebe eine große Rolle. Grundsätzlich haben die Betriebe der Region, die ja mehrheitlich und in fast allen Bereichen dringend Auszubildende suchen, ein Interesse daran, Jugendliche im Rahmen von Praktika kennenzulernen. Klar ist aber auch, dass bei einer Verdopplung der Praktikumszeit von den Betrieben deutlich mehr Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt werden müssen als bisher, und es wird bei solch langen Praktikumszeiten zu mehr Wechseln, Abbrüchen und Neu-Akquisen von Praktika kommen. Erfahrungsgemäß ist in den Bildungsgängen ein durchaus beträchtlicher Anteil an Jugendlichen zu finden, der beruflich noch nicht wirklich orientiert ist oder auch noch an Ausbildungsreife vermissen lässt. Das erfordert nicht nur von der Schule, sondern auch von

den Praktikumsbetrieben ein höheres Maß an individueller Betreuung und Unterstützung. Auch Jugendliche mit schwierigen Biografien, mit Schwächen in einzelnen Lernbereichen oder noch fehlender Ausbildungsreife müssen diese Praktika absolvieren und auf dem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet werden.

Claudia Sauer, Leiterin des Berufskolleg Wittgenstein: „Aus unserer Sicht handelt es sich bei allen Bemühungen, Jugendliche in Ausbildung und Arbeit zu bringen, um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die von Schule und Betrieben und weiteren Akteuren gemeinsam erfüllt werden muss. Die Berufskollegs werden in nächster Zeit sicherlich auf ihre Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe zugehen und auf die Neuerung hinweisen.“ IHK Geschäftsführerin Sabine Bechheim ergänzt: „Für die Fachkräftesicherung kann ein solides Langzeitpraktikum ein guter Weg sein.“ Interessierte Betriebe können sich bei der IHK melden.



Zum guten Schluss Transformation machen

Wir stehen gesellschaftlich an einem interessanten Punkt. In welche Richtung wird sich unsere Wirtschaft entwickeln? Es stehen einige grundsätzliche Veränderungen an, die alle Betriebe und Organisationen betreffen, allerdings in unterschiedlicher Tiefe. Die Digitalisierung ist in vollem Gange. Klimaneutralität ist alternativlos, die Art und Weise jedoch strittig. Das Gleichgewicht zwischen Globalisierung und Wahrung nationaler bzw. regionaler Interessen muss neu austariert werden. Gleichzeitig wird über neue Formen und vor allem zeitliche und räumliche Verteilung der Arbeit diskutiert, Stichworte Homeoffice und Vier-Tage-Woche. Der Elefant im Raum, über den im Moment kaum jemand spricht: Wer soll denn eigentlich die notwendige Arbeit erledigen? Unternehmen sollen verantwortungsbewusst, nachhaltig, international erfolgreich arbeiten. Die Produkte sollen sicher, innovativ und attraktiv sein. Wir brauchen mehr häusliche Dienstleistungen und Pflege als je zuvor, Tendenz steigend. Die Wärmepumpen, die in deutsche Einfamilienhäuser einziehen sollen, müssen zuvor produziert werden. Die Elektrofahrzeuge auch. Die Materialien zur Wärmedämmung. Die Maschinen, die diese Dinge machen, fallen ebenso wenig vom Himmel. Es sollte also eigentlich

klar sein, dass jemand die Arbeit machen muss. Die Künstliche Intelligenz nimmt uns das noch nicht ab. Produktion und Dienstleistungen werden auch langfristig zu einem Großteil in Menschenhand bleiben. Der wirtschaftliche Erfolg hängt immer noch maßgeblich von der menschlichen Arbeit ab.

Gleichzeitig erleben wir, dass die Industrie kritisch bis abfällig gesehen wird. Wer dort arbeitet, wird kritisch beäugt, insbesondere wenn er oder sie in der Produktion tätig ist. Das Handwerk hingegen erlebt einen Imagegewinn – von Brotbacken über Gärtnern bis hin zum Bierbrauen werden diese Tätigkeiten von Büromenschen (gerne im Homeoffice und mit reduzierter Stundenzahl) auf den sozialen Netzwerken dargestellt. Doch wenn die Industrie aufgrund von Arbeits- und Fachkräftemangel in Deutschland nicht mehr produktiv sein kann, was wäre damit gewonnen?

Offenbar lässt sich leicht darüber reden, was „die Industrie“ alles machen müsste. Und gleichzeitig will das kaum jemand mehr tun. Konsequenz: Die Wertschöpfung wandert in andere Teile der Welt. Auch dorthin,

wo unsere Standards noch nicht einmal auf dem Papier eingehalten werden. Aber dann sind wir ja nicht direkt betroffen, der Aufschrei entfällt. Die Wertschöpfung der Industrie ist Grundlage unseres Erfolgs und sie ist direkt geknüpft an die Arbeit von Menschen, die eine Ausbildung absolviert haben und ihre Arbeitskraft einbringen. Übrigens auch ihre Persönlichkeit, ihre Kreativität, ihren Teamgeist und ihr Können. Bei den beruflich Qualifizierten besteht nach wie vor der größte Bedarf an Arbeitskräften und er wird steigen. Doch Medien, öffentliche Diskussionen, Schulen sind dominiert vom Ruf nach mehr Chancen zum Hochschulstudium und dem Streben nach dem vermeintlich besseren Leben durch ein solches. Es wird Zeit, den Elefanten zu benennen: Wir brauchen Menschen mit einer Berufsausbildung, die in der Lage und willens sind, Dinge anzupacken und Transformation zu machen, statt nur darüber zu reden.

Sabine Bechheim

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer Siegen
Koblenzer Straße 121 · 57072 Siegen · www.ihk-siegen.de

Redaktion

Sabine Bechheim · sabine.bechheim@siegen.ihk.de · 0271 / 3302-200
Dennis Durt · dennis.durt@siegen.ihk.de · 0271 / 3302-220

Bildnachweis

S. 1, 13, 14: Carsten Schmale
S. 2: ausbildung-macht-mehr-aus-uns.de
S. 5: BilderBox
S. 10: IHK Siegen