



# Berufs ][ Bildung

## Sonderausgabe zum Ausbildungs-Forum

### Seite 2

→ „Perspektivwechsel“ beim Ausbildungs-Forum in Siegen

### Seite 3

→ Machen Sie Ihr Engagement als Ausbildungsbetrieb sichtbar!

### Seite 4

→ Workshop 1: Gesund ausbilden – so tickt die Generation Z

### Seite 5

→ Workshop 2: Ausbildungszeiten flexibel gestalten – rechtliche Grundlagen

### Seite 6

→ Workshop 3: „Fit am Messestand“ – richtige Ansprache potenzieller Azubis

### Seite 7

→ Workshop 4: Quo vadis – Mit Auslandspraktika Kompetenzen fördern und Arbeitgeberattraktivität steigern



Sabine Bechheim

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

diese Ausgabe des Newsletters ist ausschließlich der Dokumentation unseres Ausbildungs-Forums am 21. November 2023 gewidmet.

Bei allen Beteiligten bedanken wir uns für die aktive Teilnahme. Wir hoffen, dass Sie aus den Vorträgen und Diskussionen die eine oder an-

dere Anregung für die tägliche Arbeit mit den Auszubildenden ziehen konnten. Für Kritik und Anregungen zur Gestaltung des nächsten Ausbildungs-Forums sind wir dankbar. Ihnen und Ihren Familien wünschen wir besinnliche Feiertage und einen „guten Rutsch“.

Freundliche Grüße

Sabine Bechheim



## „Perspektivwechsel“ beim Ausbildungs-Forum in Siegen

Kürzlich fand in der Siegerlandhalle das Ausbildungs-Forum 2023 der Industrie- und Handelskammer Siegen (IHK) statt. An der Veranstaltung nahmen fast 130 Ausbilder und Prüfer aus verschiedenen Branchen teil. Unter dem Motto „Perspektivwechsel“ ging es darum, wie die duale Ausbildung mit den unterschiedlichen Wertesystemen der Generationen umgehen und sich für die Zukunft aufstellen kann. IHK-Präsident Walter Viegener nahm in seiner Begrüßung die Passungsprobleme auf dem Lehrstellenmarkt ins Visier: „Die Wege von Jugendlichen in den Beruf haben sich verändert. Sie entscheiden

Die Tagung bot ein abwechslungsreiches Programm mit Impulsvorträgen, Workshops und Diskussionen. Den Auftakt machte Claudia Schmitz, Geschäftsführerin der Ausbildungsagentur Intercomotion aus Köln, die über die Herausforderungen und Chancen der dualen Berufsausbildung in der modernen Arbeitswelt sprach. Sie zeigte, wie Unternehmen mit einer konstruktiven Zusammenarbeit der Generationen und neuen Ausbildungsmethoden eine zukunftsfähige Ausbildung gestalten können. „Die duale Berufsausbildung ist ein Erfolgsmodell, das sich ständig weiterentwickeln muss, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Wir müssen die Potenziale der jungen Generation erkennen und fördern, aber auch die Erfahrungen und Kompetenzen der älteren Generation nutzen und wertschätzen“, sagte Schmitz. Sie plädierte deutlich dafür, das Modell der Dualen Berufsausbildung nicht abzuschreiben.

Im Anschluss stellten Ulrike Friedrich von der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) und Ann Katrin Hentschel sowie Celina Schmidt von der IHK Siegen die bundesweite Mitmach-Azubikampagne #KÖNNENLERNEN vor, die die duale Ausbildung als attraktiven Karriereweg bewirbt. Die Kampagne bietet vielfältige Möglichkeiten für Betriebe, sich zu präsentieren und potenzielle Auszubildende anzusprechen.

Die Präsentationen können Sie über die folgenden Links herunterladen:

[Claudia Schmitz – New Work vs. duale Berufsausbildung](#)

[Ulrike Friedrich – #KÖNNENLERNEN – die bundesweite Mitmach-Azubikampagne der IHK-Organisation](#)

[#KÖNNENLERNEN – Aktivitäten der IHK Siegen](#)



Walter Viegener, Präsident der IHK Siegen begrüßt die Teilnehmer des Ausbildungsforums

sich später, sowohl im Rahmen ihrer Lebensplanung als auch immer später im Jahr.“ Das bereite den Firmen große Probleme, weil die Verlässlichkeit fehle. Insgesamt seien auch in diesem Jahr etliche Lehrstellen nicht besetzt worden. „Diese Auszubildenden werden uns später als Fachkräfte fehlen. Wir müssen dafür sorgen, dass Ausbildung wieder Plan A für junge Leute wird“, betonte er.



Claudia Schmitz, Geschäftsführerin der Ausbildungsagentur Intercomotion



Ulrike Friedrich, DIHK Berlin



Ann Katrin Hentschel und Celina Schmidt, IHK Siegen

Nachmittags konnten die Teilnehmer in verschiedenen Workshops zu Themen wie „Gesund ausbilden“, „Ausbildungszeit flexibler gestalten“, „Auslandsaufenthalte“ und „Auftritt am (Ausbildungs-) Mesststand“ ihr Wissen vertiefen und sich austauschen. Die Workshops wurden von Experten aus der Praxis geleitet, die wertvolle Tipps und Anregungen gaben. „Wir freuen uns über das große Interesse und Enga-

gement der Teilnehmer. Das Forum hat gezeigt, wie wichtig und vielfältig die duale Ausbildung ist und wie sie sich an die Veränderungen in der Arbeitswelt anpasst“, sagte Sabine Bechheim, Geschäftsführerin der IHK Siegen.

## Werbemittel zur Kampagne „JETZT #KÖNNENLERNEN“ verfügbar Machen Sie Ihr Engagement als Ausbildungsbetrieb sichtbar!



Fachkräftemangel, demografischer Wandel, unbesetzte Ausbildungsplätze – nur trübe Aussichten? Ganz im Gegenteil! Die IHKn in Deutschland sehen darin auch die große Chance, den jungen Menschen zu zeigen, dass Ausbildung und Azubis nie wertvoller waren als heute.

Unter dem Motto „JETZT #KÖNNENLERNEN“ füllen daher neun Azubis einen TikTok-Kanal mit Leben. So begegnet die Kampagne

den Jugendlichen auf Augenhöhe mit einer positiven Botschaft: Ausbildung macht mehr aus uns!

Wir laden Sie ein, Schülerinnen und Schülern, deren Eltern und Lehrkräften in unserer Region zu zeigen, was das Lebensgefühl „Ausbildung“ in Ihrem Betrieb ausmacht.

Auf der IHK-Website stehen dafür [kostenfreie Werbematerialien](#) zur Verfügung, mit denen Sie die Kampagne in Ihr Ausbildungsmarketing integrieren können.

Einige Werbematerialien, wie beispielsweise Frames für Social-Media, Poster oder Vorlagen für Bauzäune, sind personalisierbar mit Fotos und/oder Logos. Falls Sie Unterstützung beim Anpassen der Werbematerialien benötigen, übernimmt die Werbeagentur Disegno aus Kreuztal im Rahmen eines Nachwuchsprojekts die Umsetzung. Mehr Informationen zu den Kosten

und der Höhe des IHK-Zuschusses für das Set von drei personalisierten Werbemitteln finden Sie auf unserer [Website](#).

Die Azubis der bundesweiten Ausbildungskampagne sowie deren Einstieg ins Berufsleben sind über die offizielle Website [ausbildung-macht-mehr-aus-uns.de](#) zu finden oder auf die.azubis bei TikTok.

Ansprechpartnerin

**Celina Schmidt**  
0271 / 3302-207  
[celina.schmidt@siegen.ihk.de](mailto:celina.schmidt@siegen.ihk.de)

Ansprechpartnerin

**Ann Katrin Hentschel**  
0271 / 3302-204  
[annkatrin.hentschel@siegen.ihk.de](mailto:annkatrin.hentschel@siegen.ihk.de)



## Workshop 1 Gesund ausbilden – so tickt die Generation Z



Holger Krebs, insa Gesundheitsmanagement GmbH mit der BARMER Olpe und Siegen-Wittgenstein

Im gut besuchten Workshop von Holger Krebs (insa Gesundheitsmanagement GmbH mit der BARMER Olpe und Siegen-Wittgenstein) ging es um die sogenannte „Generation Z“. Dazu zählen alle von 1997 bis 2011 Geborenen und somit der Großteil aller Auszubildenden. Im Ausbildungsbetrieb trafen aber verschiedene Generationen mit unterschiedlichen Wertvorstellungen aufeinander. Die Herausforderung, vor allem für Ausbilderinnen und Ausbilder, bestehe darin, ein gutes Miteinander zu finden.

Die „Gen Z“, so Holger Krebs, trete selbstbewusst auf und äußere klar, was sie möchte. Karriere und ein hoher Verdienst seien für diese Generation weniger wichtig geworden. Die Generation Z wünsche sich feste Arbeitszeiten und eine klare Trennung zwischen Beruf und Freizeit (Work-Life-Trennung). Harmonie und Ausgeglichenheit seien wichtige Werte, die auch am

Arbeitsplatz vorhanden sein sollen. Die Arbeit solle Spaß machen und für die jeweilige Person einen Sinn ergeben. Seien diese Faktoren nicht erfüllt, sei die Tendenz zum Abbruch eines Ausbildungsverhältnisses eher vorhanden als noch bei früheren Generationen.

Die jungen Menschen hätten eine hohe Affinität zum Internet und zu neuen Technologien und seien es gewohnt, Informationen schnell und aktuell zu bekommen. Daher empfiehlt der Referent auch, viele kleine und kurzfristige Feedbacks an die Azubis weiter zu geben, zusätzlich zu den regelmäßigen Entwicklungsgesprächen.

„Welche Erfahrungen haben Sie mit der Generation Z gemacht?“ fragte Holger Krebs die Zuhörer.

Die Bandbreite der Individuen sei viel größer geworden, man müsse sich auf sehr unterschiedliche Cha-

raktere einstellen, berichten mehrere Teilnehmer. Auch die Prägung durch das Elternhaus spiele eine wichtige Rolle. Außerdem seien die jungen Menschen heute durch Social-Media und eine Vielzahl an Möglichkeiten beeinflusst, was sie teilweise auch überfordere.

Abschließend ging es darum, wie denn nun im Umgang mit den Azubis der „Gen Z“ eine erfolgreiche Ausbildung gelingen könne. Ausbilderinnen und Ausbilder sollten ihren Azubis auf Augenhöhe begegnen und ein regelmäßiges und wertschätzendes Feedback geben. Veranstaltungen zusammen mit den Eltern könnten auch sehr hilfreich sein (Bsp. „Bring your parents day“). Azubis möchten bei ihrer Arbeit verstehen, was passiert und warum. Azubis seien begeistert dabei, wenn sie sich gesehen fühlen, als Teil des Ganzen verstehen. Ausbilderinnen und Ausbilder sollten aber auch authentisch bleiben und ihre Erwartungen an die Azubis klar formulieren. Eine stabile Vertrauensbasis zu den Azubis sei wichtig.

Über den nachfolgenden Link können Sie sich die Präsentation herunterladen:

[Gesund ausbilden – so tickt die Generation Z](#)





## Workshop 2 Ausbildungszeiten flexibel gestalten – rechtliche Grundlagen

Für jeden anerkannten Ausbildungsberuf ist in der Ausbildungsverordnung eine Regelausbildungszeit vorgesehen, die einem durchschnittlich begabten Auszubildenden das Erreichen des Ausbildungsziels ermöglichen soll. In begründeten Fällen kann von dieser Regelausbildungszeit abgewichen und die Ausbildungszeit verkürzt oder verlängert werden. 32 Teilnehmer/innen erarbeiteten in diesem Workshop die Möglichkeiten von Verkürzung und Verlängerung der Regelausbildungszeit. Moderiert wurde der Workshop von den Ausbildungsberaterinnen Andrea Perugorria, Manuela Stahl und Dagmar Gierse. Nach einer ausführlichen Informationsphase, die die Teilnehmenden bereits für detaillierte Fragen und einen regen Austausch nutzten, wurde das Thema anhand mehrerer Fälle aus der Praxis vertieft.

Im Einzelnen wurden folgende Möglichkeiten besprochen:

**Verkürzung (§ 8 Abs. 1 BBiG):** Für Auszubildende, die bestimmte Voraussetzungen bezüglich allgemeiner Schulbildung oder vorausgegangener Berufsausbildung erfüllen, können verkürzte Ausbildungszeiten unter Berücksichtigung des individuellen Leistungsstandes und Leistungsvermögens festgelegt werden. So lange die Mindestausbildungszeit eingehalten wird, können auch mehrere Verkürzungsgründe berücksichtigt werden. Allerdings muss man beachten, dass in der verkürzten Ausbildungszeit alle Inhalte der sachlichen und zeitlichen Gliederung vermittelt werden müssen.

Folgende Möglichkeiten der Verkürzung gibt es: Mittlerer Schul-

abschluss – Verkürzung um bis zu sechs Monate, Hochschul- oder Fachhochschulreife – Verkürzung um bis zu zwölf Monate, Auszubildender über 21 Jahre (zu Ausbildungsbeginn) – Verkürzung um bis zu zwölf Monate, abgeschlossene Berufsausbildung – Verkürzung um bis zu zwölf Monate

Die Verkürzung kann direkt bei Vertragsabschluss oder nachträglich mit einem Änderungsvertrag beantragt werden.

**Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG):** Von der Verkürzung nach § 8 Abs. 1 BBiG zu unterscheiden ist die „Vorzeitige Zulassung“. Danach können Auszubildende wegen guter Leistungen während der Ausbildung schon vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Der Antrag kann allerdings erst etwa ein halbes Jahr vor dem Prüfungstermin gestellt werden. Eine vorzeitige Zulassung ist nur möglich, wenn in den prüfungsrelevanten Fächern ein Durchschnitt besser als 2,5 bescheinigt wird.

**Verlängerung (§ 8 Abs. 2 BBiG):** Die Ausbildungszeit kann in Ausnahmefällen, zum Beispiel wegen schweren Mängeln in der Ausbildung oder längerer Krankheit, auf Antrag Auszubildender verlängert werden.

**Verlängerung bei nichtbestandener Abschlussprüfung (§ 21 Abs. 3 BBiG):** Von der Verlängerung nach § 8 Abs. 2 BBiG zu unterscheiden ist die Verlängerung gemäß § 21 Abs. 3 BBiG: Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur

nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

### Teilzeitausbildung (BBiG § 7a)

Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit muss individualvertraglich zwischen den Parteien vereinbart werden. Die Berufsausbildung in Teilzeit kann auch nach Ausbildungsbeginn durch Vertragsänderung vereinbart werden. Es besteht kein einseitiger Anspruch des Auszubildenden auf eine Teilzeitausbildung. Eine Änderung der individuellen Vereinbarung ist jederzeit möglich. Die Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen (§ 7a Abs. 1 S.3 BBiG). Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend höchstens jedoch bis zum 1,5-fachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist (§ 7a Abs. 2 BBiG).

### Ausbildungszeiten gestalten

#### Ansprechpartnerin

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

#### Ansprechpartnerin

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

#### Ansprechpartnerin

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

## Workshop 3 „Fit am Messestand“ – richtige Ansprache potenzieller Azubis

Der Workshop 3 „Fit am Messestand“ – richtige Ansprache potenzieller Azubis wurde von den Geschäftsführern der Lemontree GbR Marco Bauer und Torben Lenz geleitet.

Einführend wurde thematisiert, welche Ziele (Marketing-, Vertriebs-, Kontaktziele) von den Ausstellern auf Messen verfolgt werden und wie die aktuellen Trends der deutschen Messewirtschaft (Kundenfokus, Präsenz, Talente) aussehen.

Als nächstes wurden die Funktionsbereiche eines Messestandes erörtert, die aufgrund psychologischer Erkenntnisse beim Aufbau berücksichtigt werden sollten. Als Beispiel wurde die Positionierung der Theke herangezogen: Diese solle nicht direkt vorne stehen, da sie so als Blockade wahrgenommen werden könne. Grundsätzlich könne ein Messestand aus folgenden Zonen bestehen:

1. Funktionszone (z.B. Garderobe)
2. Besprechungszone (Gespräche mit potenziellen Azubis)
3. Präsentationszone (z.B. Auslage von Flyern)
4. Orientierungszone (z.B. Benennung der angebotenen Ausbildungsberufe)

Darüber hinaus wurden weitere Designtipps – wie z.B. eine gute Beleuchtung und einladende Gestaltung – benannt.

Auch bzgl. der Wahl des Standpersonals gab es einige Ratschläge: Im Vorfeld sollte das Standpersonal z.B. in Gesprächsführung inklusive Fra-



getechniken geschult werden [„Wer fragt, der führt (das Gespräch).“] Auch mache es Sinn, dass bestehende Azubis als Standpersonal hinzugezogen werden. Diese können von eigenen Erfahrungen berichten. Potenzielle Azubis können sich mit dieser Personengruppe besser identifizieren, so dass ggf. bestehende Hemmschwellen in z.B. der Kontaktaufnahme verringert werden.

Neben der verbalen Kommunikation hat auch die nonverbale Kommunikation (Körpersprache, Stimme) eine große Relevanz für die externe Wahrnehmung eines Messestands. In diesem Zusammenhang wurde

auf die verschiedenen Besuchertypen einer Messe (z.B. der Beobachtende, der Vorübergehende) und der richtigen Ansprache eingegangen. Abschließend bleibt noch anzumerken, dass die Teilnahme an einer Messe immer nur einen Einzelaspekt des Personalrecruitings darstelle und entsprechend vorbereitet (z.B. Zielgruppe definieren) und nachbereitet (z.B. interne Nachbesprechung) werden müsse.

Das Handout des Workshops können Sie über den folgenden Link herunterladen:

[Handout](#)





## Workshop 4 Quo vadis – Mit Auslandspraktika Kompetenzen fördern und Arbeitgeberattraktivität steigern



Im Workshop 4 stellte die Leiterin der Servicestelle Mobilitätsberatung der IHK Siegen, Dr. Christine Tretow, verschiedene Modelle und Fördermöglichkeiten von Auslandspraktika für Auszubildende und junge Fachkräfte vor. Seit 2009 unterstützt die IHK Siegen Unternehmen, Auszubildende, junge Fachkräfte und berufsbildende Schulen bei der Umsetzung von Auslandspraktika. Frau Dr. Tretow erläuterte die Vorteile für die jungen Menschen sowie für die Unternehmen. Insbesondere der Erwerb von fachlichen und persönlichen Kompetenzen, Ausbau der Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen sowie internationale Erfahrungen während der Ausbildung seien große Pluspunkte. Ein Wettbewerbsvorteil für Auszubildende und ein Marktvorteil für die hiesigen Unternehmen, zumal im Kammerbezirk jeder zweite erwirtschaftete Euro aus dem Exportgeschäft kommt. Auf viele Fragen, wie „Wer kann teilnehmen?“, „Welche Förderprogramme gibt es?“ oder

„Wohin kann die Reise gehen?“, fand Frau Dr. Tretow die passenden Antworten. Im Anschluss berichteten ehemalige Teilnehmer von ihren Erfahrungen im Ausland. Zum einen über das Projekt der IHK Siegen „WINGs goes Irland“ in Cork, zum anderen über Praktika in Riga, Lettland, die mit dem Kooperationspartner Education GmbH umgesetzt werden. Als besonders wertvoll nannten die Auszubildenden das eigenständige und eigenverantwortliche Arbeiten in den

jeweiligen Praktikumsbetrieben. Ebenso waren sie begeistert von den kulturellen Angeboten sowie Veranstaltungen und Ausflügen, an denen sie teilnehmen durften. Ein großes Lob galt auch den Gastfamilien oder Wohngemeinschaften, in denen die Teilnehmer vier Wochen lang den Alltag des jeweiligen Landes erlebten. Alle bestätigten, dass diese Auslandspraktika sich positiv auf ihre Persönlichkeitsentwicklung ausgewirkt habe. Man lerne so auch neue Herangehensweisen bei der Erledigung von Aufgaben und neue Sichtweisen. Einer der Auszubildenden fasste es in folgende Worte: „Man geht als sturer Siegerländer und kommt als offener Mensch zurück.“

Über den nachfolgenden Link können Sie die Präsentation herunterladen:

 [Präsentation](#)

