

sonar

nr.3

Diesmal ausgelotet:
Berufliche Bildung



Ganz schön praktisch

Deutschland hat eines der
besten Ausbildungssysteme
der Welt: Warum es so gut ist.
Und warum es doch noch
besser werden muss.



忍



Köstlich intensiv

Text: CHRISTOPH HENN

Wie wichtig eine gründliche Ausbildung ist, weiß niemand besser als Sushi-Köche. Der wohl weltbeste Meister dieser Zunft ist gleichzeitig einer der ältesten: Anfang des Jahres hat der „Guide Michelin“ die drei Sterne bestätigt, die der inzwischen 92-jährige Jiro Ono seit Langem hält. Ans Aufhören denkt der Tokioter nicht, er strebt immer noch nach Perfektion. Die nötige Ausdauer hat er bereits als Jugendlicher gelernt. Wer in Japan Sushi-Koch werden will, muss die weltweit wahrscheinlich längste nicht-akademische Ausbildung durchlaufen – damals wie heute. Sie dauert bis zu 15 Jahre und konzentriert sich zunächst sehr ausgiebig auf die Kunst, Messer zu schleifen und den Reis richtig zu waschen. Ono selbst soll in seinen ersten drei Lehrjahren keinen einzigen Fisch berührt haben. Kein Wunder, dass der Meister die gleiche Hingabe auch von seinen Zöglingen erwartet. Mindestens zehn Jahre gehen sie bei ihm in die Lehre. Danach liefern sie, was auch hierzulande das Ziel jeder Berufsausbildung ist: richtig gute Arbeit.

»Ich war schon auf drei Kontinenten.«

Auch Azubis können Auslandserfahrung sammeln. Doch nur die wenigsten wissen das.

Seite 26

»Schade, dass die neue Technik in der Berufsschule kein Thema ist.«

Wie Dana Rosigkeit und andere Auszubildende den digitalen Wandel erleben.

Seite 18



»Nur die Berichtshefte nerven.«

... ansonsten ist die Ausbildung zum Verkäufer für Kenneth Ziemann ein Glücksfall.

Seite 6

- 02 **Köstlich intensiv**
Der lange Weg zum Sushi-Koch
- 06 **Niemals aufgeben**
Ein schlechter oder gar kein Schulabschluss? Warum die Zukunft dann für junge Menschen noch lange nicht verbaut ist
- 10 **„Azubis brauchen mehr Wertschätzung“**
Gewerkschafterin Elke Hannack und Berufsbildungsexperte Friedrich Hubert Esser im Gespräch
- 14 **Von Promis, MINT und Zukunftsjobs**
Daten und Fakten aus der weiten Welt der Ausbildung
- 16 **Karrierecoach im Klassenzimmer**
Wie Berufsberaterin Tanja Pankau Schülern hilft, ihren Weg zu finden

Impressum

sonar Nr. 3 (Jg. 2018) **Herausgeber** Deutsche Telekom Stiftung, Graurheindorfer Straße 153, 53117 Bonn, Tel. 0228 181-92021, kontakt@telekom-stiftung.de **Verantwortlich für den Inhalt** Dr. Ekkehard Winter **Redaktionsleitung** Daniel Schwitzer **Redaktion, Grafik und Layout** SeitenPlan GmbH Corporate Publishing, www.seitenplan.com **Druck** Druckerei Schmidt

Der besseren Lesbarkeit wegen verwenden wir in diesem Magazin zuweilen verallgemeinernd das generische Maskulinum. In diesen Fällen sind selbstverständlich alle Geschlechter angesprochen und mitgemeint.

Titelfotos: Shutterstock, Adobe Stock

- 18 **Wo stehen wir im digitalen Wandel?**
Einblick in den Berufsalltag:
Zu Besuch bei Ausbildern und
ihren Auszubildenden
- 26 **Grenzerfahrung**
Auslandsaufenthalte bringen
nicht nur Studierenden was –
auch Azubis und Lehrkräfte
profitieren davon
- 30 **Aus der Stiftung**
Über uns und unsere Projekte



**»Wir müssen anfangen,
Ausbildungsberufe
neu zu gestalten.«**

Gewerkschafterin Elke Hannack und
Berufsbildungsexperte Friedrich Hubert Esser über den
Status quo des deutschen Ausbildungssystems.

Seite 10



Editorial

Image-Problem

Woran liegt es, dass Jahr für Jahr mehr Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben? Hat die berufliche Bildung ein Image-Problem?

Die Erklärung liegt nahe. Dabei ist der Handwerksmeister dem Uni-Bachelor formal längst gleichgestellt. Und auch die Gehälter von Facharbeitern stehen denen vieler Akademiker in nichts nach. Das wissen aber anscheinend zu wenige. Mit schwerwiegenden Folgen: Schon heute klafft in den für Deutschland so wichtigen MINT-Berufen eine riesige Facharbeiterlücke. Die Ausbildung braucht daher Befürworter und Unterstützung. Gut, dass sich unter anderem Bundespräsident Steinmeier auf diesem Feld stark engagiert. Im April fand unter seiner Schirmherrschaft eine Themenwoche zur beruflichen Bildung mit Veranstaltungen im ganzen Land statt.

Auch die Telekom-Stiftung ist ab sofort in diesem Feld aktiv. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 30 der „sonar“, die diesmal Aspekte der beruflichen Bildung thematisiert. Ich wünsche Ihnen viel Spaß mit der neuen Ausgabe.

Ihre
Andrea Servaty
Leiterin Kommunikation



FOTOS: HENDRIK LÜGERS

Niemand aufgeben

Kenneth im Glück: Bei einem Tabakwaren-Händler konnte er ins Berufsleben starten.

Wer einen schlechten Hauptschulabschluss hinlegt oder sogar die Schule schmeißt, hat kaum Chancen auf eine Lehrstelle. Das ist fatal – nicht nur für die jungen Leute selbst, sondern auch für unsere Gesellschaft.

Engagierte Pädagogen, Unternehmer und Berater zeigen, wie diese Jugendlichen doch noch ihren Platz in der Arbeitswelt finden.

Das Schuljahr war noch frisch, als Kenneth vom Arzt ein Attest bekam: Wegen psychischer Probleme sollte er eine Weile zu Hause bleiben. Es vergingen Wochen, Monate, schließlich ein Jahr. Seine Kumpels hatten nun den Hauptschulabschluss in der Tasche, Kenneth aber hatte – nichts. Das Jobcenter empfahl ihm, sich trotzdem um einen Ausbildungsplatz zu bewerben. „Aber ich saß ganz alleine zu Hause“, sagt er im Rückblick. „Wie sollte ich Bewerbungen schreiben? Ich konnte das nicht.“

Rund 50.000 Jugendliche verlassen das deutsche Bildungssystem jedes Jahr ohne Schulabschluss. Rein rechtlich könnten sie eine Ausbildung beginnen, doch in der Realität schaffen das nur wenige. „Schon mit einem Hauptschulabschluss ist es heute schwer, eine Lehrstelle zu finden“, erklärt Bettina Kohlrausch, Professorin für Bildungssoziologie an der Universität Paderborn. „Er ist so abgewertet worden, dass viele Arbeitgeber darin schon fast ein Stigma sehen.“ Hinzu kämen überzogene Erwartungen: eine Bankausbildung ohne Abitur? Kaum denkbar. Für viele Berufe wird inzwischen die Mittlere Reife vorausgesetzt. Und wenn schon Hauptschulabschluss, dann sollten im Zeugnis doch bitte möglichst nur Einsen und Zweien stehen.



Statt an der Werkbank oder im Büro landen rund die Hälfte der Hauptschulabsolventen und etwa drei Viertel aller Abgänger ohne Abschluss in sogenannten berufsvorbereitenden Maßnahmen. Meist an Berufsschulen angesiedelt, sollen sie Jugendliche fit für eine Ausbildung machen. Ergibt sich danach wieder keine Stelle, wird das Übergangssystem jedoch schnell zur Endlosschleife.

Kenneth hatte Glück: Eine Mitarbeiterin des Jobcenters machte ihn auf die Joblinge aufmerksam. Die gemeinnützige Organisation ist bundesweit an 30 Standorten aktiv und bietet Jugendlichen ein sechsmonatiges Coachingprogramm. Als Kenneth Anfang 2017 dazustieß, musste er zunächst Kleiderspenden sortieren. „Die gemeinnützige Arbeit verschafft uns einen ersten Eindruck von den Jugendlichen“, erklärt Joblinge-Mitarbeiterin Susanne Linardatos: „Erkennen sie, wenn es was zu tun gibt? Halten sie ihre Aufgaben durch, auch wenn sie ihnen keinen Spaß machen?“ Wer sich engagiert, steigt in das Programm ein, das eine Analyse der individuellen Fähigkeiten beinhaltet, aber auch Besuche in Betrieben, Bewerbungstrainings, Theaterworkshops, Nachhilfe und Praktika.

Kenneth ist inzwischen Azubi und heute zu Besuch am Hamburger Standort der Joblinge. „Wie gehts Dir?“ fragt Susanne Linardatos. „Alles gut“, gibt Kenneth zurück und fährt sich mit der Hand über die rasierten Schläfen. „Nur die Berichtshefte nerven. Jetzt müssen wir die sogar zweimal abgeben. Einmal mit der Hand geschrieben und einmal am Computer.“ Er seufzt. „Dann lass uns doch einen Termin ausmachen“, schlägt seine Beraterin vor und zwinkert ihm zu. „Du weißt doch: Ich bin die Meisterin der Berichtshefte.“ Kenneth lacht.

Das Programm habe sein Leben in neue Bahnen gelenkt, erzählt er dann. „Eine Woche lang waren wir zum Beispiel in einer Boxschule. Mann, war ich da abends ausgepowert!“ Einmal musste er Passanten zu ihren Berufen befragen: „Ganz schön peinlich, aber man baut Hemmungen ab.“ Am besten gefallen hat ihm ein Workshop mit Studierenden: „Mit denen haben wir über gutes Zusammenleben diskutiert.“ Er habe in der Zeit bei den Joblingen viel gelernt, vor allem über sich selbst. „Plötzlich stellt man sich Fragen: Wie soll meine Zukunft aussehen? Was sind meine Stärken?“ Die Beraterin brachte ihn auf die Idee, sich einen großen Tabakwaren-Händler anzuschauen. Für Kenneth, selbst Raucher, ein Volltreffer: Ihm gefiel das Praktikum und bereits nach einer Woche lag ein Ausbildungsvertrag zum Verkäufer auf dem Ladentisch.

Digital birgt Chancen

Die Berufswelt wird digitaler. Und damit steigen die Anforderungen an Jugendliche, die nach der Schule einen zukunftsfähigen Job haben wollen. Junge Menschen müssen digitale Technologien verstehen und lernen, kompetent mit ihnen umzugehen. Die Deutsche Telekom Stiftung unterstützt zwei Projekte, die das fördern: die „GestaltBar“ und die „Ich kann was!“-Initiative. Die Angebote richten sich an Schüler aus Hauptschulbildungsgängen oder sozial schwierigerem Umfeld. Pädagogen machen die Teilnehmer fit im Umgang mit digitalen Werkzeugen und Medien. Sie stärken damit die Ausbildungsfähigkeit junger Menschen, für die es nach der Schule ohnehin schwer genug ist, im Arbeitsleben Fuß zu fassen.

www.telekom-stiftung.de/gestaltbar
www.telekom-stiftung.de/ikw

»Ich versuche Informationen auszugleichen, die die Jugendlichen von zu Hause nicht mitbekommen haben.«

Eine individuelle Betreuung, wie die Joblinge sie bieten, hält auch Harald Ebert für unverzichtbar. „Die Frage ist doch: Wie macht man Jugendliche mit häufig schwierigen Schulbiografien stark?“ fragt der Leiter der katholischen Don-Bosco-Berufsschule in Würzburg – und hat gleich die Antwort parat: „Man muss ihnen Erfahrungen ermöglichen, Orientierung geben und ihre Autonomie stärken.“ Jugendliche, die sich bei ihm für die berufsvorbereitende Klasse anmelden, absolvieren erst einmal ein dreiwöchiges Assessment, um ihre Stärken festzustellen. „Wer gerade Linien ziehen kann, wird sich mit dem Frisörberuf leichter tun; und ein Schreiner braucht Gespür für Mathematik“, erläutert Ebert. „Wenn man solche Themen vorher klärt, reduziert man die Gefahr eines späteren Ausbildungsabbruchs.“

Anders als früher hätten heute nur wenige Jugendliche handwerkliche Vorerfahrungen: „Arbeite ich gerne mit Holz? Oder lieber mit Metall? Was macht mir Spaß? Die meisten wissen das nicht.“ Um der Ratlosigkeit entgegenzuwirken, ermöglicht er Siebt- bis Neuntklässlern aus umliegenden Schulen, in den Don-Bosco-Werkstätten bis zu zehn Berufe auszuprobieren: Die Teenager tischlern, experimentieren mit Strom oder stylen Puppen die Haare. Manche entwickeln so neue Interessen.

Lehrerin Julia Ege leitet eine der Berufsvorbereitungsklassen und hat jeden ihrer 14 Schüler im Blick: Die einen benötigen mehr Informationen zu Berufen, die anderen zusätzlichen Lernstoff. Manche haben Schwierigkeiten mit Texten und bekommen Aufgaben in einfacher Sprache vorgelegt, den guten Lesern gibt sie auch gerne mal einen Artikel aus der „Zeit“ oder dem „Spiegel“. Daneben vermittelt sie den Jugendlichen etwas, was man als allgemeine Lebenskompetenz bezeichnen könnte: Sie simuliert mit ihnen Bewerbungsgespräche, stößt Diskussionen über das Weltgeschehen an, vergleicht Handyverträge. „Manchmal muss ich feststellen, dass die Jugendlichen bestimmte Informationen von zu Hause nicht mitbekommen haben“, erklärt Julia Ege. „Das versuche ich dann auszugleichen.“





Julia Ege (oben) unterrichtet an der Würzburger Don-Bosco-Schule eine Berufsvorbereitungs-klasse. Mandy Gollian (links) hat es von der arbeitslosen Jugendlichen zur Geschäftsfrau gebracht.

Ob der Übergang ins Berufsleben gelingt, hängt auch von den Eltern ab, hat die Soziologin Bettina Kohlrausch festgestellt: „Ausbildungsplätze in kleinen Betrieben werden oft über den guten Leumund vergeben. Sind die Eltern der Arbeitswelt fern, können sie ihren Kindern weder bei der Bewerbung noch mit Kontakten helfen.“ Auch insofern profitieren Jugendliche von Organisationen wie den Jobblingen oder engagierten Pädagogen wie Ege und Ebert, die über Kenntnisse und Netzwerke verfügen.

Schon heute sind rund 1,4 Millionen der 20- bis 30-Jährigen ohne Berufsausbildung, eine große Gruppe. „Da werden wichtige Potenziale bei gleichzeitiger demografischer Verknappung einfach liegen gelassen“, kritisiert der Essener Bildungsforscher Klaus Klemm. In Anbetracht des Fachkräftemangels sieht er die Unternehmer in der Pflicht: „Nehme ich einen ohne Abschluss und betreue ihn intensiv, oder nehme ich in Kauf, dass mir später ein Facharbeiter fehlt? Das ist die Frage, die sich heute stellt.“

Ein guter Weg für junge Menschen in die Berufsausbildung scheint die Einstiegsqualifizierung, kurz EQ, zu sein. Die Maßnahme gibt es bereits seit zehn Jahren. Es ist ein Praktikum von sechs bis zwölf Monaten Dauer, das sich an den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe orientiert und von der Agentur für Arbeit finanziert wird. Mandy Gollian war eine der Ersten, die in Hamburg eine EQ absolvierten. Im Sommer 2008 wollte sie nach ihrem Realschulabschluss noch das Abitur machen, dann aber erschien ihr eine Ausbildung attraktiver. Eine Stelle fand sie nicht, dafür das Angebot für eine EQ bei der Catering-firma Lokalgold. Sie machte das Praktikum und wechselte nach einem Jahr in ein reguläres Ausstellungsverhältnis zur Fachfrau für Systemgastronomie. Kaum ausgelernnt, beförderte sie der Inhaber erst zur Küchenchefin, dann zur Betriebsleiterin. Anfang 2017 übernahm die junge Frau schließlich die Firma. Von der arbeitslosen Jugendlichen zur Unternehmerin mit 40 Mitarbeitern in nicht mal zehn Jahren – über diesen rasanten Aufstieg staunt die 27-Jährige noch immer.

Als ChefIn will sie anderen nun ebenfalls eine Chance geben, gerade absolvieren zwei junge Geflüchtete eine Einstiegsqualifizierung bei ihr. „Ich kann mir gar nicht mehr vorstellen, einen Azubi ohne EQ einzustellen“, gesteht die Geschäftsfrau. „Denn so kann ich sehen, ob jemand wirklich Lust auf den Job hat.“ Vor allem kleine und mittlere Unternehmen nutzen die Chance, potenzielle Azubis auf diesem Weg kennenzulernen. Davon profitieren auch die Jugendlichen: Sie können zeigen, was sie können – und ein fehlender Abschluss oder schlechte Noten sind nicht mehr wichtig.

Mehr Informationen zur Initiative Joblinge:
www.joblinge.de

»Azubis brauchen mehr Wertschätzung«



**Erfolgs- oder Auslaufmodell:
Wie steht es um die berufliche Bildung in
Deutschland? Ein Meinungsaustausch zwischen
Gewerkschafterin Elke Hannack und
Berufsbildungsexperte Friedrich Hubert Esser.**

Kann man jungen Menschen heutzutage noch die berufliche Ausbildung empfehlen?



Esser: Auf jeden Fall. Man lernt und qualifiziert sich sehr nah an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und bekommt damit einen guten Einstieg in die zukünftige Erwerbskarriere. Weiterhin kommen vollkommen neue Bewährungsszenarien auf einen zu – nicht mehr die Klassenarbeit, sondern die Qualität eines Produktes oder einer Dienstleistung muss stimmen, der Kunde muss zufrieden sein, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit spielen eine wichtige Rolle. Und schließlich hat man erstmals die Chance auf ein eigenes Einkommen.

Hannack: Die duale Ausbildung ist in bestimmten Bereichen durchaus attraktiv, sonst würden sich heutzutage nicht 800.000 junge Menschen für diesen Weg entscheiden. Überall dort in Europa, wo es diese enge Verknüpfung von Ausbildung und Arbeitsmarkt gibt, ist die Jugendarbeitslosigkeit extrem niedrig. In Betrieben, in denen die berufliche Ausbildung als Investition in zukünftige Fachkräfte gesehen wird, sind Vergütung, Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten nach der Ausbildung sehr gut. Hier ist die Ausbildung wirklich attraktiv und empfehlenswert.

Das klingt stark nach einem „Aber“.

Hannack: Stimmt. Die Zahl der jungen Leute, die eine duale Ausbildung beginnen, geht zurück, ebenso die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze. Unsere DGB-Jugend fragt jährlich rund 10.000 junge Leute nach den Bedingungen in ihrer Ausbildung und da zeigt sich: 70 Prozent sind zufrieden, 30 Prozent aber eben nicht.

Und woher kommt die Unzufriedenheit?

Hannack: Die Unzufriedenen stammen häufig aus den Branchen, die über Fachkräftemangel klagen, wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe oder der Lebensmittelbranche. Im Frisörhandwerk haben wir eine Abbrecherquote von 50 Prozent. Die wichtigsten Gründe für die Unzufriedenheit: häufig ausbildungsfremde Arbeiten, rüder Umgangston, schlechte Vergütung. Das darf nicht sein.

Ist eine größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung der richtige Weg?

Esser: Für alle, die eine Entscheidung über ihren Berufsweg treffen, ist wichtig zu wissen: In unserem Bildungssystem gibt es glücklicherweise immer weniger Sackgassen, sondern im Gegenteil von beiden Seiten zahlreiche Schnittstellen und Übergänge. Die duale Bildung ist hervorragend geeignet, um Grunderfahrungen und -kompetenzen zu vermitteln, die im Studium einen Vorteil verschaffen.

Welche Vorteile sind das?

Esser: Als Hochschullehrer nehme ich Studierende mit einer beruflichen Ausbildung als deutlich leistungsfähiger wahr, denn sie bringen neben dem fachlichen Wissen Erfahrungen aus der Arbeitswelt ein. Und auch wer eine duale Ausbildung macht und im Beruf bleibt, verbaut sich nichts, denn er kann über Fortbildungen zu gleichwertigen Bildungsabschlüssen kommen, das ist im deutschen Qualitätsrahmen festgehalten. So ist beispielsweise der Meister wie auch der Techniker dem Bachelor gleichgestellt. Hier tun sich auch neue Perspektiven für alle auf, die ein Studium ohne Abschluss beendet haben.

Hannack: Diese Gleichstellung musste auch kommen, denn die Facharbeiter – sie sind übrigens die größte Gruppe unter den Arbeitskräften – arbeiten ja inzwischen in vielen Betrieben auf Augenhöhe mit den Akademikern. Durch die Digitalisierung werden die Hierarchien in den betrieblichen Arbeitsabläufen flacher und jeder Beschäftigte muss mehr Prozessverantwortung übernehmen. Das wird in Zukunft noch mehr.

Sind die Berufschancen nicht besser mit Studium?

Hannack: Wer nur studiert, hat meist schlechtere Einstiegschancen in den Beruf als junge Leute mit einer beruflichen Ausbildung, denn Ersteren fehlt die Praxiserfahrung. Inzwischen sind ja die Probezeiten für Akademiker vor einer Festanstellung vielerorts von drei Monaten auf ein Jahr gestiegen. Viele junge Leute wissen das alles gar nicht. Da bräuchten wir dringend eine bessere Berufsorientierung in den Schulen.

Esser: Das sehe ich genauso. Das ist auch wichtig angesichts der Vielfalt der Möglichkeiten mit mehr als 300 dualen Ausbildungsberufen und 18.000 Studiengängen in Deutschland. Es gibt erste gute Ansätze wie das Berufsorientierungsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, wo Schülerinnen und Schüler systematisch ab der siebten Klasse auf die Entscheidung nach dem Schulabschluss vorbereitet werden, ob sie eine berufliche oder akademische Ausbildung anstreben.

Hannack: Insbesondere an den Gymnasien haben wir eine schlechte oder gar keine Berufsorientierung. Die Kultusministerkonferenz will das jetzt einführen, es darf dann aber nicht nur in Richtung Studium gehen, sondern da müssen auch die Vorzüge der dualen Ausbildung aufgezeigt werden. >



»Eine ganz wichtige Form der Wertschätzung ist die Vergütung.«

Elke Hannack

Erfordert die Arbeitswelt 4.0 jetzt nicht sprunghafte Veränderungen in der dualen Ausbildung?

Esser: Die Berufsbildung ist daran gewöhnt, die Curricula regelmäßig anzupassen, weil sich auch die Ansprüche an die Qualifizierung regelmäßig ändern, sei es wegen veränderter Technologien, sei es wegen veränderter Kundenansprüche. Wir sind die Handwerker des Strukturwandels. Allerdings sehen wir, dass sich das soziotechnische System, also die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine in der Produktion, durch Digitalisierung und Künstliche Intelligenz schneller und gravierender verändert als bei früheren Rhythmen des Strukturwandels. Damit ändert sich auch das Anforderungsprofil an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hannack: Stimmt. Und wo die Entwicklung im Detail hingeht, welche Berufe bleiben, welche neuen kommen, weiß keiner. Trotzdem müssen wir uns jetzt schon wappnen und über alle Berufe hinweg dafür sorgen, dass aus jeder Ausbildung eine kompetente Fachkraft hervorgeht.

Wie kann das gelingen?

Hannack: Im DGB versuchen wir gerade, alle Ausbildungsordnungen daraufhin zu überprüfen, ob sie technikoffen genug sind, um die Digitalisierungswelle mitzugehen. Ein Großteil ist es. Bei den anderen sind wir gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden und den zuständigen Ministerien daran, sie entsprechend anzupassen. Daneben müssen wir jetzt schon anfangen, Ausbildungsberufe neu zu gestalten, sodass sie nicht mehr ganz so spezifisch für bestimmte Berufsfelder qualifizieren, sondern branchenübergreifend angelegt sind und so den Ausgebildeten mehr Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

Wer ist jetzt besonders gefordert, etwas zu tun?

Esser: Für uns ist wichtig, in den Schulen einen Bildungsstandard zur Digitalisierung zu entwickeln, damit die jungen Leute ein gewisses Grundverständnis auf diesem Gebiet mitbringen, wenn sie nach der Schule in die Berufsausbildung kommen. Das gibt es bislang noch nicht und wir sind hier mit den Schulen im Gespräch. Im Berufsbildungssystem muss das dann anschlussfähig gemacht werden, indem die Förderung der IT-Kompetenzen gewährleistet ist – sowohl im Betrieb als auch in den überbetrieblichen Bildungszentren und den Berufsschulen. Das sollte sowohl berufsübergreifende Schlüsselqualifikationen wie die Anwendung von Word oder Excel beinhalten als auch berufsspezifische Anforderungen erfüllen.



Elke Hannack, seit 2013 stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, engagiert sich seit vielen Jahren in der Arbeitsmarkt-, Struktur- und Sozialpolitik. Sie studierte nach dem Abitur evangelische Theologie und arbeitete parallel als Packerin und Verkäuferin im Einzelhandel. Im DGB wurde sie zur Organisations- und zur Rechtsschutzsekretärin ausgebildet.



Angela Lindner ist freie Journalistin mit den Schwerpunkten Bildung, Wissenschaft und Stiftungswesen.





Und wie steht es mit der Weiterbildung der Lehrkräfte?

Hannack: Das ist ein Schlüsselthema. Die Lehrkräfte an den Schulen brauchen dringend Weiterbildung, insbesondere bei der Digitalisierung. Ich fände es zumutbar, dass sie das in den Schulferien machen. Aber es müssen auch während der Schulzeit Möglichkeiten geschaffen werden, ein- oder zweiwöchige Fortbildungen zu besuchen. Weiterbildung für Lehrkräfte sollte im Übrigen Pflicht sein. Allerdings müssen solche Angebote erst noch konzipiert werden – das braucht Zeit, aber da müssen wir ran.

Esser: Das halte ich auch für ganz wichtig, dass wir das Ausbildungs- und Lehrpersonal zum Beispiel in Medienkompetenz, Augmented und Virtual Reality oder der Nutzung von Tablets im Unterricht qualifizieren. Dabei haben die Ausbilder im Betrieb einen Vorteil, weil sie das im Kontext der Arbeit selbst beherrschen müssen. Aber in den überbetrieblichen Bildungszentren und in den berufsbildenden Schulen brauchen wir Gelegenheit zur Weiterbildung – da brauchen wir Impulse aus der Wirtschaft und aus der Politik.

Hannack: Die Ausbildungsleiter großer Betriebe haben uns gesagt, dass viele Ausbilder überaltert sind, Mitte 50 oder älter, und häufig nicht bereit, noch mal in eine Weiterqualifizierung zu gehen. Deswegen ist es wichtig, auch dort eine Verpflichtung einzuführen und womöglich auch die Ausbildereignung alle zwei Jahre erneut festzustellen und davon abhängig zu machen.

Esser: Ein guter Weg wäre sicherlich, wenn sich Verbände aus Innungen, Kreishandwerkerschaften und Kammern bilden und in den Regionen für das Ausbildungspersonal Gelegenheiten schaffen, sich weiter zu qualifizieren. Die Politik wiederum sollte finanzielle Anreize setzen und einschlägige Initiativen unterstützen. Als BIBB können wir das unterstützen durch die Entwicklung von Seminaren für Lehrkräfte oder die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder.

Wie kann man die Wertschätzung für die berufliche Bildung erhöhen?

Hannack: Eine ganz wichtige Form der Wertschätzung ist die Vergütung. Die ist aber ausgerechnet in den Bereichen mit Fachkräftemangel besonders niedrig – sowohl in der Ausbildung als auch danach im Beruf. Es kann nicht sein, dass in Deutschland junge Leute teilweise 165 Euro monatlich im ersten Ausbildungsjahr und nach abgeschlossener Ausbildung unter 10 Euro die Stunde verdienen.

Was wäre denn angemessen?

Hannack: Wir halten eine Mindestausbildungsvergütung von 635 Euro für unbedingt erforderlich. Danach muss es eine Vergütung geben, die deutlich über dem Niedriglohn liegt. Schon jetzt beobachten wir, dass sich der Niedriglohnsektor zu einer immer größeren Konkurrenz für das duale System auswächst und es letztlich extrem beschädigt.

Esser: Wir brauchen dringend mehr Impulse der Wertschätzung für die berufliche Bildung von herausragenden Persönlichkeiten. Es reicht nicht, wenn man in Imagekampagnen und der Analyse von Auszubildendenzahlen verharret. Vielmehr bedarf es Menschen, die sich persönlich und mit ihrer ganzen Autorität engagieren, mit eigenem Beispiel vorangehen und glaubhaft vermitteln, dass es bei der dualen Ausbildung um eine hochrangige Qualifizierung geht, die Erfolg und Karriere im Beruf verspricht.



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, seit 2011 Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), ist national und international als wissenschaftlich ausgewiesener und persönlich engagierter Berufsbildungsexperte bekannt. Der gelernte Bäcker holte auf dem Zweiten Bildungsweg sein Abitur nach, studierte Wirtschaftswissenschaften und Betriebswirtschaft und befasste sich danach viele Jahre wissenschaftlich mit der Berufsbildung im Handwerk.

» Wir sind die Handwerker des Strukturwandels.«

Von Promis, MINT und Zukunftsjobs

Wissenswertes aus der Welt der Ausbildung

Texte: CHRISTOPH HENN, THILO KÖTTERS

WAS WAR

Fünf von insgesamt 113 Berufen, die seit 1972 in Deutschland abgeschafft wurden

ZUCKERBÄCKER

Stellte feinste Zuckerbackwaren her – der Vorläufer des heutigen Konditors.

SCHRIFTGIESSER

Bereitete Maschinen zum Gießen von Lettern für den Buchdruck vor.

SCHIRMMACHER

Entwarf Schirme aller Art und fertigte ihre Einzelteile.

STEINDRUCKER

Stellte mittels Kreide und Kalksandstein-Platten Druckvorlagen her.

FILM- UND VIDEOLABORANT

Entwickelte und bearbeitete Bild- und Tonmaterial zu fertigen Kinofilmen oder Video-beziehungsweise Magnetbändern.

WAS KOMMT

Fünf Berufe, die laut der kanadischen Stiftung für Bildungsförderung CST im Jahr 2030 florieren werden

ROBOTERBERATER

Wird Menschen beraten, die die Anschaffung eines Pflege- oder Haushaltsroboters planen.

ABFALDESIGNER

Wird dafür sorgen, dass sich Abfälle, die in der Produktion entstehen, anderweitig verwerten lassen.

BIOFILMINSTALLATEUR

Wird lebende Organismen in Wohnhäusern installieren, die Müll und Abwasser verarbeiten.

TELE-CHIRURG

Wird mithilfe robotischer Werkzeuge und Kameras Patienten aus weiter Ferne operieren.

FTS-SPEZIALIST

Wird fahrerlose Transportsysteme (FTS) optimieren, überwachen und bei Problemen eingreifen.

&

48 JAHRE

... alt ist Deutschlands wohl ältester Auszubildender. Der Ägypter Nasser Derias arbeitete in seiner Heimat als Tischler und schon in der Küche auf einem Kreuzfahrtschiff. Jetzt will er Bäcker werden, schreibt die „Neue Osnabrücker Zeitung“. In Wallenhorst knetet er in der Bäckerei Berelsmann Nacht für Nacht an seiner neuen Karriere – und an einer besseren Zukunft für sich und seine Familie, die noch im Heimatland lebt.

Fürs Leben gelernt

Prominente über
ihre Ausbildung



»Hinter einem Computer versauern wollte ich auf keinen Fall. Der Job sollte kreativ sein und was mit Menschen zu tun haben. Da fiel die Wahl schnell auf den Frisör.«

Klaas Heufer-Umlauf,
TV-Moderator und Sänger



»Es wurde viel von mir verlangt. Anfangs fand ich das ziemlich anstrengend. Aber dann habe ich gemerkt, dass es mir viel Spaß macht. Ich habe mich angestrengt, um gut zu sein.«

Sybille Schönberger,
Sterne- und TV-Köchin



»Ich habe in meiner Ausbildung Pünktlichkeit und Verlässlichkeit gelernt. Ich bin nie zu spät zur Arbeit gekommen. Diese Eigenschaft habe ich bis heute beibehalten.«

Toni Schumacher, Ex-Nationaltorhüter und gelernter Kupferschmied



MINT-Berufe werden weiblicher

Es geht voran: Seit 2006 haben sich jedes Jahr mehr Frauen für eine Ausbildung in MINT-Berufen entschieden. Ihr Anteil stieg bis 2016 von 8,9 auf 11,5 Prozent. Das steht im Berufsbildungsbericht 2018 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Deutlich über diesem Schnitt liegt der Frauenanteil in Berufen wie Chemielaborant oder Pharmakant. Dort war mehr als ein Drittel der Auszubildenden weiblich. Die Untergruppe der IT-Berufe schneidet bei Frauen allerdings gar nicht gut ab: Ihr Anteil bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in diesem Bereich lag 2016 bei gerade einmal 4,1 Prozent.

486.600

freie Stellen gab es im April 2018 in den MINT-Berufen. Diese Zahl hat das Institut der deutschen Wirtschaft für seinen MINT-Frühjahrsreport 2018 ermittelt. Das ist ein historischer Höchststand. Gleichzeitig erreichte die Zahl der Arbeitslosen im MINT-Bereich mit knapp 175.000 Menschen den tiefsten Stand seit Beginn der Erhebung. Dadurch ergibt sich eine Lücke von über 300.000 Fachkräften – ein Drittel mehr als im Jahr zuvor.

Die
10
wichtigsten
beruflichen
Fähigkeiten im
Jahr 2020

QUELLE: WELT WIRTSCHAFTS FORUM

- 1 - Komplexe Probleme lösen
- ↑ 2 - Kritisches Denken
- ↑ 3 - Kreativität
- ↓ 4 - Mitarbeiterführung
- ↓ 5 - Abstimmung mit anderen
- ↑ 6 - Emotionale Intelligenz
- ↑ 7 - Urteilsvermögen und Entscheidungsfindung
- ↑ 8 - Serviceorientierung
- ↓ 9 - Verhandlungsgeschick
- ↑ 10 - Kognitive Flexibilität

→ Veränderung gegenüber 2015

Karrierecoach im Klassenzimmer



Berufsberater wie Tanja Pankau von der Agentur für Arbeit in Iserlohn informieren Schüler nicht nur darüber, was alles möglich ist. Sie helfen den Jugendlichen auch, ihren Weg zu finden.

Tanja Pankau ist in der Richard-Schürmann-Realschule im westfälischen Lüdenscheid ein gern und regelmäßig gesehener Gast. Im Zwei-Wochen-Takt bezieht die Berufsberaterin Raum 19 im ersten Stock, packt Laptop und Schreibblock aus, stellt Mineralwasser, Becher und Fruchtgummi in die Tischmitte und die Werbetafel der Bundesagentur für Arbeit vor die Tür – und wartet auf den ersten Besucher. Pankaus Sprechstunde ist eigentlich ein Sprechvormittag, fast so lang wie ein Schultag. Von 8 bis 12.30 Uhr hat sie ein offenes Ohr für die Anliegen von Acht-, Neunt- und Zehntklässlern. Eine verbindliche Anmeldung mit fixem Termin stellt sicher, dass die Berufsberaterin sich für jeden eine Viertelstunde Zeit nehmen kann.

Die an diesem Mittwoch angemeldeten Schülerinnen und Schüler gehen alle in die zehnte Klasse, bis zu ihrem Schulabschluss sind es nur noch vier Monate. Höchste Zeit also, die Weichen für den nächsten Schritt zu stellen: sich an einer weiterführenden Schule, ob Gymnasium oder Berufskolleg, anzumelden oder um eine Ausbildungsstelle zu bewerben. Daniel Tanne möchte Werkzeugmechaniker oder Zerspanungstechniker werden. Bei einem Praktikum in einer Schlosserei hat der 16-Jährige gemerkt: „Mit den Händen zu arbeiten, macht mir Spaß, Technik ist genau mein Ding.“

Damit ist er nicht alleine. Technische Ausbildungen liegen in der industriell geprägten Region traditionell hoch im Kurs – zumindest bei männlichen Bewerbern. Junge Frauen, die sich für typische MINT-Berufe entscheiden, sind hingegen immer noch die Ausnahme. Sie bevorzugen eine kaufmännische Ausbildung oder möchten Verkäuferin oder Altenpflegerin werden. Ein Umstand, der Lena Brühl, Pressesprecherin der Agentur für Arbeit Iserlohn, bewusst ist: „Natürlich klopfen wir in Beratungsgesprächen ab, ob und inwiefern Mathematik, Technik und Naturwissenschaften die Stärken und Interessen der Mädchen treffen. Einen spürbaren Einfluss auf die tatsächliche Nachfrage hat das aber nicht.“

Schüler Daniel Tanne hat sich bereits bei einigen Unternehmen beworben. Auf eine Zusage wartet er noch. „Sind denn weitere Bewerbungen offen?“, möchte Tanja Pankau wissen. Weil das nicht der Fall ist, hakt sie nach. „Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie sehr wünschst du dir einen Ausbildungsplatz?“ Die Antwort „7 bis 8“ findet sie nicht überzeugend genug, da fordert sie mehr Biss von dem jungen Mann. Sobald die Berufsberaterin wieder in ihrem Büro ist, wird sie einen aktuellen Suchlauf in der Datenbank der Agentur für Arbeit starten und ihm die Kontaktdaten weiterer Ausbildungsbetriebe mailen. Gut findet sie wiederum, dass Daniel zweigleisig fährt und sich bereits beim Berufskolleg Technik angemeldet hat. „Das ist für viele Jugendliche, die zu diesem Zeitpunkt noch keine Ausbildung in der Tasche haben, ein stabiles Auffangnetz.“

Insgesamt rund 150.000 junge Frauen und Männer haben im vergangenen Jahr keine Ausbildungsstelle gefunden – obwohl die Zahl der offenen Plätze und Bewerber mit je 512.000 ausgeglichen war. Einer der Gründe dafür ist, dass Wunsch und Wirklichkeit sich nicht immer decken. Dabei spielt vor allem der Wohnort eine Rolle, das Verhältnis von Angebot und Nachfrage. „Im Märkischen Kreis haben wir eine komfortable Situation für Jugendliche, weil es mehr Plätze als Bewerber gibt“, berichtet Lena Brühl. Schulabgänger aus strukturschwächeren Regionen müssen dagegen nicht selten hunderte Kilometer weit wegziehen, um ihren Wunschberuf erlernen zu können.

»Wir können viele Impulse geben und Ängste nehmen.«

Wie wichtig bei der Berufsorientierung das Teamwork von Arbeitsagenturen und Schulen ist, spiegelt in Nordrhein-Westfalen die Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Seit dem Start 2012 durchlaufen alle Schüler ab Jahrgangsstufe 8 unabhängig von der besuchten Schulform ein standardisiertes Programm aus aufeinander abgestimmten Elementen. Betriebspraktika zählen ebenso dazu wie sogenannte Berufsfelderkundungstage und eine Potenzialanalyse. Berufsberater wie Tanja Pankau sind dabei nicht nur während Schulsprechstunden in den Bildungseinrichtungen. Sie begleiten auch Elternsprechtage und -abende, sitzen in Arbeitskreisen und Ausschüssen. „Wir können viele Impulse geben und Ängste nehmen“, sagt sie, „doch am Ende muss jeder für sich selbst entscheiden, welchen Weg er einschlagen möchte.“



Die Digitalisierung verändert nicht nur Arbeitsprozesse, sondern auch Berufsbilder. Drei Ausbilder und ihre Auszubildenden berichten: Was prägt die Ausbildung heute? Wie verändert sie sich?

Texte: HEIKE HUCHT



Die Digitalisierung stellt die Arbeitswelt auf den Kopf – und uns vor zahlreiche neue Aufgaben. Computertechnologie unterstützt immer mehr Herstellungsprozesse und Dienstleistungen. Selbst solche, von denen man noch vor Kurzem glaubte, sie könnten niemals von einer programmierten Maschine gesteuert oder gar ersetzt werden – etwa das Verfassen von journalistischen Texten. In der industriellen Produktion, aber auch in logistischen Prozessen übernehmen Roboter zunehmend komplexere Tätigkeiten. Bei Haribo packen zum Beispiel immer mehr Roboter- und Greifsysteme mit an, automatisieren das Palettieren und Kommissionieren der Ware, berichtet IT-Projektleiter und Ausbilder Thomas Reppert.

Im Jahr 2020 werden bereits über drei Millionen Industrieroboter weltweit im Einsatz sein – gut 1,2 Millionen mehr als noch 2016, schätzt die International Federation of Robotics. Grenzen zwischen Arbeitsbereichen verschwimmen oder verschieben sich, müssen neu definiert und abgesteckt werden. Neue Arbeitsbereiche, sogar neue Berufsbilder entstehen. Für Mitarbeiter werden neben dem Fachwissen übergreifende Kompetenzen und systemisches Denken

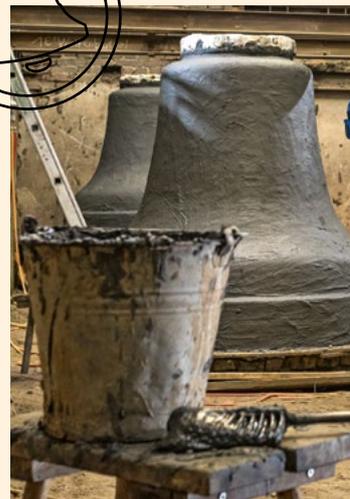
wichtiger, allen voran Prozess- und Datenmanagement. Sie benötigen ein grundlegendes Verständnis dafür, wie Informationstechnik funktioniert.

Wie stark digital getriebene Veränderungen bereits den Arbeitsalltag prägen und sich in der Ausbildung niederschlagen, hängt von mehreren Einflussgrößen ab: der Branche, dem Beruf, dem Betrieb, dem Ausbilder und nicht zuletzt dem Engagement der Berufsschulen. Das zeigen auch die drei folgenden Beispiele. In der traditionellen Glocken- und Kunstguss-Manufaktur Petit & Gebr. Edelbrock in Gescher, im Zahntechniklabor Krischek in Schwerte und bei Haribo, Weltmarktführer für Süßigkeiten aus Fruchtgummi und Lakritz mit Sitz in Grafschaft, haben wir Ausbilder und Auszubildende getroffen. >

Zum Engagement der Telekom-Stiftung für den digitalen Wandel in den beruflichen Schulen:
www.telekom-stiftung.de/berufsschule-digital



Wo stehen wir im digitalen Wandel?



Auf traditionellem Terrain



Markus Breuer (li.) und Florian Lucassen arbeiten bei Petit & Gebr. Edelbrock in Gescher. Das Unternehmen ist eine der letzten vier Glockengießereien in Deutschland und kaum von Digitalisierung geprägt.

Mehr Informationen über die Ausbildung zum Metall- und Glockengießer gibt es hier: www.berufenet.arbeitsagentur.de

»Glocken gießen wir noch wie vor 300 Jahren.«

Markus Breuer, 51 Jahre, seit 18 Jahren Ausbilder

Meine eigene Ausbildung bei Petit & Gebr. Edelbrock liegt 35 Jahre zurück. Alles aus einer Hand – das ist buchstäblich noch immer unser Anspruch. Glocken gießen wir im Prinzip genauso wie vor mehr als 300 Jahren, als das Unternehmen gegründet wurde: nahezu analog, wenn man so will. Einzig unser Schmelzofen wird seit den 1990ern maschinell gesteuert. Das heißt, statt am Rädchen zu drehen, drücken wir jetzt aufs Knöpfchen. Auch im Kunstguss, der für uns wirtschaftlich immer wichtiger geworden ist, hat sich nur wenig getan. Nicht die Ausbildungsinhalte haben sich also verändert, sehr wohl aber der Umgang mit dem betrieblichen Nachwuchs. Auszubildende sind bei uns gleichwertige Teammitglieder. Wir begrüßen und fördern Eigenverantwortung – ausdrücklich. Das verlangt schließlich der Markt auch von uns. Früher war unsere Expertise heiß begehrt, der Betrieb ein Selbstläufer. Heute müssen wir laufend akquirieren – obwohl wir eine der letzten vier Glockengießereien der Republik sind. Dabei hilft uns jedoch die Digitalisierung. Neben dem Smartphone ist der PC das wichtigste Hilfsmittel für Auftragsanbahnung, -abwicklung und Selbstdarstellung: der Austausch mit Kunden und Künstlern über Mails, die Pflege unserer Website und unseres Facebook-Auftritts. Allein über die virtuellen Kanäle haben wir in den vergangenen Jahren mehr als 1.000 Kontakte geknüpft.

»Mein wichtigstes Werkzeug sind meine Hände.«

Florian Lucahsen, 25 Jahre, erstes Ausbildungsjahr

Nach meinem Fachabitur habe ich zunächst eine Ausbildung zum Zimmermann gemacht. Als Geselle ist mir aber klar geworden: Das wars noch nicht für die nächsten 45 Jahre. An der Ausbildung zum Metall- und Glockengießer in der Fachrichtung Kunst- und Glockengusstechnik reizt mich vor allem die Vielseitigkeit. Am spannendsten finde ich, mit so vielen unterschiedlichen Materialien zu arbeiten, von Metallen über Lehm bis Wachs. Jeder Tag ist anders. Und am Abend kann man sehen und fühlen, was man geschafft oder sogar geschaffen hat. Mein wichtigstes Werkzeug sind meine Hände. Als Metall- und Glockengießer muss man aber nicht nur handwerklich geschickt sein, zum Beispiel mit Hammer und Meißel umgehen können. Wichtig sind auch räumliches Vorstellungsvermögen und ein gutes Auge für Proportionen und Ästhetik. Hätte ich eine blitzsaubere Industriehalle als Arbeitsplatz erwartet, wäre ich hier auf jeden Fall fehl am Platz. Sich schmutzig zu machen, gehört in diesem Job dazu. Harte körperliche Tätigkeiten wechseln sich ab mit konzentriertem millimetergenauen Arbeiten. Bisher meine einzige berufliche Berührung mit der digitalen Welt: Ich helfe mit bei der Pflege unseres Facebook-Auftritts.

»Nur wer sein Handwerk beherrscht, kann Technik richtig nutzen.«

Detlef Krischek, 59 Jahre, seit 26 Jahren Ausbilder

Seit meiner Meisterprüfung 1992 bilde ich Zahntechniker aus, zunächst als Angestellter, seit 2004 im eigenen Labor. Spürbar gewandelt hat sich seitdem weniger das Was als das Wie. Meine eigene Ausbildung Mitte der 1970er war noch von einer strengen Hierarchie geprägt: an der Spitze Meister und Techniker, die aber längst nicht alles Wissen teilen. Heute würde das nicht mehr funktionieren. Denn wenn ich einem Auszubildenden kaum etwas beibringe – wie könnte er mir dann helfen? Allein mit Blick auf die seit Jahren sinkende Zahl der Bewerber und Ausbildungsverhältnisse wäre das kontraproduktiv. Dazu kommt die fortschreitende Digitalisierung. Damit wir auch morgen noch wettbewerbsfähig sind, müssen wir nicht nur in Geräte und Software investieren, sondern auch in Aus- und Weiterbildung. Vor vier Jahren haben wir unseren ersten Scanner gekauft, die elektronische Alternative zum händischen Fertigen von Gebissmodellen. Inzwischen stellen wir rund die Hälfte aller Kronen digital her, also mithilfe sogenannter CAD-Programme. Die Daten übermitteln wir an einen Dienstleister, der eine Fräsmaschine damit füttert und uns mit dem fertigen Produkt beliefert. Andere technologische Entwicklungen wie der 3-D-Druck stehen noch am Anfang. Fest steht für mich aber auch: Nur wer sein Handwerk beherrscht, also das komplette analoge Rüstzeug erworben hat, wird in der Lage sein, die Technik richtig zu nutzen. Das ist mir bei der Ausbildung ganz wichtig.

»Unser Beruf wird noch vielfältiger und interessanter.«

Dana Rosigkeit, 19 Jahre, zweites Ausbildungsjahr

Eine Ausbildung zu finden, die zu mir passt, war gar nicht so einfach. Über Praktika habe ich nach meinem Realschulabschluss in verschiedene Bereiche hineingeschnuppert. So bin ich von der Altenpflege über den Garten- und Landschaftsbau zur Zahntechnik gekommen. Dass man hier so viele verschiedene Dinge lernt, mit unterschiedlichen Werkzeugen, Maschinen und Werkstoffen zu tun hat, macht für mich die Ausbildung zur Zahntechnikerin so spannend. Ich lerne praktisch jeden Tag etwas Neues beim Anfertigen oder Reparieren von Füllungen, Kronen und Schienen. Technisches Verständnis ist beim Gießen, Schleifen, Fräsen und Brennen genauso wichtig wie Fingerspitzengefühl. Außerdem braucht man ein sehr gutes Auge, um selbst minimale Farbunterschiede feststellen zu können. Mein größter Ansporn ist es, Menschen mit dem Ergebnis meiner Arbeit wieder ein schönes Lächeln zu schenken. Mir ist bewusst, dass vieles, was heute noch analog passiert, schon bald digital ablaufen wird. Angst sollte man davor aber nicht haben, finde ich – im Gegenteil. Ich stelle mir vor, dass unser Beruf dadurch noch vielfältiger und interessanter wird. Bald auch den Scanner und PC bedienen zu dürfen, darauf freue ich mich schon. Schade, dass die neue Technik in der Berufsschule gar kein Thema ist.

Auf dem Weg in die Digitalisierung



FOTO: SASCHA KREKLAU



Dana Rosigkeit mag an ihrer Ausbildung, dass sie abwechslungsreich ist – und auch immer digitaler wird. Ihrem Chef und Ausbilder Detlef Krisczek ist wichtig, dass sie den Job als Zahntechnikerin von der Pike auf lernt.

Mehr Informationen über die Ausbildung zum Zahntechniker gibt es hier: www.zahntechnik-ausbildung.de

Auf der digitalen Überholspur



FOTO: ANDREAS LÖCHTE



Thomas Reppert (li.) setzt auf eine Ausbildung auf Augenhöhe. Nachwuchs-Fachinformatiker wie Mario Vindice sind bei Haribo von Beginn der Ausbildung an in Projekte eingebunden und sollen möglichst selbstständig arbeiten können.

Mehr Informationen über die Ausbildung zum Fachinformatiker gibt es hier: www.berufenet.arbeitsagentur.de

»Das Tempo neuer Entwicklungen ist rasant.«

Thomas Reppert, 31 Jahre, seit rund zwei Jahren Ausbilder

Nur zwölf Jahre nach dem Start meiner eigenen Ausbildung zum Fachinformatiker hat sich in der IT immens viel getan, von der Ausstattung bis zum Ausbildungskonzept. Damals bestanden Trainingsumgebungen meist aus Altgeräten, auf denen gelernt wurde. Unsere Auszubildenden arbeiten heute vermehrt mit Live-Systemen, die Technik ist auf dem allerneuesten Stand. Umso mehr erstaunt, dass in der außerbetrieblichen Ausbildung noch immer die gleichen Themen behandelt werden wie zu meiner Zeit – auf Basis eines Ausbildungsrahmenplans aus dem Jahr 1997. Tatsächlich wechseln in unserem Beruf die Trends stets und ständig, das Tempo neuer Entwicklungen ist rasant. Vor allem Cloud-Services sind derzeit ein einflussnehmender Trend, vor dem sich Unternehmen kaum verschließen können. Bei Haribo spiegelt sich die zunehmende Digitalisierung insbesondere in der Automation wider. Zum Beispiel kommen immer mehr Roboter- und Greifsysteme zum Einsatz. Das heißt unter anderem, dass zunehmend automatisierte Arbeitsprozesse den Bedarf an IT steigern. Mit einer Ausbildung im eigenen Hause möchten wir diesen auch in Zukunft decken können. Als Ausbilder ist mir wichtig, dass unsere beiden Auszubildenden sowohl eigenständig kleine Projekte betreuen als auch übergreifende Prozesse begleiten. Dabei erfahren sie gleichzeitig, wie wichtig es in unserem Job ist, ständig dazuzulernen. Wer nicht am Ball bleibt, der wird ganz schnell abgehängt. Für mich ist es selbstverständlich, mich auch außerhalb der Arbeitszeit weiterzubilden, ob über Newsletter, Bücher oder in Fortbildungen.

»In unserem Beruf gestalten wir die Digitalisierung mit.«

Mario Vindice, 19 Jahre, erstes Ausbildungsjahr

Wohin die Reise später gehen soll, hat sich bei mir während der Höheren Handelsschule abgezeichnet. Durch die Wahl einer Klasse, die ausschließlich papierlos, also mit dem Tablet arbeitet, habe ich mich auf den Schwerpunkt Informationstechnik festgelegt. Nach verschiedenen Praktika ist mir klar geworden: Nicht ein kaufmännischer Beruf ist das Richtige für mich, sondern eine Ausbildung in der IT. Mir macht es einfach Spaß, mich mit technischen Fragestellungen und Problemen auseinanderzusetzen und mir immer wieder neue Geräte und Programme zu erschließen. Typische Programmiertätigkeiten gehören in der Ausbildung zum Fachinformatiker der Fachrichtung Systemintegration ebenso dazu wie Server aufzubauen. Darüber hinaus unterstütze ich meine Kollegen im Helpdesk, der ersten Anlaufstelle für Mitarbeiter, wenn es um abgestürzte Mailprogramme oder andere technische Schwierigkeiten geht. Positiv überrascht hat mich, dass ich von Beginn an möglichst selbstständig arbeiten durfte. Mir gefällt aber auch, in große Projekte eingebunden zu sein, zum Beispiel in die Umstellung des Rechenzentrums. In unserem Beruf gestalten wir die Digitalisierung mit. Ständig lernbereit zu sein, auch in Zukunft, schreckt mich nicht ab, es spornt mich an.

Grenz



Jeder Vierte geht während
des Studiums ins Ausland.

Was kaum einer weiß:
Auch Azubis können das.
Warum sich der Blick über
den Tellerrand für alle
Beteiligten lohnt.

..... erfahrung

Einmal in London, Paris, New York oder Shanghai leben. Nach der letzten Vorlesung auf einen Sundowner an den Strand. Menschen aus aller Herren Länder kennenlernen und ganz nebenbei die Fremdsprachenkenntnisse auffrischen – das sind nur einige der Chancen, die ein Auslandssemester verheißt. Zehntausende Studenten an deutschen Hochschulen wagen jedes Jahr das Abenteuer, in vielen Curricula ist der Gang ins Ausland mittlerweile fest verankert. Die Politik leistet ihren Beitrag und unterstützt die angehenden Akademiker mit Geldern aus diversen Fördertöpfen. Denn so ein internationaler Lernaufenthalt macht schließlich fit für den globalisierten Arbeitsmarkt.

Doch gilt das nur für Akademiker?

Mindelheim, 15.000-Einwohner-Gemeinde in den bayerischen Voralpen, 90 Kilometer westlich von München gelegen. Hier sitzt mit den Grob-Werken ein waschechter „Hidden Champion“. So nennt man mittelständische Firmen, die in ihrer Branche Marktführer, darüber hinaus aber weitgehend unbekannt sind. Das global operierende Familienunternehmen stellt Anlagen und Werkzeugmaschinen her und beliefert damit zum Beispiel die Automobilindustrie. Wenn irgendwo auf der Welt ein Autobauer ein neues Werk einweiht, dann ist es ziemlich wahrscheinlich, dass Grob dafür die Fertigungsstraßen geliefert hat. Alexander Baum arbeitet bei Grob in der Automatisierung. Der 26-Jährige ist gelernter Industriemechaniker und bildet sich gerade an der Technikerschule Mindelheim zum staatlich geprüften Maschinenbautechniker fort. An seinem Beruf mag er die Präzision, die nötig ist. Und dass man abends sieht, was man geschafft hat. „Am Anfang eines Projektes kommst du beim Kunden in eine leere Halle und nach einem halben, Dreivierteljahr stehen da Hunderte verschiedener Maschinen-Komponenten, die alle ineinandergreifen und aus einem Rohling tausendstel-millimetergenau einen fertigen Motorblock fräsen.“

Alexander Baum bildet sich zum Maschinenbautechniker fort und hat in seinem Job schon viel Auslandserfahrung gesammelt. Seine Englischkenntnisse erweiterte er zuletzt im britischen Cheshire.

Ohne hervorragende Englischkenntnisse wäre Baum bei den Grob-Werken allerdings fehl am Platz, regelmäßig hat er mit internationalen Kunden zu tun. „Ich war für meinen Arbeitgeber schon auf drei Kontinenten tätig, darunter ein ganzes Jahr lang in China“, sagt er und in seiner Stimme schwingt Stolz mit. Deshalb ist Baum froh, dass in seiner Fortbildung an der Fachschule nun viel Wert auf die Fremdsprachen gelegt wird. Erst Ende letzten Jahres war er mit seiner gesamten Klasse für zweieinhalb Wochen in der britischen Grafschaft Cheshire, wo die angehenden Techniker am South Cheshire College einen Intensivkurs in technischem Englisch belegten. Der bestandene Abschlussstest wurde ihm in Deutschland als mündliche Note angerechnet.

Bezahlt hat die Reise die Europäische Union. Denn mit dem EU-Mobilitätsprogramm „Erasmus+“ werden eben nicht nur Auslandssemester von Studenten gefördert, sondern, was längst nicht jeder weiß, auch internationale Lernaufenthalte von Menschen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Rund fünf Prozent aus dieser Zielgruppe machen sich jährlich auf den Weg. Zum Vergleich: Bei den Hochschülern ist es jeder Vierte. Ein reines Bekanntheitsdefizit? Nicht nur, weiß Berthold Hübers von der Nationalen Agentur Bildung für Europa (NA) beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn. Die NA verteilt im Auftrag der Bundesbildungsministerin die deutschen Erasmus-Fördergelder an junge Menschen wie Alexander Baum. „Ein Student kann ja für sich alleine entscheiden: Das nächste Semester verbringe ich in Paris. Im dualen System ist das anders“, sagt Hübers. Hier müssten sowohl der Betrieb als auch die berufliche Schule dem Auslandsaufenthalt zustimmen, bei längeren Abwesenheiten außerdem die zuständige Kammer. Eine Frage der Organisation. Deshalb sind Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung mit durchschnittlich fünf Wochen auch viel kürzer als die von Studenten. >

„Die gefährlichste aller Weltanschauungen ist die Weltanschauung derer, die die Welt nie angeschaut haben.“

Alexander von Humboldt

Dabei gewinnen Unternehmen eine Menge, wenn sie ihren Azubis den Blick über den Tellerrand ermöglichen. Zum Beispiel an Attraktivität im Ringen um die besten Köpfe. „Der Azubimarkt ist umkämpft. Da können Auslandsstationen für die Betriebe auch ein Marketinginstrument sein“, sagt Berthold Hübers. Der ungleich größere Mehrwert ist aber auf der personalen Ebene zu beobachten: „Viele Unternehmen erzählen uns: Wir haben Jugendliche weggeschickt und Erwachsene zurückbekommen.“ Hübers' Agentur führt regelmäßig Befragungen unter Betrieben, Berufsschulen und Rückkehrern durch. Das Ergebnis: Die Jugendlichen sind anschließend selbstbewusster, motivierter, übernehmen im Betrieb mehr Verantwortung und können besser mit Unwägbarkeiten umgehen. Nicht zuletzt lernen sie im Ausland auch fachlich hinzu, wenn sie dort Praktika absolvieren. Eine Win-win-Situation also.

So sieht es auch Roman Spauka, der einen weiteren guten Grund für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung ins Feld führt: „Auf unserem Kontinent herrscht jetzt seit über 70 Jahren Frieden. Damit das so bleibt, ist es ganz entscheidend, dass die Jugend Europas über alle Sprachbarrieren hinweg Verständnis füreinander aufbaut.“ Spauka ist Lehrer am Regionalen Berufsbildungszentrum Soziales, Ernährung und Bau in Kiel. Daneben koordiniert er die europäischen Austauschprogramme der Schule mit Frankreich und Großbritannien, Spanien, Polen und Russland. „Manche meiner Schüler sind vorher noch nie geflogen“, berichtet er. Auch interessant: „Mädchen trauen sich eher, ins Ausland zu gehen. Die Jungs haben immer eine große Klappe, machen dann aber einen Rückzieher.“

Regelmäßig ist Spauka auch selbst unterwegs – letzten Herbst begleitete er eine Klasse Frisör- und Kosmetiker-Azubis zum Austausch nach Israel. Nicht seine erste Nahost-Erfahrung: Gemeinsam mit anderen Lehrern und Berufsbildungsexperten hatte er schon 2014 eine durch das Deutsch-Israelische Programm in der Berufsbildung geförderte Studienfahrt dorthin unternommen und sich angesehen, wie das Einwanderungsland Israel in der Bildung mit Heterogenität umgeht.

Know-how, das sich ein Jahr später als nützlich erweisen sollte, als die Flüchtlingswelle nach Deutschland schwappte und allein Spaukas Schule mehr als 15 Willkommensklassen schuf. Im Gegenzug berichteten die Deutschen den Israelis damals über das duale Ausbildungssystem. „Das fanden die natürlich hochinteressant, weil berufliche Bildung bei ihnen ganz anders funktioniert und auch einen viel geringeren Stellenwert in der israelischen Gesellschaft hat.“

Schon gewusst?

Bis 2020 sollen zehn Prozent aller Absolventen einer Berufsausbildung international mobil sein. In Deutschland steuert die Nationale Agentur (NA) beim Bundesinstitut für Berufsbildung die verschiedenen Förderprogramme. Förderung beantragen können Betriebe und berufliche Schulen, Einzelpersonen nur über sogenannte Pool-Projekte.

www.machmehrausdeinerausbildung.de

Die beliebtesten Zielländer sind Großbritannien, Spanien, Frankreich, Irland, Italien, Österreich, Finnland und – seit der Brexit-Entscheidung – auch Malta.

Die im Ausland erworbenen Kompetenzen werden im Europass Mobilität festgehalten.

www.europass-info.de

Wer Berufserfahrung im Ausland sammeln will, kann sich unter anderem beim IBS informieren.

www.go-ibs.de



Berufsschullehrer Roman Spauka koordiniert die Austauschprogramme an seiner Schule und ist selbst beruflich häufig im Ausland. Zuletzt führte ihn eine Klassenreise nach Israel.

Auch Alexander Baum hat in England ein anderes Berufsbildungssystem kennengelernt. Die Azubis dort lernen nicht etwa in einem Betrieb, sondern ausschließlich an Colleges. Einige von ihnen durfte Baum während seines Aufenthalts in Cheshire sogar selbst unterrichten. So hatten sich die deutschen Technikerschüler zur Vorbereitung auf ihren Auslandsaufenthalt in einem 40-stündigen Kurs speziell mit dem Thema Energieeffizienz befasst und dazu kleine Unterrichtseinheiten auf Englisch ausgearbeitet. Die Reise sollte schließlich auch den Gastgebern einen Mehrwert bieten: „In den englischen Häusern gibt es häufig noch Einfachverglasung. Auch die Wände sind dünner als bei uns“, erzählt Baum erstaunt. Grund genug für eine kleine Lektion in Sachen Nachhaltigkeit. Für ihn war

das Unterrichten in einer fremden Sprache letztlich eine interessante Erfahrung, wird er doch im Rahmen seiner Weiterbildung auch den Ausbilderschein machen.

Abgesehen davon hofft der 26-Jährige für die Zukunft auf viele weitere Auslandseinsätze in den Grob-Produktionswerken in Brasilien, China und den USA. Nur zurückkommen, das wird er in jedem Fall immer. „Zu Hause ist es halt immer noch am schönsten.“



Daniel Schwitzer ist Referent für Kommunikation bei der Deutsche Telekom Stiftung und Chefredakteur der „sonar“.

Berufsschule digital

Startschuss für neues Stiftungsprojekt



FOTO: DOTSHOCK/SHUTTERSTOCK.COM

Es geht um ein Budget von 200.000 Euro. Mit dieser Summe fördert die Deutsche Telekom Stiftung ab sofort zehn ausgewählte berufliche Schulen, um gemeinsam Handlungsempfehlungen für die Nutzung digitaler Medien in der Berufsbildung zu entwickeln. Wie kann das Digitale sinnvoll im Unterricht, aber auch für die Schulorganisation und die Kooperation der dualen Lernorte eingesetzt werden? Und was bedeutet dies für die Lehrerbildung?

„Mit unserem neuen Stiftungsprojekt wollen wir dem Strategiepapier der Kultusministerkonferenz zur ‚Bildung in der digitalen Welt‘ Taten folgen lassen“, erklärt Professor Wolfgang Schuster, Vorsitzender der Stiftung. „Wenn es um die Bildung zukünftiger Generationen geht, kommt den berufsbildenden Schulen eine besondere Bedeutung zu, da sie an die Medien- und IT-Kompetenz der Schülerinnen und Schüler anknüpfen müssen und gleichzeitig deren berufsübergreifende wie auch berufsspezifische Kompetenzen zu fördern haben.“

Jede der ausgewählten Schulen erhält ein Budget von 20.000 Euro, den Zugang zu Expertenwissen sowie eine wissenschaftliche Begleitung bis Ende 2019. Damit die Teilnehmer effektiv arbeiten können, baut die Stiftung ein Netzwerk auf und veranstaltet Werkstatt-Treffen.

651

Projekte sind beim diesjährigen bundesweiten Kita-Wettbewerb „Forschergeist“ eingegangen.

Die Telekom-Stiftung und die Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ suchen und prämiieren alle zwei Jahre herausragende Projekte, die Kindergartenkinder für die Welt der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik begeistern. Die Landessieger wurden im April und Mai während einer großen „Forschergeist“-Tour durch die Bundesrepublik ausgezeichnet. Anfang Juni kürte die Jury in Berlin schließlich die fünf Bundessieger.

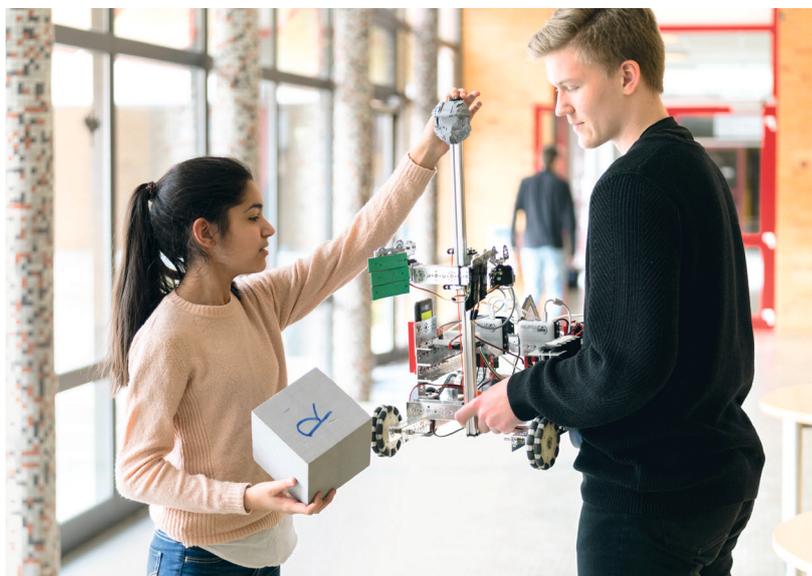
www.forschergeist-wettbewerb.de



Jugendarbeit 4.0

Sie bauen digitale Musikinstrumente, drehen Videos oder programmieren 3-D-Drucker. Kinder und Jugendliche lernen bei Angeboten der „Ich kann was!“-Initiative einen selbstbewussten Umgang mit digitalen Medien. Eindrücke liefert eine Videoreihe im YouTube-Kanal der Telekom-Stiftung. Film ab!

www.youtube.com/telekomstiftung



Technikbildung, die wirkt

Junior-Ingenieur-Akademie jetzt an 99 Schulen

Pilot, Lokführer oder Feuerwehrmann – für diese Berufe schwärmen Kinder, wohl auch, weil sie fast selbsterklärend sind. Aber was ist mit Forschern und Ingenieuren und ihren vielfältigen Aufgaben? Diese Berufswelten sind schon nicht mehr so leicht greifbar. Um Schüler darauf trotzdem neugierig zu machen, gibt es seit 2005 die Junior-Ingenieur-Akademie (JIA) als zweijähriges Wahlpflichtfach. Der Unterricht punktet bei Schülern der gymnasialen Mittelstufe mit einem starken Praxisbezug. Im Klassenraum und an außerschulischen Lernorten geht es um spannende Themen wie Künstliche Intelligenz, 3-D-Druck oder Programmierung.

Mittlerweile haben 99 Schulen mit Unterstützung der Telekom-Stiftung eine Junior-Ingenieur-Akademie bei sich eingerichtet. Im Frühjahr sind die letzten elf Neuzugänge hinzugekommen, darunter mit der German European School Singapore erstmals auch eine Schule außerhalb Deutschlands. Dass das Erfolgsmodell einen echten Nutzen bringt, hat nun sogar ein unabhängiges Institut bestätigt. Die JIA darf das „Wirkt!“-Siegel tragen, vergeben vom gemeinnützigen Beratungshaus Phineo.



Weitere Informationen über die Junior-Ingenieur-Akademie und die Netzwerkschulen gibt es im Internet: www.telekom-stiftung.de/jia

Denkfabrik für MINT-Lernen startet

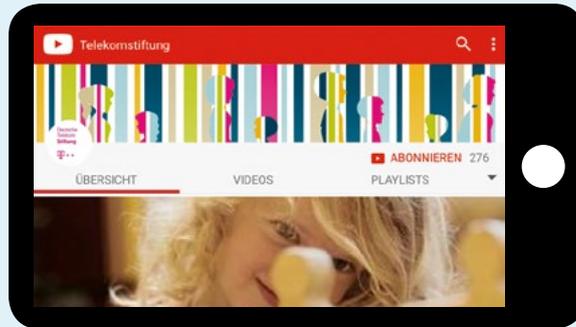
Fünf deutsche Hochschulen entwickeln ab Herbst dieses Jahres gemeinsam Konzepte für guten MINT-Unterricht in der digitalen Welt. Ihre Ergebnisse fließen auch in die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften ein. „Normalerweise bewerben sich Hochschulen bei uns mit konkreten Projektvorschlägen. Der neue Entwicklungsverbund arbeitet zunächst eher wie eine Denkfabrik“, sagt Dr. Ekkehard Winter, Geschäftsführer der Telekom-Stiftung, die insgesamt 1,6 Millionen Euro in das Vorhaben investiert.

www.telekom-stiftung.de/zukunft-mint



Neue Fellowships
für Fachdidaktiker:
Jetzt bewerben!

www.telekom-stiftung.de/fellowship



Sie haben noch nicht genug von uns?

Dann schauen Sie doch mal in unseren
YouTube-Kanal. Dort finden Sie regelmäßig
interessante Videos, die Einblicke in unsere
Stiftungsaktivitäten geben und immer wieder auch
nützliche Tipps für Ihre Bildungsarbeit.

www.youtube.com/telekomstiftung



Folgen Sie uns auch auf



Deutsche Telekom **Stiftung**