IHK Das Magazin der IHKs Bodensee-Oberschwaben und Ulm

02 | 2022
Ausgabe: IHK Bodensee-Oberschwaben

Die Wirtschaft

zwischen Alb und Bodensee

Perspektiven
IHK-Kümmerer helfen Migranten beim Jobeinstieg
6

Gipfelerklärung
50 Jahre Internationale Bodensee-Konferenz
40

Digitalisierung
Welche Neuerungen bleiben auch nach der Pandemie?
50

Berufsausbildung neu gedacht

Ideen für die betriebliche Fachkräftesicherung

16

Bonuszahlungen und Zusatzqualifikationen, um die Ausbildung attraktiver zu machen: Bernd Koslowski, Ausbilder bei der myonic GmbH in Leutkirch.

Berufsausbildung neu gedacht

Die duale Berufsausbildung hat sich zum Erfolgsmodell entwickelt, das auch im Ausland bekannt und anerkannt ist. Für Unternehmen stellt die Ausbildung im eigenen Betrieb einen idealen Weg dar, um sich die Fachkräfte der Zukunft zu sichern. Durch einen Rückgang der Bewerberzahlen, der vielfältige Ursachen hat, gerät das bewährte System derzeit unter Druck. Lehrstellen bleiben zunehmend unbesetzt, die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten ist herausfordernder geworden. Parallel dazu verschärft sich der Fachkräftemangel. Zeit, sich den veränderten Gegebenheiten anzupassen und neue Wege zu beschreiten, um die duale Berufsausbildung attraktiver zu machen und junge Menschen dafür zu gewinnen.

FOTO: ROLF SCHULTES/DRUMLIN PHOTOS

In Kürze

Mobiles Ausbilden

Mobiles Arbeiten ist auch in der Ausbildung ein wichtiges Thema geworden. In der Corona-Pandemie haben Betriebe und Auszubildende zum Teil große Ausbildungsabschnitte notgedrungen auch im Homeoffice oder mobil absolviert und tun das nach wie vor. Der DIHK zeigt in einem Impulspapier Wege, Leitlinien und Empfehlungen auf, wie mobiles Ausbilden auch nach der Pandemie möglich sein kann.

www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/coronavirus/darf-mein-azubi-mobil-ausgebildet-werden--19970

Schritt für Schritt zum Abschluss

Der DIHK informiert auf einem Internetportal über Potenziale von Teilqualifikationen und damit verbundenen betrieblichen und individuellen Chancen. Neben Neuigkeiten und Hintergründen gibt es dort auch Best-Practice-Beispiele aus verschiedenen Regionen, eine Übersicht mit Angeboten sowie Kontaktangaben zu den einzelnen Industrie- und Handelskammern.

https://teilqualifikation.dihk.de/de

Ansprechpartner der IHKs rund ums Thema Ausbildung

Die Beraterinnen und Berater der IHKs Bodensee-Oberschwaben und Ulm sind Ansprechpartner für Ausbilderinnen, Ausbilder und Auszubildende. Sie beraten und informieren über verschiedene Berufe sowie Prüfungsanforderungen. In Konfliktfällen zwischen den Ausbildungsparteien organisieren die Ausbildungsberater eine Schlichtung.

IHK Bodensee-Oberschwaben,
Udo Roth, Tel. 0751 409-102,
roth@weingarten.ihk.de,
www.weingarten.ihk.de,
Nr. 77363

IHK Ulm, Frank Stumm,
Tel. 0731 173-107,
stumm@ulm.ihk.de,
www.ulm.ihk24.de,
Nr. 3561538

FOTO: ROLF SCHULTES/DRUMLIN PHOTOS

Setzt auf einen Mix aus Aus- und Weiterbildungsmodellen: Maria Wenzler-Voigt von Reischmann Mode & Sport in Ravensburg.

Die Zahlen sprechen für sich: Bereits 2020 gab es in Baden-Württemberg deutlich weniger abgeschlossene Ausbildungsverträge als in den Jahren zuvor. 2021 verzeichneten die Industrie- und Handelskammern 3,9 Prozent weniger Neuverträge als im Vorjahr. Hintergrund ist ein starker Rückgang der Bewerberzahlen um 12,5 Prozent im Vergleich zu 2020. Wie eine Umfrage der IHK Ulm aus dem Herbst 2021 zeigt, sind die Unternehmen aktiv dabei, sich den veränderten Gegebenheiten anzupassen. Begegnen wollen sie dem zunehmenden Fachkräftemangel demnach vor allem durch eine Steigerung ihrer Arbeitgeberattraktivität (59 Prozent), mehr Ausbildung (56 Prozent), die Einstellung ausländischer Fachleute (44 Prozent), die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (43 Prozent) sowie mehr Weiterbildung (40 Prozent). Dabei geht es vielfach um einen Mix an Maßnahmen, die unter anderem zur Attraktivität der dualen Berufsausbildung im Unternehmen beitragen sollen.

Weiterbildung parallel zur Ausbildung

Auf eine Kombination von Anreizen setzt das Modehaus Reischmann mit Hauptsitz in Ravensburg. Es bildet die klassischen Berufe aus wie Verkäufer/-in oder Kaufmann/-frau im Einzelhandel, aber auch Fachlagerist/-in oder Gestalter/-in für visuelles Marketing. „Ich bin eine große Befürworterin der dualen Berufsausbildung“, sagt Maria Wenzler-Voigt, Ausbildungsleiterin bei Reischmann. „Dieses Modell vermittelt ein sehr großes Spektrum an Lerninhalten, verbunden mit einer praxisbezogenen Komponente. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten der Weiterbildung und die Karrierechancen vollkommen unterschätzt. Sogar Teilzeitausbildungen und mobile Ausbildungsformen sind denkbar, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Das bieten

„Wir versuchen, die Ausbildung bei uns durch ein Angebot an Zusatzqualifikationen und ein Benefit-System attraktiver zu machen.“

BERND KOSLOWSKI,
AUSBILDER BEI DER MYONIC GMBH,
LEUTKIRCH

wir zwar aktuell nicht an, aber wenn diese Möglichkeiten allgemein forciert werden sollten, sind wir gerne mit dabei.“ Wenzler-Voigt betreut gemeinsam mit ihrer Kollegin in allen Filialen zusammen rund 85 Auszubildende und Studierende. Sie nutzt verschiedenste Aus- und Weiterbildungsmodelle, darunter das komprimierte Abiturienten-Modell zum Handelsfachwirt, das dem Bachelor-Niveau entspricht, allerdings ohne wissenschaftlichen Hochschulgrad. In drei Jahren absolvieren die Trainees drei Abschlüsse – die kaufmännische Prüfung, die Ausbildereignungsprüfung und die zum Handelswirt. „Besonders für (Fach-) Abiturienten ist das eine Gelegenheit, schnell und praxisnah zu einem höheren Abschluss zu kommen“, sagt sie. „Damit verbunden sind die Anwartschaft auf eine Führungsposition und ein entsprechendes Gehalt. Der Vorteil für uns als Unternehmen liegt darin, dass wir Fachkräfte zeitnah zur Verfügung haben, junges Potenzial mit innovativen Ideen generieren und frühzeitig Verantwortung übertragen können.“ Das Modell bietet weitere Vorteile: Es gibt während der gesamten Ausbildung ein Gehalt, die Studien- und Prüfungskosten trägt das Unternehmen. Damit ist der Handelsfachwirt auch in monetärer Hinsicht interessant für die Trainees. Der Kommunikation misst Wenzler-Voigt einen hohen Stellenwert bei. So präsentiert sich ihr Unternehmen mit seinen Ausbildungsangeboten auf Bildungsmessen, auf seiner Website, in den sozialen Medien und im Rahmen von Schulkooperationen. „Wir sehen unsere Ausbildung als Kernkompetenz und tragen dies auch nach außen. Damit arbeiten wir an der Bekanntheit des Unternehmens als Marke und stärken unsere Attraktivität als Ausbildungsort“, so Wenzler-Voigt.

Mehr Attraktivität durch Zusatzqualifikationen

Mehr Aufmerksamkeit für Lehrberufe möchte auch Bernd Koslowski erreichen. Er ist Ausbilder bei der myonic GmbH in Leutkirch und betreut aktuell 19 Auszubildende. Das Unternehmen ist auf die Herstellung von Kugellagern für vielfältigste Einsatzbereiche spezialisiert. „Wir versuchen, die Ausbildung bei uns durch ein Angebot an Zusatzqualifikationen attraktiver zu machen“, so Koslowski. „Außerdem haben wir ein Benefit-System eingeführt, das Bonuszahlungen für gute Leistungen gewährt. Parallel dazu haben wir die Lehrwerkstatt modernisiert und alle erhalten ein Tablet. Das kommt richtig gut an.“ Für Metallberufe wie Mechatroniker/-in oder Industriemechaniker/-in gibt es fünf integrative Zusatzqualifikationen. myonic hat als erstes Unternehmen der Region Azubis zur Zusatzqualifikation „additive Fertigungsverfahren“ angemeldet. Diese stellt „eine Vertiefung der Lerninhalte dar“, erklärt Koslowski. „In unserem Fall war das der Schwerpunkt 3D-Druck. Dieser kommt zwar bei uns nur in der Ersatzteilfertigung für Maschinen zum Einsatz, übt aber gerade auf junge Menschen eine Faszination aus. Bei der Teilnahme an einer Ausbildungsmesse war vor allem der 3D-Drucker dicht umlagert. Deshalb nutzen wir jetzt gezielt diese Technik, um Azubis anzuwerben und zu begeistern.“ Die duale Berufsausbildung hält er für ein probates Mittel, um Fachkräfte zu sichern: „Die Auszubildenden lernen den Betrieb von der Pike auf kennen. Man kennt sich gegenseitig, und die Azubis haben nach erfolgreichem Abschluss die Sicherheit eines festen Arbeitsplatzes. Allerdings müsste man die Chancen auf ein Studium nach der Lehre intensiver kommunizieren, damit die Lehre eine höhere Wertigkeit erhält. Vielen Interessenten ist nicht bewusst, welche Möglichkeiten und Karrierechancen damit verbunden sind.“

Verbundausbildung für mehr Flexibilität

Mit rückläufigen Bewerberzahlen ist auch das Familienunternehmen Holzwerk Gebrüder Schneider GmbH in Eberhardzell konfrontiert. Ausgebildet werden Elektroniker/-innen für Betriebstechnik, Holzbearbeitungsmechaniker/-innen und Berufskraftfahrer/-innen. Aufgrund der hohen Spezialisierung sind Fach-

Duale Ausbildungs- und Studienmodelle

Hochschule Ravensburg-Weingarten (RWU)

An der Hochschule Ravensburg-Weingarten (RWU) kann man im Bereich Maschinenbau/Fahrzeugtechnik in viereinhalb Jahren neben dem Bachelor of Engineering auch einen Abschluss in einem IHK-Ausbildungsberuf erwerben. Nach der Grundausbildung im Betrieb wechseln Theoriesemester an der RWU sowie Praxisphasen im Betrieb und an der Gewerblichen Schule Ravensburg.

www.rwu.de

Hochschule Albstadt-Sigmaringen

An der Hochschule Albstadt-Sigmaringen erreichen Kombi-Studierende im Modell Hochschule Plus in viereinhalb Jahren einen Bachelor-Abschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Beispiel in den Studiengängen Maschinenbau, Werkstoff- und Prozesstechnik und Wirtschaftsingenieurwesen mit dem Ausbildungsberuf Industriemechaniker/-in oder im Studiengang Betriebswirtschaft mit dem Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau (IHK).

www.hs-albsig.de

Technische Hochschule Ulm

Im Ulmer Modell bieten Unternehmen eine Ausbildung kombiniert mit einem Studium an, die zu einem vollwertigen Berufs- und Studienabschluss führt. Zusammen mit der Technischen Hochschule Ulm, der Robert-Bosch-Schule Ulm und der Berufsschule Günzburg können gewerblich-technische Berufsabschlüsse mit zahlreichen Studienrichtungen kombiniert werden. Zum Beispiel: Digitale Produktion, Mechatronik, Elektrotechnik und Informationstechnik, Medizintechnik, Energietechnik, Produktionsmanagement, Fahrzeugtechnik, Wirtschaftsinformatik, Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen-Maschinenbau oder Wirtschaftsingenieurwesen-Logistik.

www.hs-ulm.de

Hochschule Biberach

Betriebe aus der Region bieten in Kooperation mit der Karl-Arnold-Schule und der Hochschule Biberach eine duale Ausbildung zum/zur Anlagenmechaniker/-in (SHK) oder technischen Systemplaner/-in (Fachrichtung Versorgungstechnik) an, mit anschließendem Ingenieurstudiengang Energie-Ingenieurwesen (Vertiefungsrichtung Gebäudesysteme) an der Hochschule Biberach. Nach dem Abschluss sind die Absolventen Facharbeiter und Ingenieure.

www.hochschule-biberach.de

Mehr Flexibilität durch die IHK-Verbundausbildung: Ausbildungsleiterin Bettina Schmidt mit den Ausbildern Robin Frisch (links) und Stefan Niedermaier von der Holzwerk Gebrüder Schneider GmbH in Eberhardzell.

FOTO: PHOTODESIGN ARMIN BUHL

kräfte in der Holzbearbeitung schwer zu finden – die Ausbildung im Unternehmen ist eine sinnvolle Alternative. Speziell für angehende Elektroniker ist es laut Ausbildungsleiterin Bettina Schmidt sinnvoll, die Grundlagen der Elektrizität in einer separaten Lehrwerkstatt zu erlernen. Deshalb wurde mit der Verbundausbildung ein neuer Weg eingeschlagen. Schmidt freut sich über diese Möglichkeit: „Wir haben der IHK geschildert, dass wir unseren Auszubildenden für das Berufsbild Elektroniker/-in für Betriebstechnik die berufliche Vielfalt an unseren Anlagen optimal vermitteln können, jedoch eine Lehrwerkstatt zum Erlernen elementarer Grundlagen eine gute Ergänzung zur Praxis in unserem Betrieb wäre. Die IHK hat uns auf die Verbundausbildung hingewiesen, und wir haben Kontakt zum Energieversorger Netze BW aufgenommen. Dort gibt es eine reine Lehrwerkstatt und jedes Jahr starten rund 30 Nachwuchskräfte.“ Ausbilder Stefan Niedermaier merkt dazu an: „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die betriebliche Praxis bei uns durch die Ausbildung in der Lehrwerkstatt vervollständigt wird.“ Auch sein Kollege Robin Frisch sieht in der Verbundlösung Vorteile: „Wir brauchen besondere Kenntnisse in der Pneumatik und Regelungstechnik. Bei unserem Verbundpartner können wir Kurse buchen, mit denen die Azubis ihre Kenntnisse vertiefen können. Diese Flexibilität schätzen wir sehr.“ Letztendlich trage das Angebot zur Attraktivität der Berufsausbildung im Unternehmen bei, sind sich die beiden einig. Die Auszubildenden seien sehr zufrieden, könnten sich dort mit anderen Kollegen austauschen, Kontakte knüpfen und konzentriert an Aufgaben arbeiten. Die Einbindung ins Tagesgeschäft beim Holzwerk lasse dies nicht immer zu.

Um den rückläufigen Bewerberzahlen entgegenzuwirken, wäre es nach Ansicht von Frisch grundsätzlich wünschenswert, dass Begrifflichkeiten besser erklärt werden. „Wir haben festgestellt, dass Interessenten an einem Ausbildungsplatz nur unklare Vorstellungen haben von den verschiedenen Berufsbildern in unserer Branche. Bei einem Praktikum stellen sie dann schnell fest, wie abwechslungsreich und vielseitig der Beruf des Elektronikers für Betriebstechnik ist“, sagt er. „Wer mehr Informationen zu einem Berufsbild und zu den Weiterentwicklungsmöglichkeiten hat, für den ist eine Ausbildung sehr attraktiv.“

Ausbildungszeiten verkürzen mit dem BLITZ-Modell

Ähnlich äußert sich Corinna Sorg, Personalreferentin bei der BS software development GmbH & Co. KG in Ulm. „Die Schulabgänger sind von der Vielfalt der Ausbildungsangebote erschlagen und teilweise mit der Auswahl einfach überfordert. Es gibt heute viele neue Berufe, die immer spezifischer werden, da fällt es schwer, sich auf etwas festzulegen.“ Die Entscheidung falle deshalb oft aus Gründen der Unsicherheit für ein Studium. Doch dass dieser Weg nicht immer einen Arbeitsplatz und ein hohes Gehalt garantiere, stelle sich meist erst später heraus. „Wer bei uns eine Ausbildung zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung oder Systemintegration macht, wird in der Regel auch übernommen. Für uns ist die Ausbildung der optimale Weg zur Fachkräftesicherung“, sagt Sorg. Die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz im Anschluss bietet bislang nicht ausreichend Anreiz für die duale Berufsausbildung – die Bewerberzahlen sind niedrig. Deshalb hat sich das Unternehmen auf die BLITZ-Ausbildung fokussiert. Angesprochen werden dabei Studienabbrecher von IT- und MINT-Studiengängen oder Abiturienten mit

FOTO: PHOTODESIGN ARMIN BUHL

„Für uns ist die Ausbildung der optimale Weg zur Fachkräftesicherung."

CORINNA SORG, PERSONALREFERENTIN BEI DER BS SOFTWARE DEVELOPMENT GMBH & CO. KG IN ULM

BLITZ-Ausbildung für den schnellen Berufseinstieg: Corinna Sorg, Personalreferentin bei der BS software development GmbH & Co. KG in Ulm.

Programmierkenntnissen. Sie können in Kooperation mit der Robert-Bosch-Schule in Ulm nach zwei Jahren eine verkürzte Ausbildung zum Fachinformatiker abschließen. Das verspricht einen schnellen Berufseinstieg und volles Gehalt. „Das Thema verkürzte Ausbildung wird sehr oft an uns herangetragen", berichtet Corinna Sorg. „Viele Jugendliche möchten schnell voll verdienen, was uns durchaus entgegenkommt. Je kürzer die Ausbildung ist, desto schneller haben wir Fachkräfte verfügbar, die voll einsatzfähig sind." Das BLITZ-Modell kommuniziert das Unternehmen auf Online-Portalen, auf seiner Website, mittels Flyern und Informationen an Universitäten sowie über Kooperationen mit Gymnasien.

Keine Frage, der Stellenwert der dualen Berufsausbildung ist unvermindert hoch. Doch um junge Menschen für diese Ausbildungsform zu interessieren, bedarf es der Anpassung an die aktuellen gesellschaftlichen Ansprüche und Bedürfnisse. Neue Modelle sind ebenso gefragt wie Flexibilität und ein innovatives Marketing, das es versteht, Jugendliche altersgerecht anzusprechen und zu begeistern.

Birgit Mann ist Wirtschaftsingenieurin Kommunikationstechnik und Inhaberin der Team-Entlastung PR Blaubeuren

Ihr zukünftiges Büro – angepasst an Ihre Bedürfnisse frei ab 1.5.2022

Schicke Büroeinheit im Stadtregal in Ulm – mit vielen Optionen

- 525m² Büro
- 150m² Nebenräume/Besprechungsräume
- 150m² Dachterrasse
- 16 Stellplätze (8 davon in der hauseigenen Tiefgarage)
- Sehr gute Verkehrsanbindung (Bus&Bahn, PKW, Fahrrad)
- Renommierte Adresse genutzt von vielen namhafte Firmen in Ulm, um Ulm und um Ulm herum

individuell teilbar, Besprechungsräume gemeinsam nutzbar, ob Startup oder renommierte Firma – **kontaktieren Sie uns.**

Details und Bilder auf Immoscout bzw. über folgenden Code:

Baukultur-BW:

Stadtregal Ulm · Magirus-Deutz-Straße 14 · 89077 Ulm, Söflingen · Buero.Stadtregal@gmail.com

Mix aus Theorie und Praxis

Stephanus Faller im Interview

Beim im Jahr 2000 eingeführten **Ulmer Modell** *handelt es sich um eine Kombination aus Studium und konventioneller Berufsausbildung. Es setzt sich aus Praxis- und Studienabschnitten in einem von etwa 150 beteiligten Unternehmen und an der Technischen Hochschule Ulm zusammen. Absolventen können nach viereinhalb bis fünf Jahren einen IHK-Ausbildungsabschluss sowie einen Hochschulabschluss in Informatik, Fahrzeugtechnik, Maschinenbau, Mechatronik, Medizintechnik und weiteren Fächern erwerben. Bisher haben das Angebot etwa 1.000 Nachwuchskräfte wahrgenommen und erfolgreich durchlaufen. Wir sprachen mit Stephanus Faller, der an der Technischen Hochschule seit mehr als zehn Jahren für die Koordination und Organisation verantwortlich ist, über Vorteile und die Zukunft des Modells.*

Ausbildungsintegrierte duale Studiengängen gibt es einige. Was macht ein Studium nach dem Ulmer Modell besonders?

Herauszustellen ist sicherlich, dass zwei vollwertige und anerkannte Abschlüsse erlangt werden. Dabei kooperieren die beteiligten Unternehmen, Berufsschulen und die Hochschule miteinander. Außerdem geben wir den Teilnehmenden ausreichend Raum, sich gleichermaßen mit beruflichen, betrieblichen und akademischen Themen auseinanderzusetzen. Eine „Druckbetankung“ mit theoretischen Inhalten erfolgt nicht. Das ist uns sehr wichtig.

Was bringt es, in einem Qualifizierungsgang gleich zwei Abschlüsse zu erlangen?

Für die Unternehmen ist es von erheblichem Vorteil, angehende Fachkräfte zu haben, die nicht nur theoretisch geschult sind, sondern auch wissen, wie es in der betrieblichen Praxis läuft, und das beigebracht bekommen, was in der Berufsausbildung vermittelt wird. Dadurch entsteht ein völlig anderer Bezug zur Praxis. Die berufliche Ausbildung prägt die Studenten sehr stark. Das spiegelt sich auch bei uns in den Vorlesungen wider. Die Teilnehmenden am Ulmer Modell bringen ganz andere und interessante Fragestellungen aus dem betrieblichen Alltag in die Hochschullehre mit ein.

> „Arbeitgeber profitieren von Fachkräften mit Theorie- und Praxisbezug.“
>
> STEPHANUS FALLER, KOORDINATOR FÜR DAS ULMER MODELL AN DER TECHNISCHEN HOCHSCHULE ULM

Die beteiligten Unternehmen profitieren also stark vom Ulmer Modell?

Ja. Ein wichtiger Vorteil besteht auch darin, dass die Teilnehmenden von Beginn an in das soziale System ihres Betriebs integriert sind. Dadurch finden sie in der Regel vergleichsweise schnell ihren Platz in der Belegschaft mit unterschiedlich qualifizierten Mitarbeitern und fügen sich gut ein. Gleichzeitig lernen sie ökonomische und firmenpolitische Rahmenbedingungen kennen. Und: Wer nach dem Abschluss im Betrieb bleibt, kennt die Abläufe und braucht in den meisten Fällen keine Einarbeitungszeit.

Und für die Studierenden? Welche Motivation haben die, das Ulmer Modell zu durchlaufen?

Man muss in diesem Zusammenhang erwähnen, dass die meisten unserer Studierenden mit hervorragenden Noten zu uns kommen. Trotzdem haben viele ein ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis und nehmen am Ulmer Modell teil, um einen anerkannten Ausbildungsabschluss zu haben, falls es mit dem Studium nicht klappen sollte. Ein weiterer Vorteil ist, dass es von Anfang an Geld gibt, was bei einem Standard-Studium nicht der Fall ist.

Gibt es viele, die den Hochschulabschluss nicht machen?

Nein. Die Erfolgsquote liegt bei über 90 Prozent. Es gibt nur ganz vereinzelt Fälle, wo es mit dem Hochschulabschluss nicht klappt. Das hat dann oft auch persönliche Gründe im privaten Bereich. Daher sehe ich die Berufsausbildung im Ulmer Modell auch primär nicht als Fallschirm, sondern als äußerst sinnvolle Ergänzung zur akademischen Lehre.

Es gibt also nur Gewinner beim Ulmer Modell?

Ja, das würde ich so sagen. Es vereint das Beste aus beiden Welten: der beruflich-betrieblichen und der akademischen Ausbildung. Von den beteiligten Unternehmen und Berufsschulen erhalten wir sehr positive Rückmeldungen.

Ist seit zehn Jahren an der Hochschule für die Koordination und Organisation des Ulmer Modells verantwortlich: Stephanus Faller.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit den Unternehmen und den Berufsschulen?

Hervorragend. Es geht natürlich immer wieder darum, die unterschiedlichen Phasen in Betrieb, Berufsschule und Hochschule zu koordinieren und abzustimmen. Hier ziehen wir aber alle am gleichen Strang und tauschen uns regelmäßig aus.

Trotzdem gibt es noch Luft nach oben? In jedem Semester gibt es freie Studienplätze, die nicht besetzt werden können. Woran liegt das?

Im Vergleich zu anderen dualen Studiengängen ist der Bekanntheitsgrad des Ulmer Modells leider bis heute recht gering. Wir arbeiten aber kontinuierlich daran, das Angebot bei den Unternehmen bekannter zu machen. Der Fachkräftemangel ist in aller Munde und der Kampf um die High Potentials in vollem Gange. Ich bin davon überzeugt, dass man über das Ulmer Modell junge, engagierte Ingenieure mit hoher fachlicher und sozialer Kompetenz gewinnen kann, die sich mit ihren Unternehmen auch nachhaltig identifizieren. Dafür müssen wir den Nachwuchs gezielt ansprechen und erreichen – auch über Einrichtungen wie die IHK.

Gibt es an anderen Hochschulen ähnliche Modelle?

Wir haben einen Arbeitskreis mit 15 Hochschulen, die ähnliche Modelle anbieten. Es lohnt sich also, auch bei anderen regionalen Hochschulen anzufragen.

Interview: Frank Stumm, Sebastian Hemmer

Wir sind GRIESHABER

... weil wir Logistik und Region zusammenbringen.

JETZT ANFRAGEN

info@grieshaberlog.com
Tel. (+49) 0751 / 5001 0
www.grieshaberlog.com

GRIESHABER Logistik

zupackend. wegweisend. zielsicher.

Das duale System hat sich bewährt. Weiterentwickeln und nachjustieren ist wichtig, damit es ein Erfolgsmodell bleibt.

FOTO: MARCO2811 – STOCK.ADOBE.COM

Neue Wege in der dualen Ausbildung

Das duale Ausbildungssystem ist laut Dietmar Frommberger von der Universität Osnabrück ein Erfolgsmodell. Dennoch gibt es aus Sicht des Berufs- und Wirtschaftspädagogen ständigen Anpassungsbedarf, um das Modell auf der Höhe der Zeit zu halten, damit es für Auszubildende und Ausbildende gleichermaßen interessant und attraktiv bleibt und seinen Zweck erfüllt.

Die berufliche Ausbildung im dualen System ist in Deutschland eine zentrale Säule der Fachkräfteentwicklung und sozialen Integration. Sie hat eine lange Tradition und ist mit der für sie charakteristischen Kombination aus betrieblicher Praxis und der Vermittlung von theoretischem Wissen in den Berufsschulen weltweit ein Exportschlager. Die gesellschaftliche Akzeptanz für das System ist groß. Wirtschaft und Staat tragen es gemeinsam und entwickeln es weiter. Es ist grundsätzlich offen für junge Erwachsene mit sehr unterschiedlichen Lernvoraussetzungen. Und es kann über berufliche Weiterbildung oder ein integriertes Studium in attraktive berufliche Karrieren oder in die Selbstständigkeit führen. Durch Praxisnähe und die regelmäßige Anpassung und Neuordnung von Ausbildungsberufsbildern sind die Inhalte und Kompetenzen, die in einer dualen Berufsausbildung vermittelt werden, in der Regel auf der Höhe der Zeit. Das trifft – wenngleich mit gewissen Abstrichen – auch auf die Anforderungen im Zuge der Megatrends Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Internationalisierung zu. Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland erfüllt wesentliche Voraussetzungen für ein Erfolgsmodell.

Zeit zum Nachjustieren

Doch es gibt Anzeichen, dass Änderungsbedarf besteht, der über regelmäßig erforderliche inhaltliche Anpassungen hinausgeht und strukturelle Rahmenbedingungen betrifft. Die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge nimmt tendenziell ab oder stagniert. Das war bereits vor der Pandemie so, als es mit der konjunkturellen Entwicklung und der Beschäftigungsrate kontinuierlich aufwärtsging. Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt passen offensichtlich immer weniger zusammen. Im Ergebnis wird eine sinkende Attraktivität der Berufsausbildung im dualen System konstatiert, häufig festgemacht an den Präferenzen der Schulabsolventen (und ihrer Eltern) für eine höhere Allgemein- und Hochschulbildung. Doch auch für die Betriebe scheint die Attraktivität – streng genommen – zu sinken. Darauf deutet zumindest der Rückgang der Ausbildungsplatzangebote in einigen Bereichen hin.

Großer Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf

Zugleich bestehen ein riesiger betrieblicher Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf sowie ein enormes manifestes und latentes Nachfragepotenzial: Trotz des demografischen Wandels gibt es viele junge Erwachsene, die als Absolventen der allgemeinbildenden Schulen oder aus den diversen Angeboten des Übergangssystems nach weiterführenden Perspektiven in der Berufsbildung suchen. Dazu gehören Schulabsolventen ohne Abschluss genauso wie geflüchtete Menschen und gute Realschüler oder Abiturienten und Studienabbrecher. Diese Personengruppen sind sehr divers, und die Lernvoraussetzungen sind relativ heterogen.
Im dualen System stoßen sie auf eine starre Ausbildungsstruktur. „Friss oder stirb“, könnte man sagen. Zwar gibt es durchaus Differenzie-

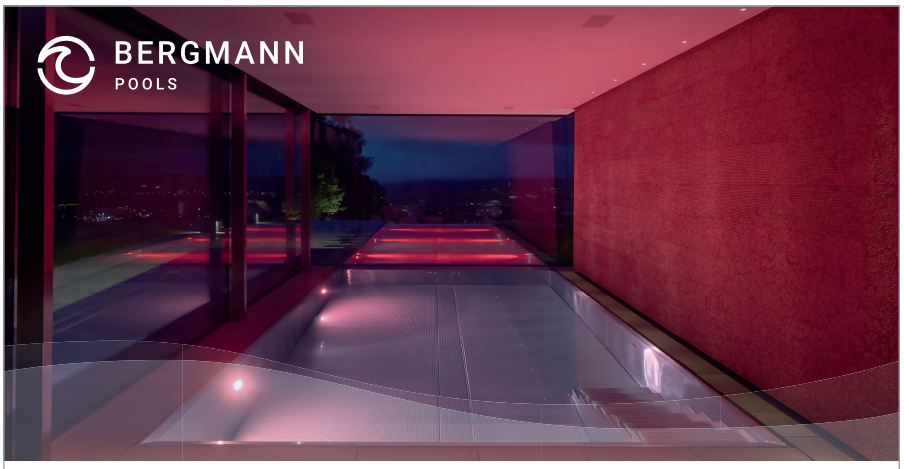
rungen bei den Anforderungen und Angeboten. Doch reichen diese aus? Derzeit, so der Eindruck, dominieren Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife der jungen Erwachsenen die Diskussionen um die Zukunft der Berufsausbildung.

Anpassung notwendig

Wir brauchen mehr Differenzierung und Flexibilität, damit Erwartungen und Bedürfnisse von Arbeitgebern und Auszubildenden weiter zusammenpassen und das System auch in Zukunft funktioniert. Beispielsweise könnten Ausbildungszeiten unterschiedlich gestaltet werden. Auch Teilerfolge auf der Basis von Teilabschlüssen müssen verstärkt möglich werden. Und zwar solche, die in weiterführende Ausbildungsstufen führen. Anforderungsunterschiede und Eingangsvoraussetzungen in den Qualifizierungsangeboten dürfen systematisch angelegt und transparent gemacht werden, auch für vollständige Ausbildungsberufe aus den unterschiedlichen Sektoren und Branchen. Die Attraktivität für gute Schulabsolventen muss wachsen, zum Beispiel über das Berufsabitur. Inhalte des Übergangssystems sind enger mit den Ausbildungsordnungen zu verbinden, um Anrechnungsoptionen auch tatsächlich umsetzen zu können. Die berufliche Weiterbildung ist auszubauen und stärker zu standardisieren. Und um Verbindungen mit Hochschulangeboten zu fördern, wird man langfristig nicht um vergleichbare didaktisch-curriculare Prinzipien herumkommen. Wie in anderen gesellschaftlichen und ökonomischen Teilbereichen sollte Modularisierung auch in der Berufsausbildung als eine zeitgemäße Lösung für komplexe Anforderungen begriffen werden.
Maßgebend für den Erfolg werden letztendlich die richtigen Entscheidungen zwischen Bewahrung und Veränderung, zwischen Kontinuität und Wandel sein. Und: Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben. Wir sollten endlich anfangen, über die konstruktive Weiterentwicklung der Berufsbildung in Deutschland zu diskutieren.

Prof. Dr. Dietmar Frommberger,
Berufs- und Wirtschaftspädagoge
Universität Osnabrück

www.bwp.uni-osnabrueck.de



BERGMANN Schwimmbadbau GmbH
88690 Uhldingen-Mühlhofen | Ehbachstr. 10 | Telefon + 49 7556 6951
info@bergmann-pools.de | **www.bergmann-pools.de**

Gabelstapler – Neu & Gebraucht | Mietpark | Kundendienst | Ersatzteile | Staplerschein
Staplersuche online...

Neu im Internet! Besuchen Sie unsere neue Homepage mit großer Auswahl an Neu-, Gebraucht- und Mietstaplern – individuell für Ihren Einsatz unter **www.kugler.net**
Harald Kugler
Gabelstapler - Service & Vermietung GmbH, 88356 Ostrach, Im Grund 7, Tel. 07585-93 03-0

Schwörer Haus®
Komplettbau
72488 Sigmaringen
Tel. +49 7571 725-0
Fax +49 7571 725-199
Schlüsselfertiges Bauen
Stahlbau
Industriebau/Gewerbebau
Stahlfassadenbau
Elementbau in Beton und Holz

www.schwoerer-komplettbau.de

Verlagsspecial >> Individuelle Präsentationsmöglichkeit in einem Themenbezogenen Umfeld. Bestehend aus einer Kombination aus selbst erstelltem Firmenportrait und einer Anzeige.

Interesse? >> Kontakt für nähere Informationen: melanie.noell@pruefer.com

„Teilqualifikationen erleichtern den Einstieg in den Beruf“

Christian Stützle und Sara Müller im Interview

FOTO: DACHSER

Christian Stützle und Sara Müller vom Dachser Logistikzentrum Bodensee Oberschwaben sind stets auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Es gibt mehr Ausbildungsplätze als Ausbildungsplatzsuchende – und die Logistikbranche ist besonders stark davon betroffen. Das spürt auch das **Dachser Logistikzentrum Bodensee Oberschwaben**. *Wir unterhielten uns mit Sara Müller, Human Resources Manager, und Christian Stützle, Manager Fleet Management.*

Wo liegen für Sie derzeit die größten Herausforderungen bei der Fachkräftegewinnung?

An erster Stelle steht für uns die Sicherung der langfristigen Nachfolge von Fachkräften im gewerblichen Bereich, zum Beispiel bei Berufskraftfahrern und -fahrerinnen sowie Fachkräften für Lagerlogistik. Aber auch im kaufmännischen Bereich sind wir stets auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Berufserfahrung angewiesen.

Sie setzen stark auf eigene Ausbildung. Wobei stoßen Sie hier an Grenzen?

Ein Problem ist sicherlich das falsche Bild, das viele aufgrund von Unwissenheit oder Vorurteilen von der Tätigkeit des Berufskraftfahrers haben – Stichwort: der Trucker, der nie zu Hause ist. Oft raten Eltern ihren Kindern geradezu von dieser Berufswahl ab. Es gibt einen regelrechten gesellschaftlichen Druck auf mögliche Interessenten, denen von ihrem Umfeld vermittelt wird, dass kaufmännische Berufe besser angesehen sind als gewerbliche. Das führt dazu, dass wir Stellen im gewerblichen Bereich oft nicht besetzen können oder dass es nach der Ausbildung eine große Fluktuation gibt.

Neben der dualen Berufsausbildung bieten Sie auch Teilqualifikationen an oder beteiligen sich an diesen als Praktikumsbetrieb. Warum?

Für uns ist jeder Mitarbeitende wertvoll, der ernsthaft an einer Tätigkeit in unserem Unternehmen interessiert ist. Teilqualifikationen sind zum Beispiel für berufserfahrene Geflüchtete sehr interessant, denen die offizielle Qualifikation fehlt und für die – bedingt durch die sprachliche Barriere – eine duale Berufsausbildung zumindest vorerst nicht infrage kommt. Mit Teilqualifikationen wird ihnen der Einstieg in den Beruf erleichtert. Das ist eine Win-win-Situation für Mitarbeitende und Arbeitgeber. Als Unternehmen können wir uns so neue Arbeitnehmergruppen erschließen und dem Fachkräftemangel aktiv begegnen. Und nicht zuletzt übernehmen wir damit auch gesellschaftliche Verantwortung.

Können Sie die Absolventen der Teilqualifikationen später als Arbeitskräfte halten oder gar in eine Ausbildung übernehmen?

Die Absolventen und Absolventinnen einer Teilqualifikation haben einen anerkannten IHK-Abschluss, das heißt, sie haben wichtige Grundqualifikationen für ihren Beruf erworben. Bei Dachser sind mehrere Absolventen von Teilqualifikationen erfolgreich im Einsatz, und das teilweise schon seit mehreren Jahren. Bisher haben die Absolventen der Teilqualifikation immer direkt einen Arbeitsplatz erhalten. Wenn ausreichend Berufserfahrung gesammelt werden konnte und die Leistungen passen, können wir uns aber auch eine weitergehende Berufsausbildung mit einer Dauer von zwei oder drei Jahren vorstellen.

Neben Geflüchteten, die Sie ausbilden und beschäftigen, kommen auch junge Menschen aus Drittstaaten für eine Ausbildung infrage. Deshalb beteiligt sich Dachser an einem neuen Ausbildungsprogramm der IHK Bodensee-Oberschwaben mit der AHK Türkei. Welchen Beruf werden Sie hier als Ausbildung anbieten?

Im Rahmen dieser Kooperation wollen wir junge Menschen aus der Türkei in den Berufen Fachlagerist und Berufskraftfahrer ausbilden. Die eigentlich zweijährige Ausbildung der Fachlageristen bieten wir in Zusammenarbeit mit der Josef-Wilhelm-Schule Ravensburg, einer Sonderberufsfachschule der Stiftung Liebenau, als dreijährige Ausbildung an. Dabei werden die Azubis in kleinen Klassen intensiv betreut und individuell gefördert, damit auch Auszubildende mit Migrationshintergrund oder sprachlichen Barrieren die Ausbildung abschließen können. Die Erfolge der Azubis, die diese Ausbildung derzeit durchlaufen, bestätigen unseren neuen Ansatz.

Erkennen Sie eine neue Zielgruppe für Ihre Arbeitsplätze?

Eine besondere Chance sehen wir im internationalen Recruiting in Ländern mit einer schlechten wirtschaftlichen Lage. Junge Leute aus solchen Ländern würden oft sehr gern in Deutschland arbeiten. Sie kommen nicht nur für eine Ausbildung oder qualifizierte Arbeiten infrage, sondern auch für Helfer-Tätigkeiten. Ein Einstieg im praktischen Bereich kann eine gute Ausgangssituation für die berufliche Weiterentwicklung sein, zum Beispiel mit Teilqualifikationen oder einer berufsbegleitenden Weiterqualifizierung der IHK. Leider gibt es aktuell zahlreiche gesetzliche und regulatorische Einschränkungen, die das internationale Recruiting erschweren oder verhindern. Hier ist aus unserer Sicht die Politik gefragt, um bürokratische Hürden abzubauen und das Einstellen ausländischer Arbeitskräfte zu erleichtern.

Interview: Markus Brunnbauer, Gudrun Hölz