

Ausbildung 2024

Stuttgart · Böblingen · Esslingen-Nürtingen · Göppingen · Ludwigsburg · Rems-Murr



MAGAZIN WIRTSCHAFT

Ein Service der IHK für Ausbildungsbetriebe in der Region Stuttgart

SONDERHEFT AUSBILDUNG

KI VERÄNDERT DIE
DUALE AUSBILDUNG
8, 15

AUSBILDUNGSMARKETING
So unterstützt Sie die IHK
SEITE 22

PERSÖNLICHES EXEMPLAR
BITTE WEITERGEBEN AN IHRE AUSBILDER



IHRE IHK-AUSBILDUNGSBERATER (V.L.N.R.): Bernd Appel, Birte Czaker, Michael Bott, Thomas Weise, Markus Schäfer, Thomas Dunkel, Barbara Keller, Dagmar Zuidland, Nesrin Abdullah, Iris Nonnenmann, Ortwin Zemmler, Carina Kässmann, Karin Barthel, Florin Schmidt, Markus Tränkle.

LOTSEN DURCH DIE AUSBILDUNG

AUSBILDUNGSBERATUNG Für all Ihre Fragen haben Sie einen persönlichen Ansprechpartner bei der IHK

Sie sind zwar schon Ausbildungsbetrieb, wollen aber noch einen anderen Beruf ausbilden? Sie würden gern endlich auf den digitalen Ausbildungsvertrag umsteigen? Welche Rechte und Pflichten hat eigentlich ein Ausbilder? Und wer hilft, wenn der Azubi Probleme hat?

Die Fragen zur Ausbildung sind genauso vielfältig wie die Ausbildung und die Ausbildungsbetriebe selbst. Zum Glück stehen die zwanzig Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der IHK Region Stuttgart Ihnen als Begleiter vor und während der Ausbildung zur Seite – von Tipps zur Azubi-Gewinnung über Ausbildungsvertrag, Ausbildungsplan, Fragen zur Berufsschule bis zu den Prüfungen.

So war es auch, als Karin Barthel vor Kurzem eine kaufmännische Ausbilderin am Telefon hatte: „Der Ausbildungsberuf für Industriekaufleute wurde doch neu geord-

net und tritt am 1. August in Kraft, was ändert sich denn da für uns?“.

Gemeinsam mit ihr ist die Ausbildungsberaterin dann die sachliche und zeitliche Gliederung des modernisierten Berufs durchgegangen, die die Basis für den betrieblichen Ausbildungsplan darstellt. So konnte der Betrieb die Lernziele der Ausbildungsverordnung in die betriebliche Realität übersetzen und bleibt mit seiner Ausbildung auf dem aktuellen Stand.

Über die individuelle Beratung hinaus schlagen die Ausbildungsberater auch die Brücke zwischen Auszubildenden, Ausbildern und Berufsschulen und fördern die Zusammenarbeit zwischen allen an der Ausbildung Beteiligten. Sie organisieren Netzwerke, Arbeitskreise und Informationsveranstaltungen, damit alle vom Wissen und der Erfahrung profitieren können.

Die Ausbildungsberater achten aber auch darauf, dass alle einschlägigen Gesetze und Vorschriften, wie das Berufsbildungsgesetz und das Jugendarbeitsschutzgesetz, eingehalten werden. Dies gewährleistet eine Ausbildung, die nicht nur fachlich, sondern auch rechtlich auf solidem Fundament steht. Ihre Aufgaben sind vielfältig und tragen maßgeblich zur Qualität und Effektivität der Berufsausbildung bei.

Also: Was immer das Problem oder die Frage ist: wir sind für Sie da, kommen Sie auf uns zu!

Namen und Kontaktdaten Ihres persönlichen Ansprechpartners erfahren Sie unter dem QR-Code beziehungsweise unter der Internetadresse:

www.stuttgart.ihk.de,
Dok-Nr. 5319938



DR. THORSTEN PILGRIM

Vizepräsident
der IHK Region Stuttgart

EDITORIAL

Die betriebliche Ausbildung zukunftsfest machen

Wieder beginnt ein neues Ausbildungsjahr. Wir hoffen, Sie und Ihre (neuen) Azubis haben einen guten Start!

Wie in den vergangenen Jahren, möchten wir Ihnen wieder unsere Magazin-Wirtschaft-Sonderausgabe überreichen. Damit wollen wir einerseits Danke sagen für Ihren unermüdlichen Einsatz, mit dem Sie jungen Menschen den Weg ins Berufsleben ebnen, und für den Beitrag, den Sie damit für unsere Gesellschaft leisten.

Wir möchten Ihnen zudem einen Überblick geben über alles, was dieses Jahr neu ist in der Berufsausbildung, dazu Tipps und Ideen, damit die Ausbildung ein Gewinn für die Azubis und für die Betriebe bleibt.

Außerdem wollen wir Ihnen zeigen, woran die IHK arbeitet, um die Ausbildung voranzubringen, damit sie auch in Zukunft das Erfolgsmodell bleibt, um das uns die ganze Welt beneidet.

Und wir laden Sie ganz herzlich zur zweiten Auflage unseres Ausbildungskongresses „Zukunft Ausbildung gestalten“ ein. Unter anderem geht es um KI in der Ausbildung und um Ausbildungsmarketing sowie um neue Strukturen in der dualen Ausbildung. Und wie immer geht es ums Netzwerken, um den Austausch mit Menschen, die denselben Herausforderungen gegenüberstehen wie Sie.

Ein weiteres Thema, das uns zur Zeit umtreibt, ist die geplante neue Schulpolitik der Landesregierung. Von zentraler Bedeutung für die IHK ist dabei, dass die Qualität der Schulbildung und der Pädagogik wieder in den Fokus rückt, damit

Baden-Württemberg wieder Anschluss an das internationale Niveau findet.

Viele Pläne begrüßen wir als IHK ausdrücklich. Insbesondere unterstützen wir die Absicht, Berufsorientierung und Ausbildungsreife zu stärken. Froh sind wir auch über das Bekenntnis zur Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung, auch wenn es hierzu leider widersprüchliche Formulierungen gibt. Weiter ist es ganz im Sinne der Wirtschaft, wenn es mehr Bildungsgerechtigkeit gibt und Bildungserfolge stärker vom Elternhaus abgekoppelt werden.

Äußerst kritisch sehen wir hingegen, dass das allgemeinbildende Gymnasium wieder primär auf ein Studium vorbereiten soll. Das wird wohl die Akademisierung weiter stärken, zumal G9 dazu führen wird, dass noch mehr Kinder aufs Gymnasium gehen werden. Sorge bereiten uns auch die vagen Aussagen zu Verbünden und Kooperationen mit beruflichen Gymnasien. Schließlich spielten diese bisher eine sehr wichtige Rolle bei der Gewinnung von leistungsstarken Azubis.

Was die Profilierung von Real- und Gemeinschaftsschulen angeht, bleibt abzuwarten, was kommen soll. Immerhin ist die geplante starke Berufsorientierung grundsätzlich positiv zu bewerten. Sie sollte aber an allen Schularten eine wichtige Rolle spielen, wobei die Konzepte regelmäßig überprüft werden müssen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen, viele gute Erfahrungen mit Ihren Azubis und hoffentlich ein persönlicher Austausch beim IHK-Ausbildungskongress!

FÜR IHRE AUSBILDERINNEN UND AUSBILDER
BITTE WEITERGEBEN

INHALT

Sonderheft
Ausbildung 2024

KURZ & KNAPP

- 6 **SAGEN SIE MAL ...** Fragen an Werner Dengel, Chef und Ausbilder der Buchhandlung One in Rutesheim
DER IHK-TIPP
So werden Sie Prüfer oder Prüferin
- 7 **KÖPFE** aus der Berufsbildung
STATISTIKEN zur Ausbildung

TITELTHEMA

- 8 **KI IST OK** Wie Unternehmen und Berufsschule künstliche Intelligenz in die dualen Ausbildung integrieren
- 15 **DREI IHK-AZUBIS** erzählen, warum sie sich für die Zusatzqualifikation KI entschieden haben

RAT & TAT

- 15 **PROMPTEN FÜR KI** Tipps, wie Sie mit künstlicher Intelligenz Übungen für die Azubis produzieren
- 16 **DIGITALER AUSBILDUNGSVERTRAG**
So funktioniert der DAV
- 18 **SCHÜLER SCHNUPPERN JOBLUFT**
Anregungen für ein erfolgreiches Schülerpraktikum
- 20 **ASTA-INFOCENTER:** Alles digital unter einem Dach
- 21 **STUDIENABBRECHER** So integrieren Sie Umsteiger in Ihren Betrieb
- 22 **ALLE IHK-ANGEBOTE ZUM AZUBI-MARKETING** auf einen Blick
- 24 **NEUGEORDNETE BERUFE** Was sich für wen ändert
- 25 **DEMOKRATIESTÄRKUNG**
Was tun, wenn sich Azubis unangemessen äußern
- 26 **LASST MAL DIE AZUBIS MACHEN**
Azubis werben auf Social Media für Ihren Ausbildungsbetrieb



MENSCHEN & IDEEN

- 28 **KARRIERE MIT LEHRE** Groß- und Außenhandelskaufmann Dennis Glinicki macht aus dem Kauf von Arbeitskleidung ein Erlebnis
- 29 **STARTUP** Ihre Nahrungsmittelallergie brachte Bürokauffrau Nelly Grandel auf eine Geschäftsidee
- 37 **PRAKTIKUMSWOCHEN**, Schulpartnerschaften und Instagram für Azubis
- 38 **INTERVIEW** Batuhan Yakar, Gesicht der Ausbildungskampagne #könnenlernen, über ein Jahr im Rampenlicht, den Wert von Dank und was er Azubis gern sagen würde
- 39 **ROTER TEPPICH** für bundesbeste Azubis
- 41 **BORIS-BERUFSWAHLSIEGEL**
28 vorbildliche Schulen ausgezeichnet

IHK & REGION

- 30 **BERUFSBILDUNGSBERICHT UND IHK-AUSBILDUNGSUMFRAGE** Das sagen die Zahlen
- 32 **INTERVIEW** Bosch-Ausbildungsleiter Wolf Bonsiepe erklärt, warum alle profitieren würden, wenn die Spezialisierung der Berufe erst im dritten Lehrjahr erfolgt
- 33 **AUSBILDUNG GESTALTEN** Freuen Sie sich auf den kostenlosen Berufsbildungskongress am 14. Oktober im IHK-Haus
- 35 **POPUP-STORE** Die IHK kommt zu den jungen Leuten in die Königstraße
- 36 **ENERGIESCOOTS BEKÄMPFEN VERSCHWENDUNG** und werden in Berlin ausgezeichnet
- 42 **KOMMENTAR** Ausbilder, besinnt euch auf eure Stärken!
- BUCHTIPP** KI im Unterricht
- MAGAZIN WIRTSCHAFT** So verpassen Sie keine Ausgabe
- 43 **HIER WIRD IHNEN GEHOLFEN**
Kontaktadressen der IHK-Ausbildungsverantwortlichen für die Zentrale in Stuttgart und die Bezirkskammern

DIE LETZTEN SEITEN

IMPRESSUM

Magazin Wirtschaft ISSN 1610-6695

Herausgeber
Die Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart mit ihren Bezirkskammern in Böblingen, Esslingen-Nürtingen, Göppingen, Ludwigsburg und im Rems-Murr-Kreis

Jägerstraße 30, 70174 Stuttgart
Postfach 102444, 70020 Stuttgart
Telefon 0711 2005-0
info@stuttgart.ihk.de, www.stuttgart.ihk.de

Verantwortlich für Herausgabe und Inhalt Dr. Susanne Herre

Redaktion und Gestaltung
Dr. Annja Maga, Telefon 0711 2005-1373
annja.maga@stuttgart.ihk.de,

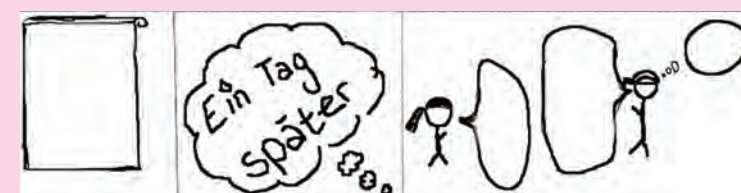
Produktion
Print Media Group GmbH
Gutenbergstraße 4
69181 Leimen

Erscheinungsdatum: 1.9.2024

Bezug und Abonnement
Magazin Wirtschaft ist das offizielle Organ der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart. Kammerzugehörige erhalten die Zeitschrift im Rahmen ihrer Mitgliedschaft ohne besondere Bezugsgebühren.

Haftung und Urheberrecht
Der Inhalt dieses Heftes wurde sorgfältig erarbeitet. Herausgeber, Redaktion, Autoren und Verlag übernehmen dennoch keine Haftung für mögliche Druckfehler. Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt, Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier und elektronischen Datenträgern sowie Einspeisung in Datennetze nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Bildnachweis
Bernhard Widmann: 4, 8-14
Getty Images: 1, 2, 4, 6, 16, 18, 21, 24, 26, 30, 39
Photocase: 4
Firmen-/Privatfoto: 6, 7, 29, 32, 34, 35, 38, 42
IHK 3, 28, 33, 36, 37, 41, 42, 43
KI-generiert: 19, 20
Franziska Krauffmann 41



DER ROSA HINTERGRUND...

...markiert Beiträge von Berufschülern und -schülerinnen der Erich-Bracher-Berufsschule in Pattonville. Wir haben die angehenden Groß- und Außenhandelskaufleute gebeten, uns zu sagen, was Jugendliche fürchten, wenn sie an eine duale Ausbildung denken, aber auch welche Erfahrung sie gemacht oder welche Storys sie gehört haben.

Vorgabe war, dass sie die Sprache und Schreibweise verwenden, die sie in der Kommunikation untereinander nutzen. Dabei herausgekommen sind Chats, Video-Konzepte, Checklisten und KI-generierte Fotos. Die Beiträge finden Sie auf den Seiten 11, 19, 20, 31, 34 und 40

NACHGEFRAGT

»Sagen Sie mal,
Herr Dengel...«



WERNER DENGEL

Buchhandlung One in Rutesheim

Herr Dengel, Sie haben zweimal hintereinander die beste Buchhändlerin Deutschlands ausgebildet (s.S.30). Wie haben Sie das geschafft? Wir bilden schon seit 20 Jahren Buchhändler aus und haben seither immer dazugelernt. Aber Ina und Nina, das war noch einmal eine ganz neue Stufe!

Was genau haben Sie dazugelernt? Vor allem, wie man die Werte herausarbeitet, die ein junger Mensch hat, und wie man ihn begeistert.

Das müssen Sie erklären! Dass die Werte passen, ist entscheidend für ein Team. Weil sich Werte außer in Lebenskrisen nicht ändern, müssen sie von vornherein passen. Ich ermittle sie zusammen mit den Bewerbern anhand einer Matrix, in der weniger wichtig ist, was man kann oder sich wünscht, sondern was man mag, was weniger und was gar nicht.

Und wenn die Werte nicht passen, sagen Sie ab, selbst wenn die Noten stimmen und kein anderer Bewerber da ist? Ja, denn wenn es nicht passt, hat weder die Firma noch der junge Mensch etwas davon. Aber keine Sorge, die haben alle etwas gefunden. Ganz viele übrigens in dem Beruf, den wir anhand der Matrix für sie ermittelt haben. Eine junge Frau zum Beispiel, die Bücher liebt, aber nicht verkaufen mag, ist jetzt Bibliothekarin, eine andere als Polizistin glücklich. Es hat aber auch schon jemand bei einer anderen Buchhandlung angefangen, denn manchmal passt der Berufswunsch, aber nicht die Firma.

Und die Begeisterung? Gibt es dafür auch eine Matrix? Die jungen Leute sind ja noch genauso begeisterungsfähig wie früher. Aber das wird leider ziemlich stark von den „sozialen“ Medien absorbiert – von dem unrealistischen Weltbild dort, aber auch vom Traum, als Influencer mit wenig Arbeit viel Geld zu verdienen.

Wie begeistert man sie trotzdem für einen „richtigen“ Beruf? Über Beziehungsarbeit. Praktika und die Zusammenarbeit mit Schulen sind da ganz wichtig. Aber natürlich muss man selber begeistert sein.

ZAHLEN & ZITATE

66

BEWERBER kommen in Baden-Württemberg auf 100 Ausbildungsplätze*

9.537

AUSBILDUNGSVERTRÄGE hat die IHK Region Stuttgart 2023 neu eingetragen. Deutschlandweit starteten 489.200 junge Menschen in eine duale Ausbildung**

7.634

AUSBILDUNGSPLÄTZE quer über alle dualen Ausbildungsberufe bleiben 2024 unbesetzt (Stand: 30.06.).

* Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit **Datenspiegel Berufsausbildung (www.stuttgart.ihk.de, Nr. 5334246)

» Das Ausbildungssystem muss agiler
ausgestaltet werden, um mit der
Transformation der Wirtschaft Schritt zu
halten und für zukünftige Auszubildende
attraktiv zu sein «

IHK-Präsident Claus Paal



IHK-TIPP

So werden Sie Prüfer/in

Sie arbeiten seit mehreren Jahren in Ihrem Beruf, besitzen ausgeprägte Fachkompetenzen und haben gerne Kontakt zu jungen Fachkräften? Dann wäre ein Ehrenamt als IHK-Prüferin oder Prüfer ideal für Sie!

Am besten gleich bewerben, denn zum 1. Oktober 2025 werden die Prüferinnen und Prüfer der Aus- und Weiterbildung für die nächsten fünf Jahre berufen.

Indem Sie sich ehrenamtlich engagieren, unterstützen Sie die berufliche Bildung. Und auch

persönlich gewinnen Sie viel: Durch die aktuellen Prüfungsthemen und den Austausch im Prüfungsausschuss bleibt Ihr Fachwissen stets up to date.

Zusätzlich sammeln Sie Sozial- und Methodenkompetenz, profitieren von einem innovativen Prüfernetzwerk und einem interessanten Schulungsangebot!

Wäre das etwas für Sie oder kennen Sie jemanden, der sich gerne engagieren würde? Alle Infos finden Sie hier:



IHK-DATENSPIEGEL

EINE DER WICHTIGSTEN AUFGABEN DER IHK IST DIE BETREUUNG DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG. Das beginnt schon bei der Azubisuche, reicht über die Eintragung der Ausbildungsverträge bis hin zur Beratung der Betriebe und schließlich zur Abnahme der Zwischen- und Abschlussprüfungen. Im Datenspiegel Berufsausbildung werden die entsprechenden Statistiken zusammengefasst. Hier ein kleiner Auszug aus unseren Zahlen für 2023 (Stand 15. Juli).

www.stuttgart.ihk.de, Nr. 5334246

Auszubildende	23.983
ausländische Azubis	3.048
neue Ausbildungsverträge	9.537
davon kaufmännisch	5905
davon Dehoga	516
davon technische Berufe	3632
Anteil der neuen Azubis mit Fach-/Hochschulreife	3.154
Verträge Einstiegsqualifizierung (EQ)	97
Ausbildungsbetriebe	5.291
davon kaufmännische Berufe	3.498
davon technische Berufe	1.095
Ausbilderinnen und Ausbilder	10.766
Abschlussprüfungen	9.887
davon kaufmännische Berufe	5.830
davon technische Berufe	4.057
bestandene Prüfungen	90,6 %
Belobigungen	910
Preisträger	429
Landesbeste	23
Bundesbeste	5
Prüfung Zusatzqualifikation (ZQ)	384
bestandene ZQ	92,2 %
vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge	2.045
IHK-Betriebsbesuche	1.624
ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer	4.061

KÖPFE DER BERUFSBILDUNG

NORA HOFFMANN ist gerade mal 29, aber schon seit fünf Jahren Ausbilderin bei Stihl in Waiblingen. Als die Stelle ausgeschrieben wurde, war das für sie „eine Riesenchance“, schließlich hatte sie schon im dualen Studium Feuer für das Thema gefangen und ihren Ausbilderschein gemacht. Besonders am Herzen liegt ihr die Berufsorientierung an Schulen, wo „noch viel Luft nach oben ist“. Aber auch die individuelle Förderung ihrer 18 angehenden Industriekaufleute, Kaufleute für Büromanagement und Lagerlogistiker ist ihr wichtig. Dass sie selber noch so jung ist, ist kein Problem: „Entscheidend ist, dass man authentisch und nahbar ist und den Auszubildenden als vollwertigen Mitgliedern der Firma auf Augenhöhe begegnet“.



Für **ENGIN HERGÜL** ist Ausbildungsleiter zu sein nicht nur ein Job, sondern eine Lebensaufgabe. Wenn persönliche Einstellung, Ehrgeiz, Motivation und Durchhaltevermögen vorhanden sind, ist seiner Erfahrung nach eine Ausbildung für alle möglich. Deshalb gibt er auch jungen Leuten mit Beeinträchtigung eine Chance. Die Betreuung ist teilweise intensiver, zum Beispiel brauchen sie Einzelbetreuung bei der Aufgabenverteilung, -überprüfung und -besprechung. Gerade solche Azubis entwickeln dadurch Selbstsicherheit und Routine. Der Ausbildungsleiter von Schnaithmann in Remshalden rät allen Ausbildungsbetrieben, die Schwierigkeiten haben, Azubis zu finden, diesen Weg auszuprobieren und verschiedene Einrichtungen anzufragen. Oder man bietet Praktikumsplätze an: „Ein Praktikum ist die Eintrittskarte ins Unternehmen“.



SIMONE KUHN, Leiterin der Ausbildung bei den Esslinger Index-Werken ist überzeugt: „Begeisterung ist das Einzige, das funktioniert bei der Azubigewinnung“. Und da fängt sie bei den ganz Kleinen an: Bei der Esslinger Kinder-Biennale lernen schon Kinder technische Berufe kennen. Mit 12 bis 14 lädt Kuhn sie dann in die Index-Lehrwerkstatt ein, wo sie unter anderem Fräsen und Stempeln lernen, aber auch CNC-Maschinen und Elektrotechnik kennenlernen und einen Bohrmaschinenführerschein machen. Besonders am Herzen liegt Kuhn dabei, dass sich auch Mädchen für technische Berufe interessieren. Der Erfolg gibt ihr jedenfalls Recht: unter den jährlich 40 neuen Azubis sind immer mehr junge Frauen.



Die goldene Prüfernadel ist hochverdient: Seit 1989 ist **ALBRECHT BAUMANN** Prüfer für einen Beruf, der nach vielen Neuordnungen heute Industriemechaniker Feingerätebau heißt. 1986 war der zweifache Meister zum Ausbilder bei der heutigen CeramTec GmbH ernannt worden. Anfang der 1990er Jahre wurde er Ausbildungsleiter. Bis 2007 fühlte sich Baumann noch als Reisender, weil die Prüfungen jeweils in anderen Firmen stattfanden. Von damals hat er noch ein „tolles Netzwerk“. Besonders stolz ist der gelernte Werkzeugmacher, dass er im eigenen Betrieb zwei neue Ausbilder „herangezogen“ hat, so dass er zum 1. Juli „guten Gewissens nach knapp 49 Jahren“ in den Ruhestand gehen konnte.



MICHAEL LAUX von der I.K. Hofmann GmbH bildet Personaldienstleistungskaufleute (PDK) aus und prüft diese, seitdem der Beruf 2008 an den Start ging. Da die Anzahl neuer Azubis während Corona deutlich einbrach, wurde er vom Arbeitgeberverband beauftragt, eine Arbeitsgruppe zu gründen. Diese entwickelte unter anderem Qualitätskriterien für Ausbildungsbetriebe, engagierte Influencer und informierte mehr als 1.000 Berufsberater über „... den idealen Beruf für alle, die etwas mit Menschen zu tun haben wollen ...“



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER AUSBILDUNG

KI IST OK

WELCHE ROLLE SPIELT KI HEUTE IN DER AUSBILDUNG? Und wie gehen Ausbilder, Lehrer und die Auszubildenden damit um? Dabei geht es einerseits darum, wie die jungen Leute fit gemacht werden für die digitale Arbeitswelt, aber auch darum, dass KI den Lernprozess an sich revolutioniert. Künstliche Intelligenz hat nämlich das Potenzial, Lernprozesse zu individualisieren, den Unterricht zu differenzieren und sogar die Arbeitsbelastung von Ausbildern und Lehrern zu verringern.

Sandvik ist das größte Industrieunternehmen Schwedens und international tätig. Zu den Dingen, die die Skandinavier an ihren deutschen Standorten besonders schätzen, gehört die duale Ausbildung. Das erkennt man sofort, wenn man die Lehrwerkstatt in Renningen betritt: Eine ganze Wand voller IHK-Auszeichnungen für besonders erfolgreiche Azubis und daneben die „Ahnengalerie“ – riesige Bildrahmen mit Fotos aller jungen Leute, die seit Beginn der 1980er bei dem Spezialisten für Fertigungswerkzeuge gelernt haben.

Bei so viel Engagement überrascht es nicht, dass die Berufsschule in Leonberg bei Sandvik anfragte, als sie letztes Jahr Teilnehmer für den Pilotkurs der ganz neu entwickelten Zusatzqualifikation „künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen“ (ZQ KI) suchte. „Unsere Geschäftsleitung war gleich begeistert, denn sie legt Wert darauf, dass wir immer vorneweg gehen“, erinnert sich Ausbildungsleiter Günter Stahl.

Zusätzliches Futter für Köpfe

Die ZQ KI wurde im Rahmen eines Verbundprojektes der IHK Region Stuttgart mit zwei weiteren baden-württembergischen Kammern entwickelt, gefördert vom Bundesbildungsministerium. Sinn ist es, den „Köpfe“ unter den Azubis zusätzliches „Futter“ zu geben, damit die duale Ausbildung für sie noch attraktiver wird. Eine echte „Challenge“ also, was man schon daran sieht, dass zwei Lehr-

stühle der Uni Stuttgart mit der inhaltlichen Konzeption und Aufbereitung befasst waren: das Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung und das Institut für Software Engineering. Ein Pädagogiklehrstuhl der Uni München sorgte schließlich für die Evaluation der Lehrmaterialien und die Durchführung des ersten Kursdurchgangs.

KI kennenlernen in vier Modulen

In vier Modulen lernen die jungen Leute die Grundbegriffe der künstlichen Intelligenz kennen, widmen sich den Chancen, Herausforderungen und ethischen Fragen der KI und erarbeiten die Grundbegriffe von Datenanalyse und maschinellem Lernen. Am Ende des 100 Stunden umfassenden Lehrgangs sollen die Absolventen verstehen, was KI für ihre berufliche Zukunft und für verschiedene Branchen bedeutet.

Anspruchsvoll! Günter Stahl war darum gleich klar: „Es hat nur Zweck, wenn es jemand freiwillig macht, denn das ist nur etwas für Leute, die fit sind, vorsichtig ausgedrückt.“ Umso mehr freut sich der erfahrene Ausbilder, dass er gleich zwei seiner damals vier Industriemechaniker im zweiten Lehrjahr zum Mitmachen gewinnen konnte.

Gelernt wird online und in Präsenz

Für die war das nicht nur inhaltlich eine Herausforderung: „Wir mussten sams-

tags in die Schule“, erinnert sich Daniel Bunk, einer der beiden. Noch bei der Erinnerung schleicht sich ein gequältes Grinsen in das Gesicht des 19-Jährigen aus Malmshelm. Doch jetzt ist er stolz, dass er das Zertifikat in der Tasche hat. Denn eines ist dem Azubi wie auch seinem Ausbilder klar: „KI ist die Zukunft, da können wir uns nicht verschließen.“



PIONIERS der neuen Zusatzqualifikation künstliche Intelligenz: Azubi Daniel Bunk und Ausbilder Günter Stahl von der Firma Sandvik in Renningen. Bunk ist einer von zwei Auszubildenden des Unternehmens, die an der ZQ teilnahmen.

tags in die Schule“, erinnert sich Daniel Bunk, einer der beiden. Noch bei der Erinnerung schleicht sich ein gequältes Grinsen in das Gesicht des 19-Jährigen aus Malmshelm. Doch jetzt ist er stolz, dass er das Zertifikat in der Tasche hat. Denn eines ist dem Azubi wie auch seinem Ausbilder klar: „KI ist die Zukunft, da können wir uns nicht verschließen.“

Mit „samstags“ meint er die Präsenzphasen, die das Programm vorsieht, damit niemand unterwegs verloren geht. Den größten Teil erarbeiten sich die Teilnehmer aber zeitlich flexibel über Online-Module. Dabei kann jeder wählen, ob er lieber per Video, per Text oder mit Hilfe von Quizfragen lernt. Auch das ist KI-gestützt, so dass die innovative Lernsoftware den Kenntnisstand des Einzelnen erfassen und ihn gezielt mittels Chatbot interaktiv fördern kann. Alles wird zeitunabhängig über Moodle vermittelt.

KI arbeitet, aber keiner merkt was

Kann Daniel Bunk sein neues Wissen im Betrieb anwenden? Ja und nein. „Bei uns wird schon mit KI gearbeitet, zum Beispiel bei der Maschinenwartung, aber das merkt man als Anwender gar nicht, weil die Maschinen die Daten selbst erheben und dann nur die Botschaft senden wie „Keilriemen wechseln“, erklärt Stahl. Eine Vorstellung, warum die Maschine das kann, die hat Bunk durch den Kurs aber gewonnen.



VANESSA SCHMIDT MIT FÜNF IHRER SECHS AZUBIS, die bei der Zusatzqualifikation „künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen“ (ZQ KI) dabei sind.

Tatsächlich war es für die meisten Teilnehmer am Pilotkurs eine Herausforderung, ein praktisches Anwendungsgebiet für das Gelernte zu finden. Die Azubis, die Mahle für die ZQ angemeldet hatte, hatten da aber eine gute Idee: „Wir verkaufen in unseren Juniorshop Mahle-Merchandising. Dafür haben wir ganz viele Fotos von unserer Tasse gemacht und der KI so beigebracht, sie zu erkennen“, erzählt Melanie Haas, angehende Kauffrau für Digitalisierungsmanagement: „Damit können wir später den Verkaufsprozess optimieren“.

Mahle hatte drei Azubis in den Pilotkurs geschickt und weil die Erfahrungen so gut waren, gleich noch einmal drei in den Folgekurs. Alle sechs sind angehende Kaufleute für Digitalisierungsmanagement und alle sechs nehmen rege an unserem Gespräch teil – ganz un-GenerationZ-mäßig: Rebecca Nti, Melanie Haas, Finja Metzger, Fanus Mirzada, Gürkan Karatas und Gjulan Berisha.

Was ist denn nun das Tolle an der ZQ? „Vorher hatte ich nur grobe Vorstellungen, was KI ist. Aber jetzt achtet man viel mehr darauf, wo KI überall dahintersteckt“, sagt

zum Beispiel Finja Metzger. Die drei Jungs hingegen freuen sich über die Arbeitserleichterung, die sie sich vom Einsatz künstlicher Intelligenz versprechen. „Eine leichte Vereinfachung gegenüber Google“, hat Karatas schon ausgemacht.

Überrascht waren alle, wie viel Mathe und Statistik sie bewältigen mussten. Überhaupt: „Der Zeitplan ist sehr straff, bei mathematischen Themen deutlich umfangreicher als beim Rest“, erinnert

»Jetzt achtet man viel mehr darauf, wo KI überall drinsteckt.«

sich Metzger und ihr Kollege Mirzada ergänzt: „Man muss sich auch außerhalb des Jobs Zeit für die Zusatzquali nehmen.“ Dann bekomme man das aber gut hin.

Mahle trägt dem Aufwand Rechnung, indem die 100 Stunden, die für die ZQ veranschlagt werden, als Arbeitszeit an-

gerechnet werden. Eine Herausforderung bleibt es aber trotzdem, denn Digitalisierungskaufleute müssen eine zweigeteilte Prüfung ablegen, und die ZQ findet im zweiten Lehrjahr statt: „Das heißt, auch Abschlussprüfung Teil 1 muss klappen, weil sie zum Endergebnis zählt“, sagt Ausbilderin Vanessa Schmidt.

Auch Schmidt ist ganz begeistert von dem neuen Angebot, das sie ihren Azubis bieten kann: „Die Zusatzqualifikation passt sehr gut zu dem Berufsbild der Kaufleute für Digitalisierungsmanagement, da gibt es viele Schnittstellen.“ Beim ersten Jahrgang, erzählt sie, musste sie die jungen Leute noch etwas in die Richtung drängen.

Offensichtlich hat sich aber herum-gesprochen, dass der Kurs cool ist, denn die zweite Dreiergruppe, die gerade gestartet ist, sei „komplett freiwillig“ dabei. Und nächstes Jahr möchte Schmidt auch Azubis anderer Berufsbilder für die Teilnahme gewinnen. Schließlich eignet sich die ZQ für alle elektrotechnischen und mechatronischen Ausbildungen sowie angehende Industriekaufleute und Industriemechaniker, aber auch die Groß- und

Außenhandelskaufleute sowie die Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung.

Fast alle werden die ZQ weiterempfehlen

So erfolgreich war der erste Durchlauf der ZQ nicht nur bei Sandvik und Mahle. Dr. Claudia Achtenhagen, bei der IHK zuständig für das Projekt „KI B³ – künstliche Intelligenz in die berufliche Bildung“, hat beim ersten Kurs-Durchlauf nachgefragt: „22 von 25 befragten Teilnehmern gaben an, dass sie den Kurs weiterempfehlen, nur einer nicht. Und der hatte große Sprachprobleme“, erzählt sie.

Besonders gefielen den Befragten, wie gut strukturiert und flexibel das Material war. Bewertungen wie „cooler Kurs“ oder „gute Umsetzung“, waren nur einige der positiven Anmerkungen. Eine noch deutlichere Sprache sprechen die Zahlen: „Letztes Jahr hatten wir 61 Teilnehmer, jetzt sind es bereits 180“, freut sich die IHK-Frau.

In drei Schritten auf DQR-Stufe 6

Zwölf Absolventen des ersten Durchgangs interessierten sich sogar für die Anschluss-Module. Der Clou der neuen ZQ ist nämlich der stufenweise Aufbau: „Mit den 100 Stunden erreichen die jungen Leute die Qualifikation auf der DQR-Stufe 4. Die werden ihnen angerechnet, wenn sie Stufe 5 anstreben“, erklärt Achtenhagen. DQR-Stufe 5, also nach der Ausbildung, vertieft Datenmanagementkenntnisse so, dass sie Führungskräfte beraten können, wie neue Produkte und Prozesse durch KI-Methoden optimiert werden können. Bachelor Professionals auf DQR-Stufe 6 schließlich verfügen über Kompetenzen, um KI-Projekte mit einem Team eigenverantwortlich umzusetzen.

Künstliche Intelligenz ist für die Unternehmen natürlich schon lange kein Neuland mehr. Die Öffentlichkeit erreichte das Thema aber erst so richtig, als 2023 ChatGPT auf den Markt kam. „Als der Hype begann, dachten wir gleich, daraus können wir etwas für unsere Azubis machen“, erzählt Isabel Bob, HR-Verantwortliche für die Ausbildung

bei Leuze in Owen. Sie hat eine beachtliche Liste an Beispielen mitgebracht, in welchen Bereichen der Nachwuchs der „Sensor People“ erste Erfahrungen mit KI sammelt.

ChatGPT macht das Ausbildungs-marketing leichter

Ganz oben auf der Liste steht das Ausbildungsmarketing. „Mit ChatGPT geht den jungen Leuten das Generieren von Posts für den Leuze-Karriere-Account auf Instagram viel schneller von der Hand“, hat Bob festgestellt. Gleichzeitig üben sie dabei das Prompten, also wie man der KI die richtigen Fragen stellt, damit brauchbare Ergebnisse dabei herauskommen.

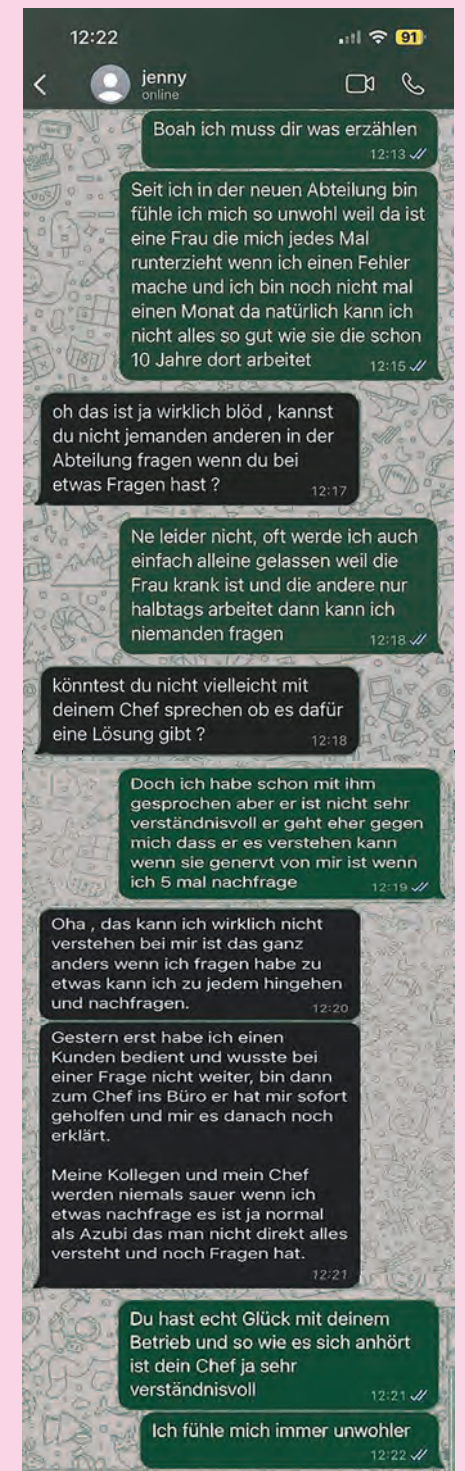
Bei ihren Durchläufen durch die Fachabteilungen lernen die Azubis dann unter anderem, wie KI in der Softwareentwicklung helfen kann,

zum Beispiel beim Programmieren. „Da waren die Azubis sehr von der Qualität überrascht, die die KI geliefert hat“, berichtet Bob.

Bei Leuze sind die DH-Studenten eng in die Azubi-Betreuung eingebunden. Weil sie selbst noch Lernende sind, sind sie besonders nah dran an der Benutzung der neuen Tools und können ihre Erfahrung an die Azubis weitergeben. „Wir haben uns das mit Trial and Error erarbeitet“, erzählt Elina Wagner und ihre Kollegin Lea Weible ergänzt, „eigentlich ist es wie Google, nur dass man jetzt eine Art Unterhaltung führt“. Konkrete Einsatzmöglichkeiten haben die beiden auch schon ausprobiert, zum Beispiel einen Azubi-Ausflug damit geplant und Ideen für Teambuilding-Maßnahmen generiert.

Bewußtsein – aber keine Angst vor Fake News

Auch Bob weiß zu schätzen, dass das Tool oft schneller zum Ziel führt. Angst, dass Inhalte blind übernommen werden, hat sie nicht: „Unsere Erfahrung zeigt, dass die jungen Leute da sehr sensibilisiert sind, denn sie sind mit den Gefahren der Digitalisierung aufgewachsen“, ist sie überzeugt. Trotzdem müsse aber das Bewußtsein für die Risiken geschult werden, insbesondere auch zum Thema Datenschutz.



Zwei Schülerinnen der Erich-Bracher-Berufsschule (18) mit unterschiedlichen Erfahrungen (Original-Chat).

PROBLEME?

Falls es Probleme zwischen Azubis und Ausbildern gibt: die IHK hilft gern.

KONTAKT:

Telefon 0711 2005 - 1139
Mail: erfolgreich-ausgebildet@stuttgart.ihk.de



Am wichtigsten ist für die HR-Frau aber, dass dank KI zukünftig eine personalisierte Lernführung möglich ist. Die jungen Leute werden also nicht mehr alle denselben Lehrplan in derselben Reihenfolge durchlaufen. Stattdessen sollen KI-basierte Lernplattformen die individuellen Lernbedürfnisse jedes Azubis anhand von Daten analysieren und maßgeschneiderte Lernpfade anbieten, die auf ihre Stärken, Schwächen und Lernstile zugeschnitten sind. So kann jeder in seinem eigenen Tempo arbeiten und eine tiefere, persönlichere Lernerfahrung machen.

KI als Riesenchance für die Berufsschule

Genau das ist auch für die Berufsschulen eine Riesenchance. Sven Kaufmann, Deutsch- und Englischlehrer an der Ernst-Bracher-Berufsschule in Pattonville, ist jedenfalls so begeistert von den neuen Möglichkeiten, dass er so-

ZUM PROGRAMMIEREN und für Posts in sozialen Medien nutzen Isabel Bob (l.) und die Azubis und DH-Studentinnen von Leuze in Owen das KI-Tool ChatGPT.

gar ein Buch darüber verfasst hat (s. Seite 7). Schon im Studium hat es ihm die Linguistik angetan – also das Wissen um das Funktionieren von Sprache. Als ChatGPT aufkam, wusste er gleich, „dass ist mein Ding“. Inzwischen ist Kaufmann Mitglied der Initiative KI@Schule des Baden-Württembergischen Zentrums für Schulqualität und Lehrerbildung. Er bildet also Lehrer in Sachen KI weiter.

Was genau er seinen Kollegen zeigt, führt er gleich mal vor: Autorin dieser Zeilen soll einem Kunden ein Parfüm verkaufen. „Wir armen Männer sind da ja immer ganz hilflos“, lacht Kaufmann. Entsprechend hat er den Prompt formuliert, eine immerhin halbseitige Aufgabenbeschreibung für die KI. Nach einigem Hin- und Her-Schreiben die entscheidende Frage: Kauft der Kunde oder nicht? „Können Sie es als Geschenk einpacken?“, bittet der Kunde. Bingo! Und die KI teilt sogar mit, warum

das Gespräch erfolgreich war – nämlich wegen des einfühlsamen Umgangs mit dem Kunden.

Rollenspiele: KI mimt den Kunden besser

Solche Rollenspiele gehörten schon immer zum Unterrichtsstoff für Azubis im Handel. „Aber bisher wusste jeder, das ist der Peter, und der reagiert so“, erklärt Kaufmann den Vorteil. Eine „second-hand-expertise“ sei das gewesen. Und wenn man einen schwierigen Kunden simulierte, endete das nicht selten in Übertreibung und Albernheit. Die KI hingegen sei neutral und müsse sorgfältig eingeschätzt werden – wie ein echter Kunde eben.

Für Kaufmann fast noch wichtiger: „Jeder Schüler kann üben ohne Angst, sich zu blamieren, und jeder bekommt ein unmittelbares individuelles Feedback“, nicht nur der, bei dem der Lehrer zuhört oder der vor der ganzen Klasse vorträgt. Dabei korrigiere das System nicht einfach, sondern gebe wie ein guter Lehrer Hinweise, wie es besser geht. Schöner Nebeneffekt: Die Schüler werden zum eigenständigen Arbeiten gezwungen, denn sie sind ja quasi immer dran und können sich nicht mehr hinter ihrem Vordermann verstecken.

Mehr Differenzierung, mehr Spaß im Unterricht

Der Dialog findet schriftlich statt, auch wenn der KI-Kunde in einer Bezahlversion sogar sprechen kann. Kaufmann findet das aber so besser: „Es zwingt die Schüler zu lesen.“ Überhaupt hat er festgestellt, dass KI nicht nur mehr Differenzierung möglich macht, sondern auch mehr Spaß: „Im Deutschunterricht habe ich die Schüler mal Dr. Faustus auf der Straße treffen lassen. Die hatten einen ganz neuen Zugang zu dem Stoff“, erinnert er sich.

Hilfe für Schüler mit Sprachproblemen

Auch Schüler, die sich mit der deutschen Sprache schwertun, profitieren: „Ich habe einen syrischen Schüler, der sehr ehrgeizig ist, aber noch nicht gut Deutsch kann. Ihm



habe ich geraten, die Aufgaben in KI einzugeben und sich vereinfachen zu lassen. Das klappt ganz gut“, nennt er ein Beispiel.

Aber soll man junge Leute auch noch mit der Nase auf KI stoßen?

„Im Gegenteil, es ist fast schon zu spät, denn geschätzt 70 Prozent meiner Schüler nutzen ChatGPT & Co. schon.“ Das weiß er nicht nur aus Umfragen in der Klasse, sondern auch, weil er immer wieder Arbeiten bekommt, bei denen Ausdruck und Rechtschreibung verdächtig gut sind. „Ich sage dann immer, ich habe keine Lust, eure ChatGPT-Texte zu korrigieren.“

Schüler müssen KI-kompetent werden

„ChatGPT & Co. sind ein Game-changer, und das geht nicht mehr weg“, ist Kaufmann überzeugt. Deswegen komme es darauf an, den jungen Leuten die Kompetenz für den richtigen Umgang zu vermitteln. Insbesondere die Erkenntnis, dass KI nicht unfehlbar ist: „Es muss immer ein Mensch

BERUFSSCHULLEHRER Sven Kaufmann von der Ernst-Bracher-Schule wendet KI nicht nur im eigenen Unterricht an, sondern bildet auch seine Kollegen zu dem Thema weiter.

drüberschauen“, ist die Botschaft, die er vermittelt. Damit die Schüler das lernen, verteilt er ihnen Beobachtungsbögen, auf denen sie eintragen sollen, was die KI anders gemacht hat als sie selbst.

Die Schüler sind jedenfalls sehr angetan von dem neuen Tool. In seinen Fortbildungskursen sitzen hingegen immer wieder sehr skeptische Kollegen. Das ändert sich aber meistens, wenn sie erkennen, welche Arbeitserleichterung die neue Technik ihnen bietet: So lassen sich Klassenarbeiten einfacher erstellen, differenzieren und korrigieren. Die gewonnene Zeit könnten sie dann für andere wichtige Aufgaben einsetzen.

KI macht das Leben leichter – wenn man sie beherrscht

Fazit: KI geht nicht mehr weg. Junge Leute werden ihr ganzes Leben lang damit umgehen müssen. Angst und Verweigerung wären da der falsche Ansatz. Stattdessen sollte man ihnen möglichst früh den richtigen Umgang damit beibringen, damit

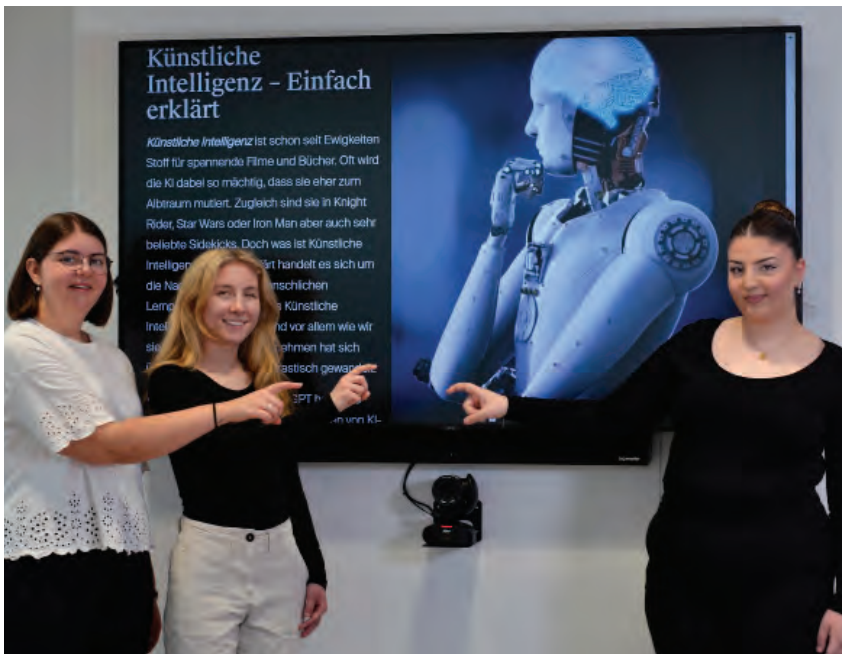
sie es als Werkzeug nutzen, das ihre menschliche Intelligenz unterstützt: indem KI große Informationsmengen so strukturiert, dass das Freiräume für die menschliche Kreativität schafft. Denn kreativ ist KI nicht – sie kann nur das „aus-spucken“, was der Mensch ihr vorher „gefüttert“ hat. Weil das leider nicht immer fair, gerecht und richtig ist, müssen die jungen Leute unbedingt im kritischen Umgang geschult werden. Die ZQ KI ist da eine wunderbare Möglichkeit, dies alles zu vermitteln.

Das zeigt auch die Einschätzung der Absolventen. Mahle-Azubine Rebecca Nti bringt es auf den Punkt: „Vorher dachte ich, dass die KI uns eines Tages ablösen wird. Jetzt denke ich eher, KI ist eigentlich wie ein Kind, dem man etwas beibringt. Aber der Lehrer bleibt man selbst.“

DR. ANNJA MAGA
Redaktion Magazin Wirtschaft
annja.maga@stuttgart.ihk.de

9
PROZENT DER DEUTSCHEN
nutzen ChatGPT mehrmals täglich. Seit Mai 2023 ist das System in Deutschland verfügbar.

Quelle: Statista



Auch von der IHK machen drei junge Frauen bei der Zusatzqualifikation künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen mit: Vanessa Dluzak, Dijonita Destani und Maja Laubscher. Die drei Azubinen für Büromanagement im zweiten Lehrjahr haben sich gründlich Gedanken gemacht, warum sie sich auf die Zusatzanforderungen einlassen.

Warum laden Sie sich zusätzlich zu Ihrer Ausbildung noch einen 100-Stunden-Kurs auf?

Dijonita Destani Ich denke, dass KI die Zukunft prägen wird. Ich möchte gerne mehr darüber lernen.

Was erwarten Sie sich konkret?

Dijonita Destani KI bietet viele Möglichkeiten, die mich interessieren. Zum Beispiel die Idee, neue Lösungen für schwierige Probleme zu finden und Dinge, die vorher unmöglich schienen, plötzlich in wenigen Sekunden runterrattern zu lassen. Das fasziniert mich und treibt mich an.

Vanessa Dluzak Weil das die Zukunft ist, möchte ich gern rausfinden, was genau KI ist und wie sie funktioniert.

Der Kurs besteht nicht nur aus Selbstlernmodulen, sondern auch aus fünf Präsenzterminen. Wie finden Sie das?

Maja Laubscher Eigentlich gut. Gerade haben wir den zweiten von fünf Präsenz-Terminen absolviert: an einem Samstag von 9 bis 14 Uhr. Mehr als 25 Leute waren da, das hat mich schon überrascht. Auch

INTERVIEW

»Man versteht jetzt schon besser, was hinter dem steckt, was die KI ausspuckt.«

Das Interview führte
DR. ANNJA MAGA
Magazin Wirtschaft
annja.maga.@stuttgart.ihk.de

MAJA LAUBSCHER VANESSA DLUZAK DIJONITA DESTANI

Auszubildende
Kauffrau für Büromanagement
bei der IHK Region Stuttgart

dass wir nur sechs Mädchen waren, der Rest alles Jungs.

Im Büromanagement hat man ja nicht so viel mit Informatik zu tun. Ist das für Sie ein Problem?

Maja Laubscher Ungefähr die Hälfte der Kursteilnehmer sind Fachinformatiker. Die haben schon einen Wissensvorsprung. Deswegen ging es auch sehr, sehr schnell und es gab sehr, sehr viel Input. Ich fand es aber trotzdem „megaintressant“.

Was haben Sie ganz konkret gelernt?

Vanessa Dluzak Daten einspeisen und Diagramme erstellen. Wir haben aber auch über ethische Dinge gesprochen. KI hat ja mega viele Vorteile, aber man muss natürlich aufpassen, ob alles stimmt, was die KI vorschlägt.

Dijonita Destani Man versteht jetzt schon besser, was hinter dem steckt, was die KI ausspuckt.

IHK-TIPP

Zusatzqualifikation künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen

Für nähere Infos zu den Teilnahmemöglichkeiten an der KI-Zusatzqualifikation oder auch den KI-Fortbildungsabschlüssen wenden Sie sich gern an Dr. Claudia Achtenhagen: claudia.achtenhagen@stuttgart.ihk.de
Telefon 0711/2005-1509



LIEBER MIT KI ALS MIT BÜCHERN Die neuen Tools machen Jugendlichen viel Spaß.

RICHTIG PROMPTEN

ANWENDUNGSBEISPIELE für die Nutzung von KI in der Ausbildung

Die Nutzung von künstlicher Intelligenz (KI) kann dabei helfen, das Lernen interaktiver und effektiver zu gestalten. Es gibt zahlreiche Sprachmodelle, die genutzt werden können, wie ChatGPT von OpenAI oder Luminous von Aleph Alpha. Unabhängig vom Modell ist das richtige Prompten entscheidend.

Hier einige Tipps

1. Verständnis für Prompts
Ein Prompt ist eine Eingabe oder Frage an ein KI-Tool. Die Struktur und der Inhalt Ihrer Prompts sind entscheidend für die Qualität der Antwort.

2. Das CLEAR Framework
Das CLEAR Framework von Leo S. Lo bietet eine gute Grundlage für das Erstellen effektiver Prompts. Es steht für:

- Clear (klar): Formulieren Sie Ihre Fragen klar und präzise.
- Logical (logisch): Achten Sie auf einen logischen Aufbau.
- Engaging (ansprechend): Wecken Sie das Interesse der Auszubildenden.
- Actionable (handlungsorientiert): Ihre Prompts sollten konkrete Schritte er-

möglichen.

- Result-oriented (ergebnisorientiert): Fokussieren Sie sich auf die gewünschten Ergebnisse.

Und hier einige Beispiele

Hier sind Beispiele für Prompts, die Sie an die Bedürfnisse Ihrer Auszubildenden und die jeweiligen Themen anpassen können. Achten Sie darauf, keine persönlichen Daten einzugeben.

Beispiel für einen Prompt, der der KI eine spezifische Rolle und Zielgruppe vorgibt, was zu relevanteren Vorschlägen führt: „Du bist ein erfahrener Ausbilder in der Branche X. Nenne mir drei kreative Methoden, um das Thema Y zu vermitteln, die auf die Bedürfnisse von 16- bis 18-jährigen Auszubildenden zugeschnitten sind.“

Mit diesem Prompt würden Sie die Empathie fördern und den Auszubildenden helfen, ihre eigenen Herausforderungen zu reflektieren: „Stelle dir vor, du bist ein Auszubildender im ersten Jahr. Welche Fragen würdest du zu den Herausforderungen in der Ausbildung haben? Beant-

worte diese Fragen aus der Sicht eines erfahrenen Ausbilders.“

Folgender Prompt fordert die KI auf, handlungsorientierte Unterstützung zu bieten, die direkt umsetzbar ist. „Du bist ein KI-gestützter Tutor. Wie kannst du einem Auszubildenden helfen, der Schwierigkeiten mit dem Thema XYZ hat? Gib mir konkrete Schritte und Ressourcen.“

Auszubildende nutzen KI selbst

Ein wichtiger Aspekt der KI-Nutzung ist, dass auch die Auszubildenden selbst aktiv mit der Zukunftstechnologie arbeiten können. Hier sind einige Ansätze, wie Sie dies fördern können:

Eigenständige Recherchen: Ermutigen Sie Ihre Auszubildenden, KI-Tools zu nutzen, um Informationen zu recherchieren. Ein Beispiel-Prompt könnte sein: „Du bist ein Marktforscher. Finde heraus, welche aktuellen Trends in der Branche XYZ relevant sind und präsentiere sie in einem kurzen Bericht, der für einen 17-jährigen Auszubildenden verständlich ist.“ Dies fördert das eigenständige Lernen und die Recherchefähigkeiten.

Projektarbeit: Lassen Sie die Auszubildenden KI für ihre Projektarbeiten einsetzen. Ein Beispiel-Prompt könnte lauten: „Du bist ein Produktmanager. Entwickle einen Projektplan für ein neues Produkt in der Branche XYZ und nutze die KI, um relevante Marktforschungsergebnisse zu sammeln.“ Dies gibt den Auszubildenden die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln.

Feedback einholen: Die Auszubildenden können KI auch nutzen, um Feedback zu ihren Arbeiten zu erhalten. Ein Beispiel-Prompt könnte sein: „Du bist ein Lektor. Bitte bewerte meinen Aufsatz über das Thema XYZ und gib mir Verbesserungsvorschläge, die ich umsetzen kann.“ Dies fördert die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur Annahme von konstruktivem Feedback.

Fazit: Die Nutzung von KI im Ausbildungsprozess bietet viele Möglichkeiten. Experimentieren Sie mit verschiedenen Ansätzen und passen Sie Ihre Prompts an die Bedürfnisse Ihrer Auszubildenden an, um eine unterstützende Lernumgebung zu schaffen.

VANESSA BISCHOF
fobizz | 101skills GmbH
https://fobizz.com

DIGITAL. EINFACH. KORREKT. GENIAL

AUSBILDUNG DIGITAL Mit dem Online-Ausbildungsvertrag sparen Sie Zeit, Aufwand und Papier

Die meisten Ausbildungsverträge werden nach bestem Wissen und Gewissen von den Personalabteilungen oder Verwaltungsfachkräften der Ausbildungsbetriebe erstellt.

Aber, und dies wissen die wenigsten: Ausbildungsverträge sind keine Arbeitsverträge! Für beide gibt es unterschiedliche rechtliche Grundlagen. Das ist vermutlich auch der Grund, warum fast 80 Prozent der bei der IHK Region Stuttgart eingereichten Ausbildungsverträge in Papierform fehlerhaft sind.

Werden grobe rechtliche Mängel festgestellt, landen fehlerhafte Ausbildungsverträge postwendend zur Korrektur wieder bei den Betrieben. Dies ist für alle Beteiligten ärgerlich, weil alle Vertragsparteien die Änderungen auf dem Vertrag per Unterschrift quittieren müssen. Für die Unternehmen bedeutet dies Aufwand und nicht selten auch Imageverlust bei den Auszubildenden und deren Eltern.

Werden Ausbildungsverträge jedoch mit der von der IHK Region Stuttgart kostenlos zur Verfügung gestellten Webanwendung „Digitaler Ausbildungsvertrag“ erstellt, gehören fehlerhafte Verträge der Vergangenheit an. Diese werden nämlich von der IHK geprüft, bevor sie ausgedruckt und unterschrieben werden können.

Der Zugang zur Webanwendung ist sehr einfach. Es ist keine App oder Software nötig. Sie aktivieren einfach Ihren Zugang für das ASTA-Infocenter. Die Zugangsdaten hierfür wurden in diesem Jahr an alle aktiven Ausbildungsbetriebe verschickt.

Sollten Sie diese nicht bekommen oder verlegt haben, können Sie diese jederzeit nochmals erhalten. Geben Sie unter www.stuttgart.ihk.de im Suchfeld die Nummer 6116536 ein und klicken Sie auf die Lupe. Es öffnet sich ein Webformular, das Sie ausfüllen und absenden. Sie erhalten dann ein Schreiben mit Ihren Zu-

80

Prozent der auf Papier eingereichten Ausbildungsverträge sind erst einmal fehlerhaft.

HIER GEHT ES ZUM DIGITALEN AUSBILDUNGS-VERTRAG:



DR. UWE SCHWAB
IHK Region Stuttgart
uwe.schwab@stuttgart.ihk.de

gangsdaten. Sollte es eilen, rufen Sie uns gerne an. Unsere Kontaktdaten finden Sie oben rechts im Kreis.

Nach dem ersten Login im ASTA-Infocenter vergeben Sie sich und gegebenenfalls weiteren Kollegen, die Ausbildungsverträge erstellen, gleich auch die Rechte für das Vertragsmanagement und schon kann es losgehen.

Wichtig! Sie erstellen einen rechtlich geprüften Vertrag

Bei Verwendung der Webanwendung DAV macht Sie die Anwendung bereits bei der Vertragserstellung auf Fehler aufmerksam. Nach dem Einreichen des Vertrags erhält dieser automatisch eine Vorgangsnummer. Damit lässt sich jederzeit der Sachstand prüfen.

Die IHK prüft nun den Vertrag bis spätestens am Folgetag und wenn er rechtlich korrekt ist, erhalten Sie per Mail die Freigabe, den Vertrag herunterzuladen und unterschreiben zu lassen. Der Auszubildende kommt schon in einer Stunde und Sie müssen dringend den Vertrag erstellen? Auf Wunsch geht die Freigabe auch innerhalb einer Stunde!

Das System ist selbst-erklärend

Die Vertragserstellung ist selbsterklärend. Reiter für Reiter wird die Anwendung mit Daten des künftigen Auszubildenden und Angaben zur Berufsausbildung befüllt. Der Ausbildungsort und die von der IHK anerkannten Ausbilder für einzelne Berufe werden aus der IHK-Datenbank gezogen. Dasselbe gilt für die zuständige Berufsschule.

Bei der Ausbildungszeit ist die gesetzliche Regelausbildungsdauer für den jeweiligen Beruf hinterlegt. Nach Eingabe des Startdatums, errechnet die Anwendung das Ausbildungsende – auch Verkürzungen sind möglich. Die Verkürzung oder Anrechnung wird durch Eingabe der



„**VERTRAG ABSCHICKEN**“-BUTTON drücken und fertig ist der Ausbildungsvertrag.

bereits abgelegten Monate automatisch berücksichtigt.

Das passiert, wenn alle unterschrieben haben

Sobald der Vertrag unterschrieben wurde, melden Sie sich wieder in der Anwendung an, geben das Unterschriftsdatum ein, haken ein Kontrollkästchen an, mit dem Sie die Vertragsunterschriften bestätigen, und klicken auf den „Vertrag abschließen“-Button. Das Symbol grüner Haken in weißem Feld neben der VG-Nummer zeigt Ihnen an, dass die Aufgabe zur Eintragung nun bei der IHK vorliegt.

IHK-SERVICE

Hilfe beim Digitalen Ausbildungsvertrag

Und wenn Sie in Sachen digitaler Ausbildungsvertrag wirklich einmal nicht weiterwissen, das freundliche Support-Team der IHK Region Stuttgart in der Bezirkskammer Göppingen hilft Ihnen gerne weiter.

SIE ERREICHEN DIE SERVICE-HOTLINE UNTER
TELEFON 07161 / 6715-8466

ZWEI JUNGS* UNTERHALTEN SICH NACH DER REALSCHULE ÜBER IHRE AUSBILDUNG

Hey
Bro lange nichts mehr von dir gehört. Was machst du eigentlich nach unserem Abschluss?

Hey bro mir geht es gut dir? Ja habe eine Ausbildung zum Groß und Außenhandelsmanagement angefangen du?

Echt cool
ich auch wie läuft die Ausbildung bei dir?

Ganz gut soweit ich muss die Erledigungen meines Chefs den ganzen Tag machen ansonsten bekomme ich keine Aufgaben wie sieht es bei dir aus?

Sei froh schön wär's.
Nein ich muss so viel Arbeiten muss dementsprechend Überstunden machen komme nicht hinterher habe auch kaum Zeit für mich

Krass wie unterschiedlich unsere Tätigkeiten sind obwohl wir die selbe Ausbildung machen

ZWEI JAHRE SPÄTER

Na wie
liefern deine Prüfungen?

Sehr gut habe mit 1,8 bestanden bei dir?

Nicht so
gut da ich in meiner Ausbildung nichts neues dazu gelernt habe über unsere Fachrichtung und dem Betrieb allgemein habe ich die Prüfung nicht bestanden.

Und was machst du jetzt?

Meine
Ausbildung um ein halbes Jahr verlängern und mein Ausbildungsbetrieb wechseln.

Mir gefällt's super.
ich bleibe in meinem Betrieb.

*Vier Schüler der Erich-Bracher-Berufsschule (18-20) haben diesen Dialog geschrieben (Original-Schreibweise)



PRAKTIKA WIE HIER BEIM GIRLS' DAY
sorgen dafür, dass der Nachwuchs Einblicke in Berufe bekommt, die er vorher gar nicht kannte.

SCHÜLER SCHNUPPERN JOBLUFT

SCHÜLERPRAKTIKUM Tipps wie Sie junge Leute auf sich als Ausbildungsbetrieb aufmerksam machen können

Auf der Suche nach zukünftigen Azubis kann ein Schülerpraktikum wertvolle Dienste leisten. Einerseits ist es eine Möglichkeit, Ihren Betrieb zu präsentieren und für die Ausbildung in Ihrem Unternehmen zu werben. Andererseits ist es für Sie eine schöne Gelegenheit, die Fähigkeit und Eignung Ihres potenziellen neuen Auszubildenden besser kennenzulernen. Selbst ohne große Erfahrung kann so ein Praktikum gelingen, wenn Sie es sorgfältig vorbereiten. Hierbei hat sich ein Praktikumsplan bewährt, der anhand der wichtigsten Fragen aufgebaut wird.

Damit sich Ihr Praktikant wohlfühlt, sollte er vom ersten Tag an gut integriert werden. Nach der Begrüßung bietet sich ein kleiner Rundgang durch den Betrieb an oder zumindest durch den Bereich, wo er mitarbeiten darf. Er lernt so gleich die Kollegen kennen und weiß, wer seine Ansprechpartner sind. Dadurch gewinnt der Schüler Sicherheit – schließlich ist die Situation ganz anders, als er es aus der Schule gewohnt ist.

Während seiner Zeit im Betrieb sollten dem Praktikanten alle Arbeitsabläufe erklärt werden, da-

14.10.

BEGINNEN WIEDER DIE PRAKTIKUMS- WOCHEN BADEN- WÜRTTEMBERG. Seit diesem Jahr dürfen schon Achtklässler teilnehmen.

EINE KOSTEN- LOSE CHECK- LISTE für das perfekte Schülerpraktikum können Sie hier herunterladen:



mit er einen Rundumblick über den Beruf und seine Tätigkeitsfelder erhält. Lassen Sie ihm dabei Raum für seine Fragen. Es ist entscheidend, dass der Jugendliche versteht, welche Abläufe in den einzelnen Tätigkeitsfeldern notwendig sind und warum sie gemacht werden müssen. Fordern Sie Ihren Praktikanten dabei, aber überfordert Sie ihn nicht: schließlich soll das Praktikum Spaß machen und in guter Erinnerung bleiben.

Verschaffen Sie ihm auch Erfolgserlebnisse, zum Beispiel indem Sie ihn kleine, übersichtliche Aufgaben eigenständig erledigen lassen. Das Lernergebnis ist dadurch auch erheblich größer. Vermeiden Sie hingegen bloßes „Über-die-Schulter-gucken“. Das ist sehr eintönig und bringt dem Jugendlichen nicht wirklich etwas.

Die Versuchung ist oft groß, einem Praktikanten „ungeliebte“ Aufgaben zu übertragen, die sonst keiner machen mag, zum Beispiel das Lager aufräumen oder Müllberge entsorgen. Der Jugendliche fühlt sich dadurch schnell ausge- nutzt. Schlimmstenfalls schließt er daraus auf den Ablauf einer Ausbildung bei Ihnen. Außerdem lernt

er nichts über den Beruf und die dazugehörigen Tätigkeiten.

Loben Sie Ihren Praktikanten zwischendurch so oft wie möglich. Das funktioniert natürlich nur, wenn die Aufgaben machbar sind. Eventuelle Herausforderungen des Berufs sollten Sie aber durchaus thematisieren. Zuviel Kritik ist dagegen eher kontraproduktiv, weil sie nicht motiviert.

Und weil auch das Team und ein gutes „Wir-Gefühl“ zu einem positiven Eindruck führen, ist es ganz wichtig, dass der Praktikant auch in den Pausenzeiten integriert ist. Sorgen Sie dafür, dass die Kollegen ihn mit in die Kantine nehmen und in ihre Gespräche einbeziehen.

Sollte der Praktikant am Ende trotzdem keinen Zugang zu „Ihrem“ Beruf haben, ist das in Ordnung und zu akzeptieren: Besser, man erkennt während eines Praktikums, dass es nicht passt, als wenn die Ausbildung schon begonnen hat!

Aber wie findet man überhaupt einen Schülerpraktikanten? Da bietet sich eine Veröffentlichung auf Firmenwebseite an, die alle In-

formationen über Ablauf, Voraussetzung und Zeitraum enthält. Außerdem lohnt es sich, Kontakt zu Schulen am Ort aufzunehmen. Wenn Sie Azubis haben: fragen Sie die doch mal, ob sie für so ein Praktikum nicht auf Social Media oder in ihrem Freundeskreis werben können. Online können Sie den Praktikumsplatz auch in der IHK-Lehrstellenbörse bewerben. (www.ihk-lehrstellenboerse.de).

Nutzen Sie auch bewährte Aktionen wie die „Praktikumswochen Baden-Württemberg“, die demnächst in den Herbstferien stattfindet. Einen Praktikumsplatz kann man ganz einfach online anmelden.

Ihre Ansprechpartner in der IHK beraten und unterstützen Sie. Die Kontakte finden Sie unter dem QR-Code.



CLAUDIA ROTH
IHK Region Stuttgart
Team Übergang Schule-Beruf
Claudia.Roth@stuttgart.ihk.de

IHK-TIPP

Vorbereitung für ein Schülerpraktikum

- Welche Informationen zum Praktikanten und zum Ausbildungsberuf werden benötigt?
- Welche Tätigkeiten kann der Praktikant ausführen?
- Sind diese einfach umsetzbar?
- Tragen sie zur beruflichen Orientierung bei?
- Gibt es die Möglichkeit, etwas zu fertigen, um einen sichtbaren Erfolg zu haben, z.B. ein Werkstück zum Mitnehmen?
- Sind die Rahmenbedingungen geklärt, zum Beispiel Arbeitszeit, Pausen, Rechtliches?
- Ist die Rollenverteilung klar? Wer ist der Ansprechpartner für den Praktikanten? Wer vergibt die Aufgaben?
- Welches sind die Ziele für das Praktikum? Wie werden sie gemessen?
- Gibt es einen Praktikumsplan für den Schüler, der ihm einen Überblick über Ablauf und Aufgaben gibt (einschließlich Platz für eigene Notizen).
- Ein Feedbackbogen am Ende des Praktikums gibt Aufschluss über den Ablauf und über Verbesserungsmöglichkeiten.
- Gibt es Ideen, wie der Kontakt zu guten Praktikanten gehalten werden kann?



Das hochgeladene Bild zeigt eine Karikatur, in der ein strenger Chef mit einem „Boss“-Schild einem überforderten Azubi vor einem Schreibtisch etwas erklärt. Der Azubi sitzt mit großen Augen und einem besorgten Gesichtsausdruck vor dem Chef.

Vier Schüler der Erich-Bracher-Berufsschule (18-20) haben diesen Text der KI gepromptet und daraufhin diese Karikatur generiert.

SEMINARE & WORKSHOPS

rund um neueste Entwicklungen im Bereich Ausbildung finden Sie hier:





SZENARIO: DIE GESTRESSTE AUSBILDERIN

****Azubine**:** Guten Morgen, Frau Meier. Ich wollte mit Ihnen über eine Aufgabe sprechen, bei der ich Schwierigkeiten habe.

****Ausbilderin (Frau Meier)**:** (genervt) Schon wieder? Wie oft muss ich dir das noch erklären? Vielleicht bist du einfach nicht geeignet für diesen Job.

****Azubine**:** Ich gebe mir wirklich Mühe, aber manche Dinge verstehe ich einfach nicht sofort.

****Ausbilderin**:** Das ist nicht mein Problem. Wenn du es bis jetzt nicht verstanden hast, wirst du es auch nicht verstehen. Mach weiter und hör auf, meine Zeit zu verschwenden.

****Azubine**:** (enttäuscht) Okay, ich versuche es weiter...

Vier Schüler der Erich-Bracher-Berufsschule (18-19) haben sich diesen Dialog für ein TikTok-Video ausgedacht. Das Foto ist KI-generiert

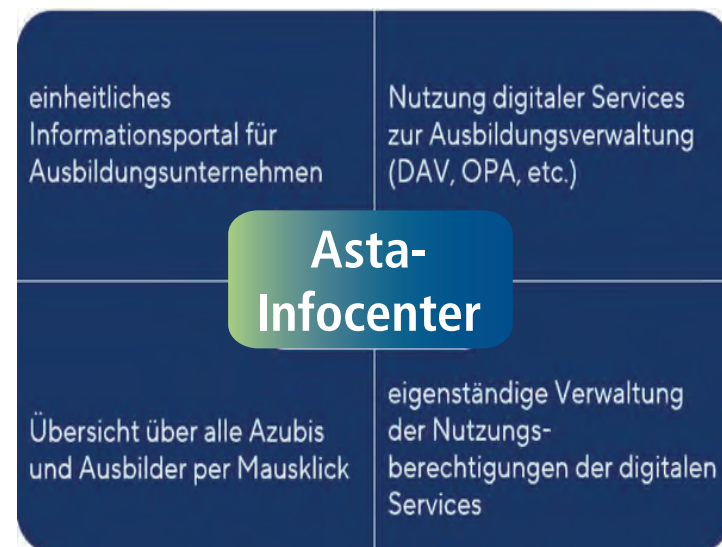
ERFOLGREICH AUSBILDEN

Unterstützung, wenn es mal nicht so klappt, finden Ausbilder und Auszubildende bei der IHK



VERWALTEN SIE IHRE AUSBILDUNG JETZT PAPIERLOS

MIT DEM ASTA-INFOCENTER bleiben alle Daten und Infos im Blick



Alle unsere mehr als 5000 Ausbildungsleiter erhielten um den Jahreswechsel herum einen Brief mit dem Betreff „Das Asta-Infocenter geht an den Start“. Asta? Das steht für Ausbildungsstätten-Informationscenter. Hinter dem Bandwurmnamen verbirgt sich ein toller digitaler Service, nämlich der komplette Datensatz, den die IHK über die Ausbildung in Ihrem Betrieb gespeichert hat. Also beispielsweise wer für die Azubis verantwortlich ist oder welche Azubis mit welchen Berufen und Lehrzeiten angestellt sind.

Das Schöne: Sie können das hier nicht nur nachsehen, sondern auch ändern, zum Beispiel wenn es um eine Lehrzeitverkürzung oder -verlängerung oder die Auflösung geht. Brief, Mail, Anruf – all das ist dann nicht mehr nötig und alles geht sofort. Sie können aber auch einen E-Mailservice abonnieren, der Sie informiert, wenn die Anmeldungen für die Prüfungen anstehen. Die Anmeldung selber können Sie ebenfalls in dem Asta-System vornehmen.

Übrigens können Sie auch mehrere Betriebsstätten verwalten,

selbst wenn Sie außerhalb unseres IHK-Bezirks sind. Und Sie können von hier aus direkt zum Vertragsmanagement springen, denn der digitale Ausbildungsvertrag ist mit dem Asta-System verknüpft. Kurz: Sie können Ihre Ausbildung komplett digital verwalten. Ein weiterer Schritt hin zum papierlosen Büro!

Klar, die Daten, die in dem System sind, müssen geschützt werden. Deswegen müssen Sie sich registrieren. Aber keine Sorge, das ist nicht aufwändiger, als wenn Sie in einem Onlineshop etwas bestellen wollen.

Sie finden den Brief von der IHK nicht mehr? Kein Problem: Eine Mail an Ihren Ausbildungsberater oder ein Anruf genügen und wir schicken ihn Ihnen noch einmal zu.

www.stuttgart.ihk.de,
Dok-Nr. 5693620



ANGELA RICHTER
IHK Region Stuttgart
angela.richter@stuttgart.ihk.de

STUDIENABBRECHER WERDEN AZUBIS

?

SO GEHEN SIE MIT DEN UMSTEIGERN UM

Studienabbrecher können eine interessante Zielgruppe sein, wenn man neue Azubis sucht. Allerdings ist die Ansprache eine andere als bei Absolventen des mittleren Bildungsweges. Schließlich sind sie zwar älter und reifer als Schüler, haben aber oft wenig Erfahrung mit betrieblichen Abläufen und Bewerbungsverfahren: Da viele zunächst stark auf das Studium fokussiert waren, ist ihnen das System der beruflichen Bildung wenig vertraut.

Hier ein paar Tipps, was Sie beachten müssen, wenn Sie Studienabbrecher für sich gewinnen möchten:

Lassen Sie sich von unserem „Azubi gesucht? - Team“ der IHK Region Stuttgart unterstützen oder nutzen Sie die Angebote für Studienabbrecher der Arbeitsagenturen.

Studienabbrecher können die Ausbildungszeit in der Regel um bis zu zwölf Monate verkürzen. Machen Sie sich zuvor über den Leistungsstand des Bewerbers ein genaues Bild und entscheiden Sie dann, ob eine Verkürzung sinnvoll ist. Infos über den Ablauf einer verkürzten Ausbildung gibt Ihnen Ihr IHK-Ausbildungsberater.

Viele Umsteiger haben ihr Studium bereits beendet und sind somit zeitlich flexibel. Rechnen Sie also auch mit kurzfristigen Anfragen. Dank der Verkürzungsmöglichkeiten ist ein Ausbildungsbeginn in der Regel auch während des Jahres möglich.

Viele kennen die üblichen Bewerbungsverfahren noch nicht. Erklären Sie Ihren Bewerbern deshalb, wie die Auswahl bei Ihnen läuft, wie lange ein Bewerbungsgespräch

normalerweise dauert und wie viele Personen teilnehmen. Falls möglich, zeigen Sie am besten schon zu diesem Zeitpunkt auf, welche realistische Perspektive Sie im Anschluss bieten können.

Nehmen Sie sich Zeit für ein Einführungsgespräch, erklären Sie den Ablauf der Ausbildung, betriebliche Regelungen, Sicherheitsbestimmungen und die allgemeinen „Spielregeln“ etwas ausführlicher. Ihr Auszubildender hat die letzten Monate oder Jahre vor allem unter Studierenden, in Seminarräumen und Bibliotheken verbracht und kennt die betriebliche Praxis oft noch nicht.

Sicher gibt es im Betrieb schriftliche Informationen für Auszubildende, die Sie schon beim Einführungsgespräch überreichen können. Zudem haben Sie einen angepassten, betrieblichen Ausbildungsplan für den Auszubildenden erstellt. Die jeweilige Ausbildungsverordnung erhalten Sie von Ihrem IHK-Ausbildungsberater. Sprechen Sie diese Unterlagen gemeinsam durch, damit der Azubi weiß, was ihn erwartet und was Sie von ihm erwarten. Auch mögliche Auslandsaufenthalte, Lehrgänge oder Team-Events sind erfreuliche Informationen, die ein Auszubildender zu Beginn erfahren muss.

Ein fester Ansprechpartner hilft, sich im Betrieb besser zurechtzufinden. In der Regel ist das der verantwortliche Ausbilder. Viel-



leicht haben Sie darüber hinaus die Möglichkeit, ihm einen älteren Azubi als Paten zur Seite zu stellen.

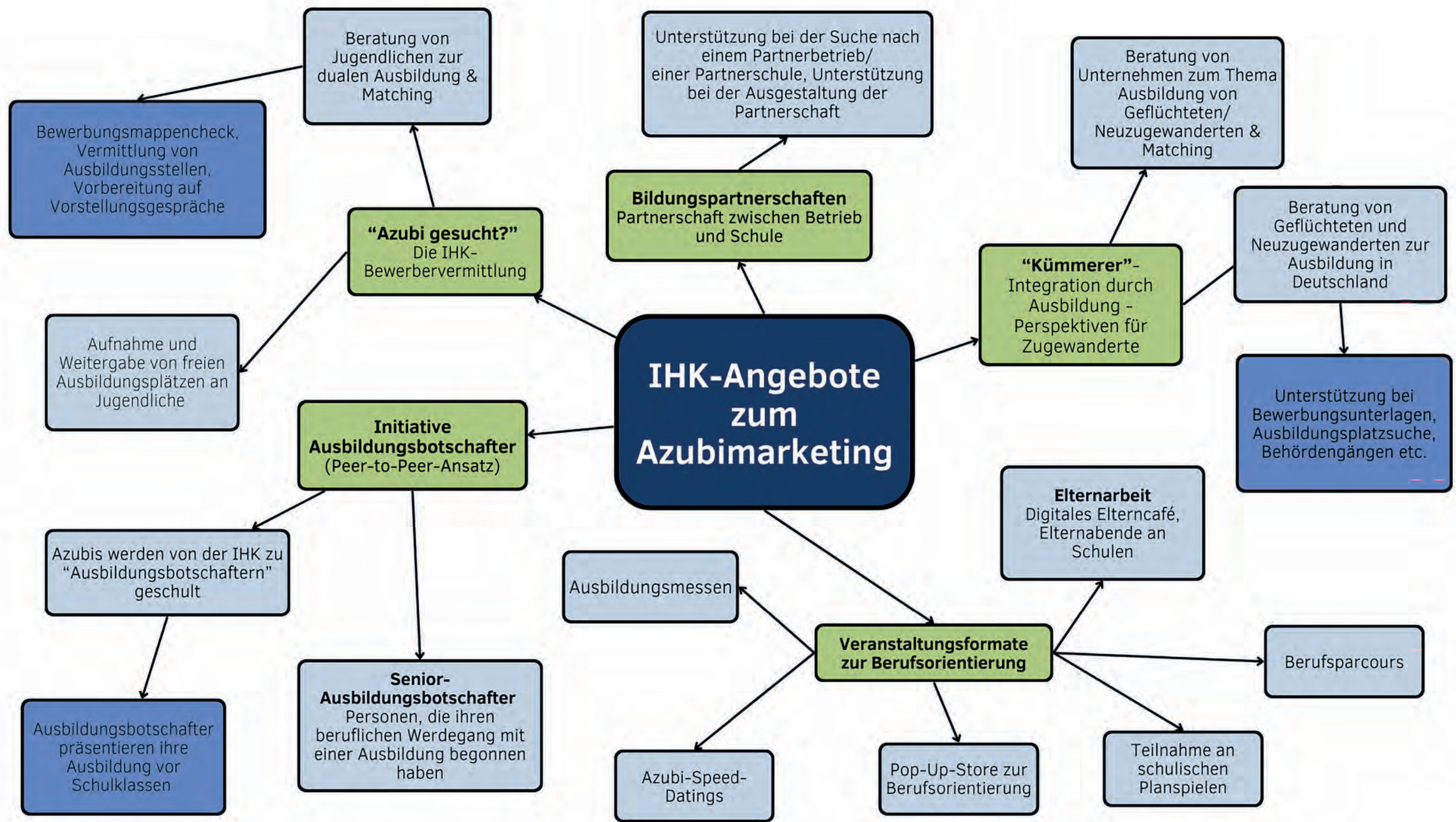
Auch Zwischengespräche während der Ausbildung sind fest einzuplanen. Bei Bedarf gibt Ihr Feedback Gelegenheit, mögliches Fehlverhalten rechtzeitig zu korrigieren. Hier ist aber auch Platz für Lob!

Studienaussteiger wollen weiterhin gefordert werden und sie sind oft leistungsstärker als andere. Fördern Sie sie also besonders, zum Beispiel mit kniffligen Aufgaben, soweit das im Betrieb passt.

Ein vorzeitiges Ende des Studiums ist oft mit persönlicher Enttäuschung verbunden und nagt am Selbstbewusstsein. Gute Integration im Betrieb, Wertschätzung und Respekt von Kollegen und Vorgesetzten sind deshalb besonders wichtig und helfen beim Neustart.

Wenn die Ausbildung erfolgreich absolviert wurde, erläutern Sie, welche Perspektiven für eine Karriere in Ihrem Unternehmen bestehen. Binden Sie die jungen Leute durch Weiterbildung an sich. Gerade für leistungsstarke Absolventen einer Berufsausbildung bietet sich eine betriebliche Weiterbildung an. Sie ermöglicht ohne Studium und neben dem Beruf eine höhere Qualifikation zu erreichen. Und machen Sie deutlich, dass sie zum Beispiel als Meister oder Fachwirt dieselbe DQR-Stufe erreichen, wie mit einem Bachelor von der Uni.







VIER NEU GEORDNETE BERUFE gibt es im Umweltbereich.

NEUE NAMEN – NEUE INHALTE

MODERNISIERTE AUSBILDUNGSBERUFE Zum 1. August wurden wieder eine ganze Reihe klassischer Berufsbilder modernisiert.

Damit die duale Ausbildung genau die Fachkräfte ausbildet, die Wirtschaft und Gesellschaft brauchen, um die großen Transformationsprozesse wie Digitalisierung, Mobilitäts- und Energiewende zu gestalten, müssen auch die Ausbildungsinhalte mit der Zeit gehen. Deshalb werden die Ausbildungsordnungen auf Bundesebene regelmäßig überarbeitet und neue Berufsbilder entwickelt. Die Initiative dazu geht von Fachverbänden, den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber, den Gewerkschaften oder vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus.

Zum 1. August 2024 starteten deshalb wieder mehrere neu geordnete Berufe. Im gewerblich-technischen Bereich sind dies neben den Ausbildungsberufen **Feinoptiker/Feinoptikerin**, **Fluggeräteelektroniker/Fluggeräteelektronikerin** und **Fluggerätmechaniker/Fluggerätmechanikerin** vor allem die vier umwelttechnischen Berufe

- **Umwelttechnologie/-technologin für Wasserversorgung**,
- **Umwelttechnologie/-technologin für**

Abwasserbewirtschaftung,

- **Umwelttechnologie/-technologin für Kreislauf- und Abfallbewirtschaftung**,
- **Umwelttechnologie/-technologin für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen**.

All diese Berufe erhielten neue, griffigere Namen, damit sich die jungen Leute besser damit identifizieren können. Sie erhielten aber auch neue Inhalte, damit die Absolventen gerüstet sind für die Digitalisierung, die Herausforderungen des Klimawandels sowie veränderte technische und rechtliche Anforderungen. Zudem wird die gestreckte Abschlussprüfung eingeführt.

Ebenfalls zum 1. August 2024 tritt die neue Verordnung zum Ausbildungsberuf **„Industriekaufmann/-frau“** in Kraft. Das aktualisierte Berufsbild ist im Kern generalistisch ausgerichtet mit technikoffenen Lernzielbeschreibungen. Ausgehend vom industriellen Leistungserstellungsprozess gehört folglich das kunden-, geschäftsprozess- und projektorientier-

te Arbeiten zu den breit aufgestellten Kernkompetenzen des Berufes. Im letzten Ausbildungsdrittel werden die betriebswirtschaftlichen Kernkompetenzen durch ein Einsatzgebiet vertieft. Die Differenzierung ermöglicht den Industriekaufleuten sowie den ausbildenden Unternehmen eine erste Spezialisierung zum Ausbildungsende.

Ebenfalls umgesetzt werden die neuen Standardberufsbildpositionen, die für alle modernisierten Berufe gelten. Die Novellierung akzentuiert ferner die Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung von Geschäftsprozessen ausdrücklich als Bestandteil des künftigen Berufsbildes.

Neu eingeführt wird bei den Industriekaufleuten ferner die gestreckte Abschlussprüfung – damit entfällt die bisherige Zwischenprüfung. Die aktualisierten berufsschulischen Lernfelder sind parallel zu den betrieblichen Inhalten abgestimmt.

Nach der Modernisierung bleibt der Beruf Industriekaufmann/-frau auch künftig eine starke und bekannte „Premiummarke“ der kaufmännischen Erstausbildung, die für die schnittstellenübergreifende und betriebswirtschaftlich fundierte Qualifikation ihrer Absolventen steht

Übrigens: Die nächsten Neuordnungen sind schon in der Pipeline und betreffen die 19 **Bauberufe**, die 2026 an den Start gehen. Dabei wurden neue, innovative Strukturen implementiert:

- Für die 16 dreijährigen Ausbildungsberufe wurde die gestreckte Gesellen- beziehungsweise Abschlussprüfung eingeführt. Auszubildende werden so motiviert, auch schon im Prozess der Ausbildung Leistungen zu zeigen, die in die Endnote mit einfließen.
- Die drei zweijährigen Ausbildungsberufe wurden mit dem sogenannten Anrechnungsmodell ausgestattet. Das erhöht die Durchlässigkeit und sichert die Anschlussfähigkeit an die dreijährigen Berufe.
- Die Ausbildungsinhalte wurden einer umfassenden Revision unterzogen, insbesondere vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit, des Klimaschutzes und der Digitalisierung.

THOMAS WEISE

IHK Region Stuttgart
thomas.weise@stuttgart.ihk.de



AZUBIS werden immer diverser. Reibungen bleiben da nicht aus.

KOMPETENT GEGEN DISKRIMINIERUNG

MENSCHENFEINDLICHE SPRÜCHE UND GESTEN Was Sie tun können, wenn sich Azubis unangemessen äußern

Gruppenbezogene Vorurteile und Diskriminierung, egal ob in Worten oder Gesten, sind nicht nur eine Gefahr für die Demokratie, sondern auch für den Betriebsfrieden. Deswegen sollte man als Ausbilder möglichst schnell einschreiten, wenn man davon hört.

Gekennzeichnet sind solche Äußerungen in der Regel von Emotionalität, Verallgemeinerung, Pauschalierung und Abwertung einzelner Gruppen. Die, die sie äußern, erwarten sich Zustimmung, was wiederum ihr Selbstwertgefühl erhöht. Sie rechtfertigen dadurch aber auch Ungleichheiten, wodurch sie wiederum ihre Position stärken.

Hilfreich kann es sein, im Vorfeld mit neuen Azubis zu besprechen, dass man wertschätzend miteinander umgeht, sich nicht diskriminierend äußert und dass man dem auch bei anderen entgegentritt.

Leider verhindern solche Regeln aber nicht, dass es, gerade wenn die Stimmung gereizt oder aufgeregt ist, trotzdem zu rassistischen, sexistischen oder politisch extremistischen Parolen oder Gesten kommt.

Solche Äußerungen erzeugen meist Beklemmung und Unsicherheit bei denen, die damit konfrontiert aber nicht gemeint sind, den Ausbildern zum Beispiel. Vielen fällt es darum schwer, auf die Schnelle differenziert zu antworten.

Auf keinen Fall darf man solche Vorfälle aber einfach stehen lassen oder ignorieren – selbst wenn man selbst nicht dabei war. Im Gegenteil: Ziel muss es sein, die Gewissheit der „Schreier“ zu verringern und ihr geschlossenes Weltbild aufzubrechen. Es geht aber auch darum, die Angegriffenen zu schützen.

Wenn man Zeuge eines solchen Vorfalles ist, gibt es drei Regeln für eine passende Antwort: Sie sollte authentisch sein, auf keinen Fall beleidigen, und die Körpersprache sollte ausdrücken: „Es geht mir gut mit meiner Meinung“. Wenn mehrere Personen anwesend sind, sollte man sich Verbündete suchen. Auch sollte man sich überlegen, wie man die Situation zu einem guten Ende bringt, das keine Verlierer zurüklässt, aber dennoch deutlich macht, dass man Diskriminierung nicht duldet.

Eine andere Möglichkeit besteht darin, am besten in einem ruhigen Ton seine Wahrnehmung zu beschreiben: „Wenn ich Sie richtig verstanden haben, dann wollen Sie...“. Daran anschließend sollte man die Wirkung deutlich machen, die das auf einen selbst hat: „Mich ärgert es, wenn...“ oder „Ich halte das für...“. Abschließend nennt man seinen dringenden Wunsch: „Deshalb kann ich das nur zurückschicken und plädiere dafür...“.

Wenn sich die Wogen etwas geglättet haben oder wenn man selber gar nicht dabei war, sollte man sich mit dem Jugendlichen im Nachgang zusammen-

setzen. Dabei sollte man die Diskriminierung deutlich benennen, ohne aber die Person des Jugendlichen anzugreifen. Nur so bleibt eine gute Beziehungsebene erhalten. Auch sollte man versuchen, sein Weltbild mit Argumenten zu widerlegen.

Dazu gibt es verschiedene Techniken, zum Beispiel „verstehen ohne einverstehen zu sein“. Dazu muss man zunächst einen (möglichen) wahren Kern der Aussage aufgreifen und Interesse für die Bedürfnisse des Jugendlichen signalisieren. Dann sollte man differenzieren und den Gesprächspartner im besten Fall zu einem Perspektivwechsel bringen. Zum Abschluss bekräftigt man seine eigene Position.

Je nach Thema und Charakter des Jugendlichen kann man es auch mit Ironie versuchen. Wenn man so die Absurdität der Aussage aufzeigt, gewinnt man im besten Falle sogar Sympathie.

Immer sollte man aber seine eigene Vision deutlich machen: Wofür stehe ich? Wie möchte ich in diesem Land, in diesem Betrieb leben. Und nie sollte man vergessen, solidarisch mit den Angegriffenen zu sein.

Die Landeszentrale für politische Bildung bietet verschiedene Bildungsformate für diese und weitere Themen. Dazu gehören neben Fortbildungen und Publikationen für Fachkräfte auch Workshops und Projekttag für Jugendliche.

www.lpb-bw.de

LASST MAL DIE AZUBIS MACHEN

SOCIAL MEDIA So machen Ihre Azubis auf TikTok & Co. Werbung für Ihr Ausbildungsprogramm

Social Media ist zu einem unverzichtbaren Instrument bei der Rekrutierung neuer Auszubildender geworden. Schließlich ist die Generation Z mit digitalen Technologien aufgewachsen und erwartet eine entsprechende Präsenz von ihrem zukünftigen Arbeitgeber. Doch für ältere Jahrgänge ist es oft schwierig, hier den richtigen Ton zu treffen. Wie wäre es darum, wenn Sie Ihre aktuellen Azubis ins Recruiting einspannen.

Azubis sind schließlich die besten Botschafter, um andere potenzielle Azubis anzusprechen. Sie können authentische Einblicke in ihren Alltag geben und durch die unterschiedlichsten Formate Vertrauen schaffen und eine persönliche Verbindung zu potenziellen Bewerbern aufbauen.

Mittels solcher Formate gewinnt man nicht nur neue Azubis, sondern zeigt auch die Wertschätzung und das Vertrauen in den eigenen Nachwuchs, was dafür sorgt, dass dieser sich nochmals stärker ans Unternehmen gebunden fühlt.

63,7

STUNDEN pro Woche waren Jugendliche zwischen 12 und 19 Jahren 2023 online.

Quelle: Jugend-Digitalstudie der Postbank

KEVIN SCHEUING
Reputable People
Winterbach
www.reputable-people.de

Wenn Sie es ausprobieren möchten, können Sie folgendermaßen vorgehen:

Plattformwahl: Lassen Sie sich von Ihren Azubis erzählen, auf welchen Plattformen sie selbst am meisten Zeit verbringen und auf welchen Plattformen ihre Freunde und Bekannten am liebsten unterwegs sind. Fragen Sie auch, welche Inhalte sie dort besonders gern konsumieren und was sie besonders interessiert oder inspiriert.

Szenen und Inhalte finden: Organisieren Sie regelmäßige Meetings mit Ihren Azubis, um kreative und neue Ideen für die Social-Media-Aktivitäten zu sammeln. Geben Sie Anregungen, welche Szenen filmenswert sind. Das könnte sein

- der Arbeitsalltag: Kurze Clips oder Stories, die den typischen Tagesablauf eines Azubis zeigen,
- besondere Projekte oder Aufgaben, die Azubis im Unternehmen übernehmen,
- Team-Events, die das Gemeinschaftsgefühl und die Unternehmenskultur zeigen,

- Interviews oder kurze Berichte von Azubis über ihre Erfolge und Erfahrungen,
- Live-Streams, bei denen Interessierte direkt Fragen stellen können und diese von ihren zukünftigen Azubikollegen ehrlich und nahbar beantwortet werden. Auch wenn vielleicht nicht jede Antwort perfekt ist, zeigt dies das Vertrauen in die Azubis und die Hemmschwellen sind nicht so hoch,
- Teilnahme an aktuellen Social-Media-Trends oder Challenges, sofern sie zum Unternehmensprofil passen.

Unterstützung und Equipment bereitstellen

Stellen Sie den Azubis das notwendige Equipment wie Kameras, Licht und eventuell Schnittsoftware zur Verfügung. Es gibt mittlerweile auch einige kostenlose Tools, beispielsweise CapCut. Bieten Sie außerdem Schulungen und Workshops an, um den Azubis die Grundlagen der Content-Erstellung, Social-Media-Strategien und

EIN VERTRAUTES BILD für alle, die mit Jugendlichen zu tun haben. Aber warum nicht die Social-Media-Kompetenz der Azubis fürs Ausbildungsmarketing nutzen?

Datenschutzrichtlinien beizubringen. So fühlen sie sich sicherer und kompetenter in ihrer Rolle als Social-Media-Botschafter.

Achten Sie auch darauf, dass das reputative Bewusstsein meist noch nicht so hoch ist und man in diesem Bereich die Azubis gut brieft.

Ein Content-Plan hilft, die Übersicht zu behalten

Erarbeiten Sie gemeinsam mit den Auszubildenden einen Content-Plan. Legen Sie hierin fest, wann und welche Inhalte gepostet werden sollen. Konsistenz und regelmäßige Veröffentlichungen auf Social Media sind die Grundlage des Erfolges. Einmal ein Video zu posten, reicht hingegen nicht!

Nutzen Sie einen Redaktionskalender, um die Veröffentlichungen zu planen und die Zuständigkeiten klar zu verteilen. Achten Sie darauf, immer wieder neue Themen und Formate einzubauen, um die Zielgruppe dauerhaft an sich und das Unternehmen zu binden. Bauen Sie Trends und Challenges mit ein, welche im Moment angesagt sind.

Erfolg messen und Feedback geben

Messen Sie den Erfolg der Social-Media-Aktivitäten durch Analysen und Statistiken von beispielsweise Likes, Shares, Kommentaren, Reichweite und natürlich auch, wie viele sich aufgrund der Aktivitäten bewerben.

»Wie wäre es, wenn Sie Ihre aktuellen Azubis ins Recruiting einspannen?«

Geben Sie Ihren Azubis außerdem regelmäßig Feedback auf Augenhöhe. Fragen Sie, was gut und was schlecht lief. Formulieren Sie das Feedback positiv und individuell. Feedback ist immer zum Lernen da.

Ermutigen Sie die Azubis, authentisch zu bleiben und ihre eigenen Erfahrungen und Eindrücke zu teilen. Authentizität ist der Schlüssel zum Erfolg auf Social Media

und schafft eine echte Verbindung zur Zielgruppe. Da muss man auch mal aushalten, dass die Wortwahl oder Sprechweise eine andere ist als in offiziellen Unternehmenspublikationen...

Zeigen Sie Ihren Azubis, wie Storytelling richtig funktioniert, und lassen Sie diese in ihren eigenen Worten wiedergeben. Guter Content muss erlebbar und greifbar sein.

Zeigen Sie, dass die Beiträge der Azubis wertgeschätzt werden und dass Sie stolz auf die Aktivitäten sind, auch wenn noch keine großen Erfolge erzielt werden. Dies kann durch Anerkennung, Belohnungen oder die Einbindung in neue und wichtige Projekte sein.

Belohnen Sie Ihre Azubis für ihr Engagement mit Gutscheinen, besonderen Events oder Produkten aus Ihrem Sortiment. Die Leistung dahinter sollte immer honoriert werden. Dies muss nicht immer nur finanzieller Natur sein.

Fazit: Azubis als Botschafter auf Social Media sind eine hervorragende Möglichkeit, neue Bewerber anzuziehen. Wichtig dabei sind Vertrauen und Unterstützung.

SHOPPING- ERLEBNIS MIT BLAU- MANN & CO



GELB ODER ORANGE? Die Bandbreite bei Arbeitsbekleidung hat sich deutlich verbreitert, weiß AWK-Prokurist Dennis Glinicki.

KARRIERE MIT LEHRE Groß- und Außenhandelskaufmann Dennis Glinicki macht aus dem Kauf von Arbeitskleidung ein Erlebnis

„Schatz, lass uns am Samstag mal nach schicken Sicherheitsschuhen schauen“ – ist dieser Satz eigentlich je schon einmal gefallen? Wird etwas gebraucht, besorgt man es doch lieber mit ein paar schnellen Klicks im Internet und geht dann „richtig“ shoppen.

Dass man dem Onlinehandel etwas entgegenzusetzen muss, das beschäftigt Dennis Glinicki schon seit mehr als fünf Jahren. Der 42-Jährige ist Prokurist der AWK GmbH & Co. KG, eines Fellbacher Spezialisten für Arbeitskleidung und -schutzausrüstung. Zusammen mit seinem Team entwickelte er darum schon 2018 ein Retail-Konzept für ein Einkaufserlebnis, das Spaß macht.

Allerdings wurde es 2022, bis sich in der Stuttgarter Straße ein geeignetes Gebäude für die neue „World of Work“ fand. Doch dann musste nur noch die Schublade aufgezogen werden. Rasend schnell ging der Umbau samt Umzug: „Im März haben wir übernommen, dann kernsaniert und am 2. November schon eröffnet“, erzählt Glinicki stolz. Es ging auch deshalb so schnell, weil AWK eng mit den Marken zusammenarbeitet, aus denen sich das Sortiment zusammensetzt.

Und wie sieht das Konzept nun konkret aus? Wenn man die große Halle an der alten Bundesstraße betritt, wähnt man sich in einer Messehalle. Genau das ist gewollt: „Wir verstehen uns als eine Art Dauermesse“, erklärt Glinicki. Angeboten

wird alles, was man braucht, um am Arbeitsplatz sicher, sauber und schön anzutreten – egal ob in der Küche, in der Pflege, auf dem Bau oder am Gießereiofen. Aber auch die „White-Collar-Fraktion“ kann sich mit Hemden und Anzügen ausstaffieren. Man findet aber auch Outdoor- und Freizeitkleidung.

Die Kunden können die verschiedenen Markenwelten vergleichen und sich an jedem Stand ganzheitlich beraten lassen. „90 Prozent der Ware veredeln wir zudem, entweder in unserer Druckerei oder in unserer Stickerei“, erzählt Glinicki. Eine Mindestabnahmemenge gibt es nicht.

»Der Markt hat sich wahnsinnig gewandelt«

Dennis Glinicki, Groß- und Außenhandelskaufmann mit über 22 Jahre Berufserfahrung

Ganzheitlich ist die Beratung auch deshalb, weil die gesetzlichen Ansprüche an die richtige Berufsbekleidung so komplex geworden sind, dass man nicht einfach zur Ware greifen kann. Weil das so ist, hat AWK mehrere Partner ins Haus geholt: im ersten Stock praktizieren Arbeitsmediziner, außerdem sitzt dort ein Spezialist für Arbeitssicherheit. Zusätzlich gibt es einen AWK-Campus für Sicherheitsschulungen jeder Art.

Nachmittags ist zudem ein Orthopädietechniker im Haus. Ach ja, und dann gibt es noch einen „Pit's Burger“, denn „jeder Mensch braucht ein Mittagessen“. Für die Mitarbeiter ist der kleine Diner eine Art Kantine, er lockt aber auch Handwerker in der Mittagspause an, die dann gleich den Laden entdecken: „Marketing by Brotzeit“.

Angefangen hat das Familienunternehmen 1975 als Ausstatter für kleine Handwerksbetriebe. Im Laufe der Zeit wuchsen die Anforderungen, zum Beispiel an Gehörschutz, Erste-Hilfe-Ausrüstung oder persönliche Schutzausrüstung. Zudem trat an die Stelle von Blaumann und weißem Kittel eine Vielzahl von Schnitten, Funktionen und Farben, so dass die Kleidung auch immer öfter in der Freizeit getragen wird: „Der Markt hat sich wahnsinnig gewandelt“, staunt Glinicke, der vor 22 Jahren seine Lehre als Groß- und Außenhandelskaufmann bei AWK begann.

Heute ruht das Angebot von AWK auf drei Säulen: den Kunden, die ins Geschäft kommen, den Großunternehmen, die von den fünf Außendienstmitarbeitern betreut werden und dem Onlineshop. Das Konzept kommt jedenfalls an. Das Wirtschaftsministerium des Landes zeichnete es aus im Rahmen des „Ideenwettbewerbs Einkaufserlebnisse“. Und die Kunden genießen das Shopping-Erlebnis.

DR. ANNJA MAGA
Redaktion Magazin Wirtschaft
annja.maga@stuttgart.ihk.de

DAS HERZ SAGT »MACH!«

STARTUP Nahrungsmittelunverträglichkeiten brachten Bürokauffrau Nelly Grandel auf ihre Geschäftsidee.



NELLY GRANDEL lebt im doppelten Sinn von gesundem Essen.

Nelly Grandel hat bei der IHK Region Stuttgart ihre Ausbildung gemacht: 2003 begann die gebürtige Esslingerin nach ihrem Realschulabschluss eine Lehre zur Bürokauffrau. Danach arbeitete sie viele Jahre in unserer Außenwirtschaftsabteilung, dann in der IHK-Weiterbildung. Parallel absolvierte sie ihre eigene Weiterbildung zur Wirtschaftsfachwirtin. Zuletzt arbeitete sie in einer Anwaltskanzlei. Für unserer Serie über Gründer haben wir sie zweimal besucht: 2022 und 2024.

Gründerin ist sie geworden, weil Lebensmittelunverträglichkeiten sie hartnäckig plagten, sie „nichts mehr beschwerdefrei essen konnte“. 2019 wurde ihr klar, etwas musste sich in ihrem Leben ändern. Sie entdeckte Ayurveda, eine traditionelle indische Heilkunst. Volltreffer! Seither ging es mit ihrer Lebensqualität stetig bergauf.

Ein Jahr lang ließ sich Grandel in ihrer Freizeit zur Ayurveda-Ernährungs- und Gesundheitsberaterin ausbilden. „Eigentlich habe ich das nur für mich gemacht, aber ich habe gesehen, wie kraftvoll das ist“, erzählt sie. Bald stand für die junge Frau fest: „Ich will mein Wissen weitergeben.“ Schon eine Woche nach bestandener Prüfung meldete sie darum bei der Stadt Fellbach ihr Gewerbe an. Schnell fand sie Kunden im Freundes- und Bekanntenkreis, doch noch lief alles neben ihrem eigentlichen Job.

Die Idee, sich selbständig zu machen, ließ Grandel nicht mehr los – obwohl ihr wirklich jeder abgeraten hatte. Vom Partner bis zu ihrem Ausbildungsinstitut. „Aber mein

Herz hat gesagt: mach!“, erzählte Grandel 2022.

Da hatte sie gerade den Sprung ins kalte Wasser gewagt, in der Kanzlei gekündigt und Ayuny zu ihrem Beruf gemacht. Der Name steht für „Ayurveda mit Nelly“ und ist markenrechtlich geschützt.

»Ich habe sieben Rollen gleichzeitig«

Der Anfang war hart. Ständig fielen Aufgaben an. Überrascht war Grandel zudem, dass sie nicht weniger sondern mehr arbeitete als früher. „Ich habe sieben Rollen gleichzeitig“, zählt sie auf: „Beraterin, Communitymanagerin für Social Media, Marketing- und Vertriebsfrau, Grafikdesignerin, Content-Creatorin und Bloggerin, Buchhalterin und Unternehmensentwicklerin“. Die kontinuierlichen fachlichen Fortbildungen nicht zu vergessen. „Da kommt ganz schön viel zusammen“, resümierte die Gründerin und strahlte trotzdem.

Als wir sie diesen Sommer ein zweites Mal sprachen, hatte sich eine Menge getan. War sie zu Beginn stolz, mit einem Post über 22.000 Menschen erreicht zu haben, so erzielt sie jetzt Spitzenwerte von über 200.000, und „monatlich erreiche ich jetzt mehr als 100.000. Follower“, berichtet sie.

Besonders stolz ist sie auf den Onlinekurs mit über 70 Videos und schriftlichen Unterlagen zum Thema Nahrungsmittelunverträglichkeit und Darmgesundheit, den sie entwickelt hat. Er enthält all ihr Wissen zum Thema und geht im Oktober zum zweiten Mal live.

Sie tritt aber auch als Rednerin auf Festivals auf, hat zwei Weiterbildungen, zum Ayurveda-Ernährungstherapeuten und zum Ayurveda Mental Coach absolviert und eine Indienreise mit Stationen in Ayurveda-Krankenhäusern und -Universitäten unternommen.

Vor zwei Jahren erzählte Grandel uns, dass sie mit dem Gedanken ans Auswandern spielt. Hat sie das verwirklicht? „Ich wohne immer noch in Fellbach, bin aber oft unterwegs“, berichtet sie. Zuletzt habe sie einen Monat lang in Kroatien gelebt – weit weg von jeder Zivilisation. „Hauptsache es gibt WLAN“, lacht sie.

Die Einnahmen ihrer Firma ruhen mittlerweile auf drei Säulen: Kooperationen mit Firmen bezüglich Werbung für Produkte, die sie selber benutzt, ihren Kursen und der individuellen 1:1 Ayurveda Ernährungs- und Gesundheitsberatungen. Dabei begleitet sie Menschen drei Monate lang online „auf ihrem Heilungsweg.“

Und auch die Sache mit den sieben Rollen hat sie in den Griff bekommen. Sie hat nämlich eine Teilzeitkraft engagiert.

DR. ANNJA MAGA
Redaktion Magazin Wirtschaft

KOMM INS TEAM!

ETWAS MEHR AZUBIS AM START

BERUFSBILDUNGSBERICHT UND AUSBILDUNGSUMFRAGE Das sagen die Zahlen über die duale Ausbildung

Einmal im Jahr lässt die Bundesregierung den Stand der dualen Ausbildung in Deutschland analysieren. Dazu werden alle einschlägigen Studien und Statistiken ausgewertet, wobei die zugrunde liegenden Zahlen je nach Vorliegen teils von 2022, teils von 2023 stammen. Ergänzt haben wir die Analyse durch die IHK-Ausbildungsumfrage vom Mai 2024, an der 2095 Unternehmen aus ganz Baden-Württemberg teilgenommen haben.

Schönes Ergebnis: 2023 konnte der sich im Jahr 2022 andeutende positive Trend auf dem Ausbildungsmarkt gefestigt werden: 28.340 neue Verträge wurden in Baden-Württemberg abgeschlossen, gegenüber 27.101 im Vorjahr. Deutschlandweit betrug das Plus 2023 drei Prozent oder 14.000. Das sind 489.200 Vertragsabschlüsse. Betrachtet man nur die Berufe im IHK-Bereich, betrug das Plus sogar 4,5 Prozent. Im Vergleich zum Vor-Corona-Niveau (2019) ist das allerdings immer noch ein Minus von 6,8 Prozent oder 35.000.

Und auch das Ausbildungsplatzangebot steigt weiter - im Vorjahresvergleich um 3,4 Prozent auf

109,1

AUSBILDUNGSPLÄTZEN stehen 100 Bewerber gegenüber.

Quelle: Berufsbildungsbericht der Bundesregierung



DR. ANNJA MAGA

Redaktion Magazin
Wirtschaft
annja.maga@stuttgart.ihk.de

562.600. Unter dem Strich blieben deshalb 73.400 Ausbildungsplätze unbesetzt. Das sind 20.300 Plätze oder 38,2 Prozent mehr als 2019. In der Region Stuttgart sind es quer über alle dualen Ausbildungsberufe 7.634 (Stand: 30.06.).

Rein rechnerisch ergibt sich daraus, dass 100 jungen Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, 109,1 Ausbildungsstellen offenstehen. 2022 war die Zahl ähnlich, 2019 waren es erst 105,2 gewesen.

Aus Sicht der Ausbildungsbetriebe bedeutet das, dass 47 Prozent von ihnen nicht alle ihre offenen Ausbildungsplätze besetzen konnten - in Baden-Württemberg waren es sogar 48 Prozent. Das sind doppelt so viele wie vor zehn Jahren, als noch 70 Prozent aller befragten Betriebe ihre Plätze besetzen konnten. Besonders betroffen ist die Gastro-Branche mit 61 Prozent, gefolgt von Industrie und Handel (circa 54 Prozent) und Banken mit 53 Prozent.

Im Gegensatz zu früher bedeutet eine Unterschrift unter dem Ausbildungsvertrag auch längst nicht

mehr, dass der Azubi tatsächlich am 1. September auf der Matte steht. Das „Ghosting“ nimmt immer mehr zu, also dass die jungen Leute trotz Vertrag einfach ihre Stelle nicht antreten ohne sich abzumelden.

Und selbst wenn sie pünktlich antreten: 29,5 Prozent der Verträge werden vorzeitig aufgelöst. Das liegt deutlich über der üblichen Schwankungsbreite von 20 bis 25 Prozent, was aber wohl auf die für Azubis günstige Marktlage zurückzuführen ist. Dabei zeigen Studien, dass diejenigen, die für einen Beruf unterschrieben haben, der nicht ihre erste Wahl war, den Vertrag besonders häufig vorzeitig lösen. Doch mindestens die Hälfte davon findet schnell einen anderen Ausbildungsplatz im dualen System.

Trotz der aus Sicht der jungen Leute günstigen Marktlage blieben deutschlandweit 26.400 Bewerber unversorgt. Besonders häufig betroffen sind ältere Bewerber, solche mit ausländischer Staatsangehörigkeit, ohne Schulabschluss, mit Behinderung oder solche, die wiederholt einen Ausbildungsplatz suchen. Darunter sind allerdings auch zu 25 Prozent

Abiturienten, die keinen Ausbildungsplatz in ihrem Traumberuf erhalten haben und deshalb ein Studium beginnen. Das ist auch die Klientel, die sich deutlich mehr Beratung und Information zum Thema duale Ausbildung wünscht.

Aber auch am anderen Ende hakt es in Deutschland: Obwohl im Jahr 2023 bei über der Hälfte der unbesetzten Ausbildungsstellen (rund 41.800) lediglich ein Hauptschulabschluss erwartet wurde, fanden rund 19.000 Hauptschulabsolventen keinen Ausbildungsplatz. Sorgen bereiten müssen auch die 37.300 jungen Leute, die sich in einer Alternative befanden.

Hintergrund ist das altbekannte Problem der Passung, das weiter zunimmt. Gemeint ist, dass die Berufswünsche der jungen Menschen sich nicht mit dem Bedarf der Betriebe decken, sei es inhaltlich, sei es örtlich. Aus Arbeitgebersicht wiederum stimmen oft die die Qualifikationen oder die Soft Skills nicht.

Ein besonderes Potenzial für Betriebe, die bisher vergeblich nach Azubis gesucht haben, ist die Ausbildungsnachfrage nach der erweiterten Definition. Gemeint sind diejenigen, die zwar noch eine Ausbildungsstelle suchen, aber eine Alternative in der Hinterhand haben, beispielsweise den weiteren Schulbesuch. Summa summarum sind das 37.300 Personen in ganz Deutschland.

Die gute Nachricht: die Einmündungsquote dieser jungen Leute in eine duale Ausbildung steigt kontinuierlich und liegt jetzt bei 65,9 Prozent.

Es gibt aber auch Branchen, die sich ihre Azubi aussuchen können. Das gilt für die Immobilienwirtschaft, die Softwareentwicklung, den Gartenbau sowie künstlerisch-kreative Berufe wie Mediengestaltung, Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik oder Veranstaltungsmanagement. Gefragt sind auch Ausbildungen in Tierpflege, Tourismus oder Sport. Hier bewerben sich auch überproportional viele (Fach-)Abiturienten.

Das gesellschaftliche Ansehen dieser Berufe ist hoch. Genau das wird für viele junge Leuten immer wichtiger, wobei aktuell Berufe mit „Green Skills“ besonders gefragt sind. Bei der Entscheidung für eine Firma spielen aber auch die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie die Entwicklungsmöglichkeiten eine entscheidende Rolle.

Tatsächlich passen sich die Firmen immer mehr an diese Erwartungen an, wie die BWIHK-Umfrage zeigt. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählen demnach flache Hierarchien (63 Prozent der Antworten, Mehrfachnennungen waren hier möglich), Ausstattung mit moderner IT-Technik (53 Prozent) sowie materielle Anreize (43 Prozent). Viele Betriebe ermöglichen es ihren Azubis auch, an Projekten teilzunehmen, auch im Bereich Nachhaltigkeit oder Soziales Engagement (36 Prozent).

Auch auf ein weiteres Problem reagieren schon einige Betriebe: die Wohnungssituation. Laut Umfrage vermitteln knapp zehn Prozent den Azubis Wohnraum, 5,3 Prozent zahlen Mietzuschüsse und fast ebenso viele mieten sogar Wohnungen für sie an.

Wie finden Betriebe ihre Azubis? Drei von vier suchen über die Arbeitsagentur. 70 Prozent setzen zudem auf Praktika und 63 Prozent spannen ihre Mitarbeiter ein. Rund 60 Prozent werben über ihre Homepage und über Portale wie die IHK-Lehrstellenbörse. Fast die Hälfte nutzt inzwischen auch soziale Medien.

Dabei bekommen diejenigen, die indirekte Wege beschreiten, also beispielsweise über die Arbeitsagentur suchen, eindeutig mehr Bewerbungen. Allerdings haben diejenigen, die den direkten Weg wie Praktika wählen, eine höhere Wahrscheinlichkeit, passende Azubis zu gewinnen.

Und noch eine gute Nachricht zum Schluss: Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung werden 77 Prozent der Absolventen von ihren Betrieben übernommen. Damit ist die Quote der Vor-Corona-Zeit wieder erreicht.



Chat-Unterhaltung von zwei Schülerinnen der Erich-Bracher-Berufsschule (19-20)

AZUBI-GUIDE

Auf Instagram gibt es einen Azubi-Guide – eine jugendgerechte Mischung aus unterhaltsamen Einblicken in den Ausbildungsalltag, Infos, Tipps und Neuigkeiten rund um die duale Ausbildung.



„ALLE WÜRDEN PROFITIEREN“

IMPULSE FÜR EINE ZUKUNFTSFÄHIGE BERUFSAUSBILDUNG Dr. Wolf Bonsiep darüber, warum Azubis, Unternehmen und Berufsschulen profitieren würden, wenn die Spezialisierung der Berufe erst im dritten Lehrjahr erfolgt

Zusammen mit Südwestmetall hat die IHK ein Impulspapier zur Zukunft der dualen Ausbildung entwickelt. Eine Forderung: die Azubis sollen zunächst eine Grundausbildung durchlaufen und sich dann erst spezialisieren. Was versprechen Sie sich davon? Wichtig ist das Prinzip, dass die jungen Leute breit einsteigen und zunächst eine starke berufliche Basis vermittelt bekommen, die anschlussfähig an viele berufliche Schwerpunkte ist.

Können Sie ein Beispiel nennen? Nehmen wir die vielen Elektroniker-Berufe. In unserem Modell würden zunächst alle Auszubildenden die Grundlagen der Elektronik erwerben und sich erst im dritten Jahr zum Beispiel in der Automatisierungstechnik spezialisieren. Am Ende wäre es als Beruf trotzdem ein Elektroniker.

Was wäre der Vorteil? Alle würden profitieren: Die jungen Leute könnten sich einfacher orientieren. Ich beobachte immer wieder, dass sie sich unter den verschiedenen Spezialberufen, die es heute gibt, wenig vorstellen können. In der Ausbildung hingegen haben sie dann die Kenntnisse und die Erfahrung, um zu wissen, was ihnen liegt und Spaß macht. Der größere Freiraum und die Möglichkeit, sich nicht gleich nach der Schule genau festlegen zu müssen, machen die Azubis sicherlich zufriedener.

Wie profitieren die Unternehmen? Auch sie werden flexibler: Heute muss man vier Jahre vor Ausbildungsende entscheiden, welche Qualifikation man wo braucht. Dieser Vorlauf würde sich auf ein Jahr reduzieren. Außerdem ist es auch für die Unternehmen gut, wenn sie die Azubis gut einschätzen und stärkenorientiert entwickeln können.

Was ist mit den Berufsschulen? Auch die würden gewinnen, denn mit weniger beruflichen Spezialisierungen könnte man die Klassenbildung erleichtern – das würde gerade im ländlichen Raum vieles einfacher machen.

Erzählen Sie uns mehr über die Ideen für das dritte Lehrjahr. Ich stelle mir hier eine breite Weiterbildungslandschaft vor, die entsprechende Spezialisierungsmodule bereithält, die individuell für einen Azubi zusammengestellt werden können. Es wäre zum Beispiel denkbar, wenn sich Berufsschulen mit ihren spezifischen Stärken auf

INTERVIEW

» Eine Ausbildung ist eine optimale Vorbereitung, sich in die konkreten betrieblichen Aufgaben einzuarbeiten und Erfahrungen zu sammeln.«



DR. WOLF BONSIEP

Ausbildungsleiter
Robert Bosch GmbH, Stuttgart und
stellvertretender Vorsitzender des
IHK-Berufsbildungsausschusses

Das Interview führte
DR. ANJA MAGA
Redaktion Magazin Wirtschaft
anja.maga@stuttgart.ihk.de

Themen konzentrieren, die sie dann auch landesweit anbieten könnten. Und es ist ja gar nicht festgeschrieben, dass Module allein durch die Berufsschule angeboten werden – hier könnten sich auch andere Anbieter profilieren. Durch mehr Flexibilität der Berufsschulpflichten im dritten Lehrjahr wäre für stärkere Azubis auch eine Verzahnung mit einem Studium oder einer Techniker Ausbildung möglich.

Wie stehen die Chancen, dass das Konzept Wirklichkeit wird? Ich glaube, sie stehen aktuell sehr gut, weil alle Beteiligten merken, dass ein paar Dinge nicht mehr passen. Mut macht mir auch, dass wir in kurzer Zeit schon überraschend weit gekommen sind. Auch Verbände und Gewerkschaften reagieren positiv auf unsere Impulse.

Können Sie es in Jahren ausdrücken? Schwierig, aber die neuen Zusatzqualifikationen haben wir in zwei bis drei Jahren hinbekommen. Natürlich ist es eine Herausforderung für die Berufsbildungspartner, die Ausbildungsordnung so weitreichend zu überarbeiten. Da spielt auch die deutsche Vorliebe eine Rolle, immer alles im Detail zu regeln und wenig weglassen zu können. Ich denke aber, wir sollten uns klar machen, dass nicht alles in der Ausbildung abgedeckt sein muss. Eine Ausbildung ist eine optimale Vorbereitung, sich in die konkreten betrieblichen Aufgaben einzuarbeiten und Erfahrungen zu sammeln.

Im Oktober findet wieder der Kongress „Zukunft Ausbildung gestalten“. Auch das Strategiepapier steht auf der Agenda. Was erhoffen Sie sich davon? Mit dem Impulspapier haben wir einen Stein ins Wasser geworfen, der nun Wellen schlägt. Ich erhoffe mir eine rege Diskussion über die Chancen, aber natürlich auch über die Grenzen der Idee. Und natürlich erhoffe ich mir neue Mitstreiter.

Thema wird auch das Ausbildungsmarketing sein: Es ist wichtig, dass wir uns auch zu diesem Thema intensiv austauschen. Das Thema ist bei Bosch seit längerem im Fokus. Schließlich stellen wir immer wieder fest, dass die Berufsorientierung der Schüler überschaubar ist und wir Mühe haben, unsere Angebote zu kommunizieren. Auch hier wären, denke ich, weniger Berufe eine Erleichterung fürs Marketing.



VOLLES HAUS, HOCHKARÄTIGE REFERENTEN und viel Gelegenheit zum Austausch: der Zukunftskongress 2023 war ein voller Erfolg.

EINLADUNG ZUM ZUKUNFTSKONGRESS

Am 14. Oktober gibt es eine Neuauflage unseres Zukunftskongresses zur dualen Ausbildung

Wie sollte die duale Berufsausbildung gestaltet werden, damit Sie auch in den nächsten Jahren zukunftsfähig ist? Wie bleiben Ausbildungsberufe attraktiv, modern und bedarfsgerecht? Und wie begeistern wir auch in den kommenden Jahren junge Menschen für eine duale Berufsausbildung? Das sind die Themen unseres zweiten Zukunftskongresses Ausbildung am 14. Oktober im IHK-Haus.

Nach dem großen Erfolg des ersten Zukunftskongresses Ausbildung im letzten Jahr wollen wir diesen Herbst den Dialog zu Fragen rund um die duale Berufsausbildung vertiefen.

Der IHK-Kongress „Zukunft Ausbildung gestalten 2024“ findet am 14. Oktober 2024 von 10:00 bis 16:30 Uhr im IHK-Haus in Stuttgart statt. Gemeinsam mit unserem Kooperationspartner, dem Arbeitgeberverband Südwestmetall, zeigen wir konkrete Ideen und Handlungsansätze aus der Praxis zur Gestaltung einer zukunftsfähigen dualen Berufsausbildung auf.

Es erwarten Sie hochkarätige Gäste und Referenten, inspirierende Impulsvorträge und Themensessions, interessante Panels unter Einbeziehung des Publikums, viele innovative Ideen und die Möglichkeit zum Netzwerken.

Geplant ist zum Beispiel eine Keynote von Gründer Moritz Ettl zum Thema „Wie gestalte ich die Veränderungen der dualen Berufsausbildung erfolgreich?“

Geplant ist auch ein Panel mit Ausbildungsleitern, zum Beispiel von Stihl und Trumpf, über „Erfolgsrezepte für eine zukunftsfähige duale Berufsausbildung“.

In sogenannten „Breakup Sessions“ geht es dann um

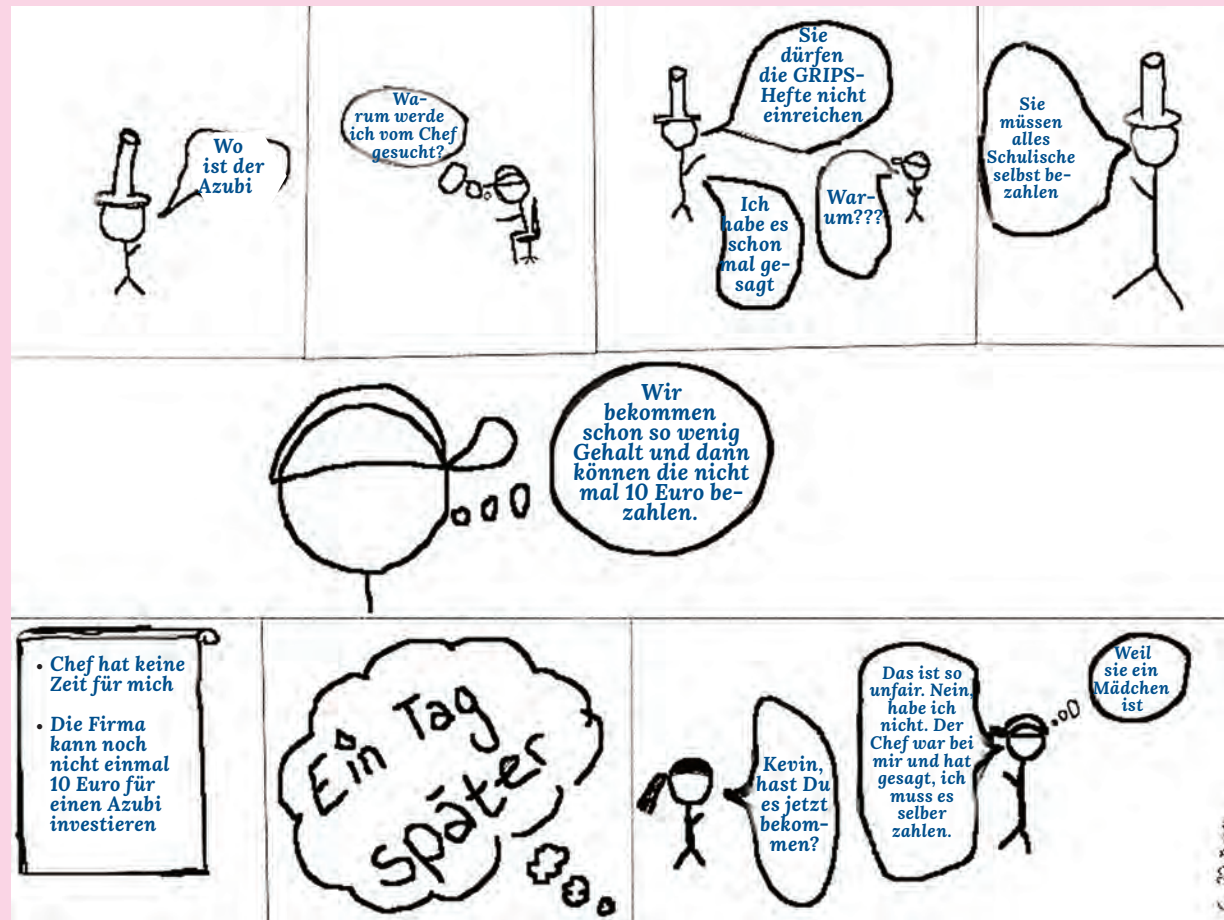
- KI in der beruflichen Bildung
- neue Strukturen in der dualen Berufsausbildung
- Ausbildungsmarketing und Berufsorientierung.

Eine Trainingseinheit zum Thema "Bewegung+Wahrnehmung+Kognition= mehr Leistung" sowie ein geimenswertes Wrap-up runden das Programm ab.

Moderiert wird der Kongress wieder von Michael Antwerpes.

PROGRAMM UND KOSTENLOSE ANMELDUNG
finden Sie unter dem QR-Code. Am besten gleich anmelden, denn die Teilnehmerzahl ist begrenzt.





Schülerin der Erich-Bracher-Berufsschule (20)



MIT DER VIDEO-BRILLE konnte man sich in die Ausbildungswelt "beamen".



GUTE STIMMUNG herrschte am Pop-up-Store auch am CSD-Tag.

POP-UP-STORE WAR BESUCHERMAGNET

SIEBEN TAGE, 15 IHK-EXPERTEN, RUND 350 GESPRÄCHE Die IHK kam zu den Jugendlichen in die Stuttgarter City

Der Pop-Up-Store der IHK Region Stuttgart am Schlossplatz war ein Besuchermagnet: In sieben Tagen führten die 15 IHK-Berufsexperten im Schichtwechsel rund 350 Gespräche und berieten Jugendliche zu den vielfältigen Möglichkeiten der dualen Ausbildung.

„Viele Jugendliche wissen nicht, welche tollen Möglichkeiten eine **duale Ausbildung** bietet und welche **unterschiedlichen Ausbildungsberufe** es gibt,“ erklärt Maïke Fleischer, Referatsleiterin für Bildungsprojekte bei der IHK Region Stuttgart und für den Pop-Up-Store verantwortlich. „Wir sind selbst überwältigt vom großen Zuspruch auf unseren Pop-Up-Store. Vor allem durch den Einsatz der VR-Brillen konnten wir den Jugendlichen

das Lebensgefühl Ausbildung gut vermitteln und zeigen, dass mit einer Ausbildung ein super Start ins Berufsleben beginnen kann.“

Besucher Léo Abel brachte es auf den Punkt: „In der Stadt sind viele Jugendliche unterwegs und der Store macht neugierig und spricht an.“ Der junge Mann macht bereits eine Ausbildung und ist aktuell im zweiten Ausbildungsjahr. „Das Tolle an einer Ausbildung ist, dass man praktisch arbeitet. Ich würde mir wünschen, dass man gerade im Gymnasium besser über die vielfältigen Wege nach dem Abitur aufklärt. Deswegen ist es super, dass es jetzt diesen Pop-Up-Store direkt in der Innenstadt gab.“



Jahreskongress
Berufliche Bildung
jakobb

09.–10. Dezember 2024 | Stuttgart

**ZUSAMMEN WACHSEN – ZUSAMMEN WIRKEN:
ROUTENPLANUNG ZUR ZUKUNFTSFÄHIGEN BERUFSAUSBILDUNG**

Kommen Sie am **09. & 10.12.** zu dem Praxis-Event zur Dualen Ausbildung und freuen Sie sich auf:

- Themen wie **KI, Nachwuchsgewinnung, Nachhaltigkeit, kreative Ausbildung,**
- **Keynote-Speaker: Anna Kopp** (Director IT Microsoft DE), **Timo Hildebrand** (ehem. Bundesligatorwart) und **Mirko Drotschmann** (MrWissen2Go),
- **Input und Austausch** in Vorträgen und **interaktiven Formaten,**
- eine **Fachmesse** und spannende **Exkursionen** zu Best-Practice-Betrieben und -Schulen,
- **Networking** in den Pausen und beim **Abend-Event** in der Schankstelle.



www.jakobb.de
Jetzt informieren
und Ticket
sichern!

Veranstalter



In enger Kooperation mit



Region Stuttgart



Partner



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT



worldskills
Germany



(L.) DAS GLÜCKSRAD gab nicht nur Auskunft über Ausbildungsberufe, man konnte auch Kleinigkeiten gewinnen.

(R.) MITTEN IM GEWÜHL auf der Königstraße kam das IHK-Team mit vielen jungen Menschen ins Gespräch.

LEHRGANG IM IHK-BILDUNGSHAUS GRUNBACH FÜHRT ZUM ERFOLG

165 NEUE ENERGIESCOUTS bekämpfen Verschwendung

Am Anfang stand der dreitägige Lehrgang im IHK-Bildungshaus Grunbach: Das Ausbildungsteam der Firma Sun Chemical Pigment GmbH aus Besigheim lernte dabei, wie Einsparpotenziale im Betrieb aufgedeckt werden können.

Die sechs Sun-Chemical-Azubis entschieden sich für das Thema „Energieeinsparung durch Behebung der Druckluftleckagen und Austausch defekter Kondensatableiter“. Beachtliche Einspar-

potenziale ermittelten sie dabei. So rechnete sich der Austausch aller defekten Kondensatableiter bereits nach einhalb Monaten.

Am Ende stand aber nicht nur dieser Erfolg: Zusammen mit fast 160 Azubis aus ganz Deutschland wurden die jungen Leute aus Besigheim im Umweltforum in Berlin von DIHK-Vize Achim Dercks und unter der Schirmherrschaft von Staatssekretär Michael Kellner geehrt.

Im Kurs, den das Bildungshaus regelmäßig anbietet, lernen die Auszubildenden als „Energiescout“, Energieeinsparpotenziale im Betrieb zu identifizieren, zu dokumentieren und Verbesserungen vorzuschlagen. Dies trägt nicht nur zur Einsparung und zum Umweltschutz bei, sondern steigert auch die Kompetenzen der Auszubildenden und macht die Ausbildung attraktiver für junge Leute.



SCHLUMMERNDE TALENTE WECKEN

BERUFSPARCOURS Gymnasiasten begeistern sich für Ausbildung

Den ersten Berufsparcours nur für Gymnasien hat die IHK-Bezirkskammer Esslingen-Nürtingen gemeinsam mit den Städten Leinfelden-Echterdingen und Filderstadt sowie dem Philipp-Matthäus-Hahn-Gymnasium veranstaltet.

Ziel war es, dank der Praxiserfahrung Gymnasiasten für eine duale Ausbildung zu begeistern. Bei der Veranstaltung konnten Jugendliche an 17 Stationen verschiedenste Berufe anhand von Aufgaben praktisch erleben, die von regionalen Firmen

gestellt wurden. Die Jugendlichen entdeckten ungeahnte Talente bei sich, die Firmen kamen einfach mit ihnen ins Gespräch und konnten sie für ihre Firma begeistern.

Weit über 300 Schülerinnen und Schüler des Philipp-Matthäus-Hahn-Gymnasiums in Leinfelden-Echterdingen, des Dietrich-Bonhoeffer-Gymnasiums in Filderstadt, des Elisabeth-Selbert-Gymnasiums in Filderstadt und des Immanuel-Kant-Gymnasiums in Leinfelden-Echterdingen nahmen an der Veranstaltung teil.



NEUE ERKENNTNISSE und Kontakte gab es beim Berufsparcours.

MITTELSTANDS-NEWS

Aktuelle Tipps und unternehmensrelevante Kurzmeldungen

PRAKTIKUMSWOCHE IM HERBST

Fünf Tage – fünf Betriebe: Viele Azubis finden ihren Berufseinstieg über Praktika. Sie als Unternehmen können Praktikumstage vom 14. bis 31. Oktober anbieten. Interessierte Schüler erhalten die Möglichkeit, an selbst ausgewählten Tagen jeweils in ein anderes Unternehmen hineinzuschnuppern.

Auf der Plattform, die Sie mit dem QR-Code aufrufen, geben Sie an, wann und für welche Berufsfelder Sie Tagespraktika anbieten. Die kostenfreie Vermittlungsplattform „match“ Sie dann mit einem potenziellen Praktikanten.



INSTAGRAM FÜR IHRE AZUBIS

Auf Instagram gibt es einen IHK-Azubi-Guide speziell auf die Interessen von Auszubildenden zugeschnitten. Hier treffen unterhaltsame Einblicke in den „ganz normalen“ Azubi-Alltag auf Informationen, Neuigkeiten und Tipps rund um die duale Ausbildung.



FREUDE ÜBER DIE NEUE BILDUNGSPARTNERSCHAFT: Arta-Chef Sebastian Kraft mit der „Schulfamilie“ des GSI.

SCHULE UND BETRIEB ALS PARTNER

Damit Jugendliche sich frühzeitig orientieren können, welche Ausbildung für sie geeignet ist und Unternehmen Kontakt zum potenziellen Nachwuchs erhalten, haben die IHKs zusammen mit der Landesregierung 2008 das Projekt „Bildungspartnerschaft“ initiiert. Ziel ist es, dass jede weiterführende Schule eine Partnerschaft eingeht.

Inzwischen gibt es zahllose solcher Bildungspartnerschaften. Eine der jüngsten ist die Arta Management für das Handwerk GmbH & Co. mit der Gemeinschaftsschule Innenstadt (GSI) in Ludwigsburg eingegangen. Sie geht über herkömmliche Standards hinaus und zeigt bereits erste Erfolge.



ANWURF ZUR KARRIERE

KARRIERETAG für Azubis bei der Abteilung Handball des TVB Stuttgart

Auf dem ersten TVB-Karrieretag präsentierten sich 22 Unternehmen und zeigten verschiedene Karrieremöglichkeiten auf. Auch die IHK war mit einem Stand vertreten, denn **„das Berufsleben und den Mannschaftssport verbinden Skills, die deckungsgleich sind.“** Dazu zählen Leistungsbereitschaft, Teamfähigkeit und Zusammenhalt“, erklärte IHK-Präsident Claus Paal bei der Begrüßung.

Der Karrieretag soll auch künftig einmal pro Jahr Leistungssport und Karriere verknüpfen.



IHK-PRÄSIDENT CLAUD PAAL am Stand der IHK beim TVB-Karrieretag

EINE SEHR COOLE ERFAHRUNG

BATUHAN YAKAR über sein Jahr mit der Kampagne #könnenlernen, verquirlte Fragen bei Kongressen, warum ein Dankeschön viel bewirken kann und wie zukunftsorientiert die Generation Z ist

Herr Yakar, Sie waren ein Jahr lang eines der Gesichter der IHK-Ausbildungskampagne #könnenlernen. Wie fühlt es sich an, wenn man sein Gesicht meterhoch auf Plakaten sieht? Man realisiert das erst mal gar nicht so. Erst als mir Freunde aus ganz Deutschland immer wieder Fotos mit meinem Bild auf Bussen geschickt haben, ist mir das klar geworden. Da ist man schon stolz. Am meisten freut mich aber, wie stolz meine Mama immer war, wenn sie zum Beispiel direkt unter einem Plakat mit mir drauf geparkt hat.

Wie blicken Sie sonst auf das vergangene Jahr zurück? Es war schon eine sehr coole Erfahrung. Ich bin viel herumgekommen bei den IHKs in ganz Deutschland. Dabei bin ich auf Kongressen aufgetreten und habe sehr viele Leute kennengelernt. Aber natürlich war es nicht ohne... Manche Fragen aus dem Publikum zum Beispiel waren so verquirlt, dass ich gefühlt fünf Minuten nachdenken musste, was der Betreffende genau wissen will.

Jetzt tritt eine neue Generation Azubis für die nächste Runde von #könnenlernen an. Sind Sie traurig oder erleichtert, dass es nun mit dem Rampenlicht vorbei ist? Wie gesagt, es war eine sehr coole Zeit. Ich bin überall herzlich und mit Respekt aufgenommen worden. Jetzt bin ich aber froh, dass sich der normale Alltag wieder einpendelt.

Apropos Alltag: Was macht denn Ihre Ausbildung zum Papiertechnologen? Tatsächlich habe ich sie letzte Woche erfolgreich abgeschlossen.

Herzlichen Glückwunsch! Wurden Sie von Ihrer Firma übernommen? Ja, allerdings spiele ich jetzt mit dem Gedanken, etwas in Richtung Kommunikation zu studieren. Ich würde es gern versuchen, weil es mich sehr interessiert, aber auch, weil ich nach zwei abgeschlossenen Ausbildungen gern mal in der Praxis erleben möchte, was genau der Unterschied zwischen einer Ausbildung und einem Studium ist.

INTERVIEW

»Man sollte sich immer klar sein, welches Ziel man mit der Ausbildung verfolgt und wie man dahin kommt.«



BATUHAN YAKAR (22)

hat zwei duale Ausbildungen abgeschlossen: zum Technischen Assistenten und zum Papiertechnologen. 2023/24 war er Testimonial der IHK-Ausbildungskampagne #könnenlernen

Das Interview führte
DR. ANNJA MAGA
Redaktion Magazin Wirtschaft

Im letzten Jahr haben Sie sicher auch viele Azubis getroffen. Welchen Eindruck haben Sie gewonnen? Mir ist aufgefallen, wie zukunftsorientiert die sogenannte GenZ denkt: Sehr viele wollten wissen, wie sicher ihr Arbeitsplatz ist und wie sie sich nach der Ausbildung weiterentwickeln können. Das finde ich sehr gut!

Sie haben sicher Tipps parat, wie man eine Ausbildung erfolgreich durchläuft! Man sollte sich immer klar sein, welches Ziel man mit der Ausbildung verfolgt und wie man dahin kommt. Und wenn man mal etwas nicht weiß oder versteht, ist das nicht schlimm. Man muss nur wissen, wer einem weiterhelfen kann und den dann auch ansprechen.

Sicher haben Azubis sich auch mal bei Ihnen beklagt, weil sie sich schlecht behandelt fühlen. Das gibt es, leider. Allerdings sollte man als Azubi auch seine Maßstäbe überprüfen und wissen, was die Pflicht ist und wann genug ist: Man kann nicht alles diskutieren, sondern muss auch mal was hinnehmen. Und: Mal einen Besen in die Hand zu nehmen, um den Arbeitsplatz zu kehren, das ist ganz normal, das gehört zur Verantwortung und Disziplin. Das bedeutet aber natürlich nicht, dass man die Reinigungskraft ersetzt.

Haben Sie auch einen Tipp für die Ausbilder? Wenn Anerkennung fehlt, ist das ein riesengroßes Problem. Oft würde ein einfaches Dankeschön reichen, wenn der Azubi etwas erledigt hat. Das würde schon ganz viel bewirken. Außerdem sollte es immer ein konstruktives Feedback geben, wenn etwas falsch gemacht wurde. Nur Schimpfen bringt nicht weiter.

Hätten Sie noch einen Wunsch für die Ausbildung an sich? Ich würde mir mehr Freiraum wünschen, dass man mal was ausprobieren kann. Man könnte zum Beispiel ein Projekt machen, bei dem nur das Ergebnis vorgegeben ist. Dann müssten die Azubis auf jeden Fall ihr Gehirn einschalten. Ich denke auch, dann würden sie sich noch mehr mit ihrem Unternehmen identifizieren.



APPLAUS FÜR NINA ORSCHIEDT
auf dem Walk of Fame, wo sie mit den vier anderen Bundesbesten einen Stern mit ihrem Namen bekommt.

ROTER TEPPICH FÜR DIE BESTEN AZUBIS

SPITZENLEISTUNGEN Fünf Absolventen aus der Region gehören in ihren Berufen zu den Besten Deutschlands

Eine Ausbildung mit einer besonderen Auszeichnung abzuschließen ist ein wichtiger Meilenstein im Leben – und das muss gewürdigt und gefeiert werden. Bei der Preisträgerfeier der IHK Region Stuttgart wurden Ende November 2023 insgesamt 127 Azubis aus dem Stadtgebiet, 23 Landesbeste in ihrem Beruf aus der Region Stuttgart – davon fünf Bundessieger – 22 Beste aus der Weiterbildung und vier Stipendiaten der IHK-Jubiläumsstiftung geehrt.

„Ihr Einsatz und Fleiß hat sich ausgezahlt und Sie haben Ihre Ausbildung mit Bravour abgeschlossen“, sagte IHK-Hauptgeschäftsführerin Dr. Susanne Herre bei der Feier. „Diese Ausbildung mit Auszeichnung bietet Ihnen beste Karrierechancen, denn insbesondere vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels stehen Ihnen mit Ihrem herausragenden Abschluss alle Türen offen, um Karriere zu machen.“ Sie dankte auch den Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen, die großen Anteil an dem Erfolg hätten.

Fünf dieser besten Auszubildenden aus der Region Stuttgart haben so gute Noten erzielt, dass sie zu den bundesweit Besten in ihrem Beruf zählen. Sie wurden im Anschluss an die Preisträgerfeier auf dem „IHK-Walk-of-Fame“ mit einem hollywoodreifen Stern ausgezeichnet.

Mit IHK-Stipendium ins Ausland

Aufgrund ihrer herausragenden Prüfungsleistungen erhalten vier junge Nachwuchskräfte die Möglichkeit, mit einem Auslandsstipendium der IHK internationale Erfahrung zu sammeln. Jasmin Hair aus Esslingen, Jessica Haberstroh aus Ispringen, Simon Dehmer aus Leinfelden-Echterdingen und Sven Fischer aus Ebersbach wird mit je 6000 Euro durch die Jubiläumsstiftung der IHK ein zwei- bis sechsmonatiger Auslandsaufenthalt finanziert. „Wir freuen uns, mit unseren Jubiläumsstipendien jungen Menschen die Gelegenheit zu geben, Erfahrungen auf dem internationalen Arbeits-

markt zu sammeln. Hiervon profitieren nicht nur die Stipendiaten und Stipendiatinnen, sondern auch die Betriebe“, sagt IHK-Präsident Claus Paal. „Andere Arbeitsweisen und Kulturen kennenzulernen, seinen Horizont zu öffnen und sich in einem fremden Land zurechtzufinden, das fördert Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen und interkulturelle Kompetenz.“

BUNDESBESTE AZUBIS IHK-REGION STUTTGART

- **Sven Willmann**, Bauzeichner, Werner Sobek AG, Stuttgart
- **Nina Orschiedt**, Buchhändlerin, One.rutesheim e.K., Rutesheim
- **Mika Paul Grohs**, Eisenbahner im Betriebsdienst, Deutsche Bahn Fernverkehr AG, Stuttgart
- **Julian Philipps**, Fachkraft für Lagerlogistik, Mercedes Benz AG, Sindelfingen
- **Max Georg Latzko**, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistungen, Leonhard Weiss GmbH & Co. KG, Göppingen

🕒	✓ Check-Liste für mein Ausbildungsbetrieb
	☐
	☐ Bezahlung von Schulunterlagen/Prüfungsunterlagen <i>Warum? Du bekommst doch schon dein Gehalt!</i>
	☒ Kantine
	☐ Wertschätzung/gesehen werden/Anerkennung <i>NUR Kundenkinder HAHA</i>
	☒ Arbeitsplatz-Ausstattung
	☐ Aufgaben erledigen die wirklich meinen Tätigkeiten entsprechen/ mich in meinem Beruf weiterbringen <i>Wir sparen aber dann an der Reinigungskraft...</i>
	☒ Keine billige Arbeitskraft sein/Urlaubsvertretung
	☒ Weiterbildungsmöglichkeiten
	☒ Alle Azubis werden ^{un-} gleich behandelt!
	☐ Respektvoller Umgang im Betrieb <i>Nur wenn der Umsatz stimmt</i>
	☒ Hilfsbereite, engagierte und organisierte Ausbilder <i>Haben wir!</i>
	☐ Rücksicht auf Urlaub (nur in Schulferien) <i>Wer macht dann die Vertretung???</i>
	☒ Lehrjahre leichter und nicht schwerer machen
	☒ Gleitzeit
	☒ Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld <i>30€ Brutto passt!</i>
	☐
	☐ <i>Die Azubis werden jedes Jahr immer</i>
	☐ <i>anspruchsvoller... - Chef</i>

Diese nicht ganz ernst gemeinte Checkliste für schlechte Chefs stammt von drei Schülerinnen und einem Schüler der Erich-Bracher-Berufsschule (17-22)

BERUFSWAHLSIEGEL FÜR 28 VORBILDICHE SCHULEN

BORIS heißt das Zertifikat für Schulen, die gut auf die Berufswelt vorbereiten



DANK UND ANERKENNUNG FÜR DEN EINSATZ ZUGUNSTEN DER BERUFSORIENTIERUNG: 28 Schulvertreter konnten ihre Urkunden zum Boris-Berufswahl-Siegel entgegennehmen.

28 Schulen aus der Region Stuttgart erhalten dieses Jahr das Boris-Berufswahl-Siegel Baden Württemberg. Darunter Gemeinschafts-, Real-, Werkrealschulen und Gymnasien sowie eine Sonder-, Grund- und Hauptschule. Mit dem Gütesiegel werden jedes Jahr Schulen zertifiziert, die sich im Bereich berufliche Orientierung besonders engagieren.

Damit Schülerinnen und Schüler wissen, welche beruflichen Türen ihnen nach der Schule offenstehen, sollten sie nach Ansicht der IHK Region Stuttgart schon während der Schulzeit ausreichend informiert werden. „Die zertifizierten Schulen gehen mit tollen Beispielen voran. Sie zeigen den Schülerinnen und Schülern frühzeitig, welche vielfältigen und unterschiedlichen Berufe und welche Möglichkeiten eine Ausbildung mit sich bringt“, freute sich Andrea Bosch, Leiterin der IHK-Abteilung Berufliche Bildung und Fachkräfte.

Auch Johannes Krumme, Geschäftsführer des vom Verband Unternehmer Baden-Württemberg getragenen Netzwerks Schulewirtschaft, ist voll des Lobes: „Das Berufswahlsiegel hat sich

mittlerweile zu einer Qualitätsmarke entwickelt und ist als Markenzeichen für herausragende berufliche Orientierung anerkannt“.

Bei einer Zertifizierung kommen die Boris-Jurys an die Schule und lassen sich das Berufsorientierungskonzept vorstellen. Sie stellen Fragen, geben Anregungen und sprechen auch mit Schülern. Anschließend bewertet die Jury die Schule anhand eines Kriterienkatalogs, der in drei Bereiche gegliedert ist: „Jugendliche im Fokus“, „System Schule“, „Schule im Netzwerk“.

Drei Schulen wurden dieses Jahr erstmals zertifiziert:

- Berkenschule Holzgerlingen
- Riedbachschule Gemeinschaftsschule
- Zeppelinschule GMS Fellbach

Rezertifiziert wurden:

- Albert-Schweitzer-Schule Denkendorf
- Ferdinand-Porsche-Schule GMS Weissach
- Ferdinand-Steinbeis-Realschule Vaihingen
- Friedrich-Kammerer GMS Ehningen

- Friedrich-Schelling-Schule Besigheim
- Gemeinschaftsschule Ludwigsburg
- Gerhart-Hauptmann-Realschule Leonberg
- Elisabeth-Selbert-Gymnasium
- Glemstal Gemeinschaftsschule Schwieberdingen
- GMS Walterichschule Murrhardt
- Gottlieb-Daimler-Realschule Schorndorf
- Lehenbachschule GMS Winterbach
- Ludwig-Uhland-Schule Wendlingen
- Matern-Feuerbacher-Realschule Großbottwar
- Neckar-Fils-Realschule Plochingen
- Neckar-Realschule Nürtingen
- Ottmar-Mergenthaler-Realschule Vaihingen
- SBBZ Winterhaldenschule Sindelfingen
- Schulverbund Süssen GMS und RS
- Teck-Realschule Kirchheim
- Theodor-Heuss-Gymnasium Esslingen
- Theodor-Heuss-Realschule Kornwestheim
- Wilhelm-Keil-Schule Remseck Gemeinschaftsschule
- Wilhelmschule Wangen
- Zollberg Realschule Esslingen

BUCH-TIPP



Ein Buch zum Thema künstliche Intelligenz im Unterricht? Das Medium Buch und das Thema KI scheinen sich auf den ersten Blick zu widersprechen. Doch beim Blick ins Buch wird klar, dass dies Sinn macht. Kompakt werden die Grundlagen für die praxisorientierte Verwendung von sprachgesteuerter KI im Unterricht nähergebracht. Insbesondere der Umgang damit, also mit welchem Prompt die KI gefüttert werden muss, damit sie die gewünschte Reaktion liefert. Außerdem zeigt das Buch anhand verschiedener Einsatzmöglichkeiten, wie eine interaktive Lernumgebung geschaffen werden kann, zum Beispiel Planspiele. Zwar richtet sich der Autor vor allem an Schulen, das Buch liefert aber auch wertvolle Impulse für den betrieblichen Unterricht und für Übungsprogramme für Azubis.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM UNTERRICHT

Sprachgesteuerte KI praxisorientiert einsetzen. Johanna Ebinger, Sven Kaufmann, Cornelsen, Berlin 2023, 23,99 Euro, 125 Seiten, ISBN 978-3-589-16940-5



MIT DEM MAGAZIN WIRTSCHAFT SIND SIE IMMER AUF DEM NEUESTEN STAND

- Unsere IHK-Mitgliedsunternehmen bekommen alle zwei Monate das Magazin Wirtschaft kostenlos zugesandt
- Täglich aktuelle Neuigkeiten auch zum Thema Ausbildung finden Sie in unserem Online-Magazin unter www.stuttgart.ihk.de, Dok-Nr. 17911
- Unseren kostenlosen Newsletter zur Ausbildung können Sie hier abonnieren: www.stuttgart.ihk.de, Dok-Nr. 12579

KOMMENTAR

»Besinnt euch auf eure Stärken!«



DR. DORTHE HEINSOHN

Systemischer Coach und Teambberaterin (DBVC)
Weilheim an der Teck
www.heinsohn-consulting.com

Bei meinen Trainings für und mit Menschen, die in Führung und Ausbildung von Azubis eingebunden sind, ist das wesentliche Thema die sich stark verändernde Ausbildungswelt. Ich rate dann immer, vorhandene Schlüsselkompetenzen wirksam zu nutzen. Das sind...

...**Empathie und Einfühlungsvermögen**: Niemand in Ihrer Firma ist so nah dran an der jungen Generation wie Sie! Ihre Erfahrung macht Sie zum wichtigen Bindeglied zwischen den Generationen;

...**situatives Führen**: Sie sind es gewohnt, sich auf die individuellen Bedürfnisse, Stärken und Reifegrade der Azubis einzustellen. Diese Flexibilität und feinen Antennen ermöglichen es Ihnen, effektiv zu führen;

...**Kommunikationsfähigkeit**: Sie beherrschen es, klare Anweisungen zu geben und gleichzeitig auf Augenhöhe zu kommunizieren. Beurteilungsgespräche und wertschätzendes Feedback gehören zu Ihrem Repertoire. Wenn Sie nur die Häufigkeit des Feedbacks erhöhen, haben Sie schon gewonnen;

...**Flexibilität und Veränderungsbereitschaft**: Vielleicht jonglieren Sie gleichzeitig einen unerwarteten Anruf von der Berufsschule, den Ausfall einer Maschine, und ein Azubi steht mit einer Frage vor Ihnen. Spätestens in Ihrem Ausbildungsalltag haben Sie gelernt, flexibel und geschmeidig zu sein;

...**lebenslanges Lernen**: Sie sind täglich mit neuen Lerninhalten konfrontiert. Dieses lebenslange Lernen dient als Vorbild für die Azubis und zeigt die Bedeutung kontinuierlicher Weiterentwicklung;

...**Nichtwissen als Ressource**: Sie können heute nicht (mehr) alles wissen. Nutzen Sie Ihr Nichtwissen, um Ihren Azubis den Wert von Informationskompetenz, Prioritätensetzung und Freude am Lernen zu vermitteln. Die Entwicklung von Kompetenzen wird somit zu einem gemeinsamen Lernprozess und stärkt gleichzeitig die Motivation Ihrer Azubis.



IHRE ANSPRECHPARTNER FÜR DIE BERUFSBILDUNG IN STUTTGART UND DEN IHK-BEZIRKSKAMMERN (v. l.): Claudius Audick, Maïke Fleischer, Matthias Gaugler, Dr. Uwe Schwab, Isabell Wehinger, Andrea Bosch, Thomas Weise, Dr. Alicia Prochotta, David Fais und Angela Richter. Es fehlen Barbara Keller, Tilo Ambacher, Ralf Litschke, Heiko Mertel, Claus Coschurba und Marc Drexler.

HIER WIRD IHNEN GEHOLFEN

In Baden-Württemberg werden mehr als 60 Prozent der Jugendlichen nach dem Prinzip des dualen Systems für ihr Berufsleben qualifiziert. Rechtsgrundlage für die Ausbildung von IHK-Berufen im dualen System ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG). Eine der wichtigsten Aufgaben der IHK ist die Beratung der Ausbildungsbetriebe über alle im Zusammenhang mit der Berufsbildung stehenden Fragen. Auch die Auszubildenden werden durch die IHK beraten.

Kontaktaten für die Zentrale Stuttgart:

Andrea Bosch, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin und Geschäftsführerin der Abteilung Berufliche Bildung und Fachkräfte, Telefon: 0711-2005-1246, andrea.bosch@stuttgart.ihk.de

Thomas Weise, stellvertretender Leiter der Abteilung Berufliche Bildung und Fachkräfte
Telefon: 0711 2005-1247, thomas.weise@stuttgart.ihk.de

Isabell Wehinger, Referatsleiterin Fachkräftesicherung und Bildungsrecht, Telefon: 0711 2005-1412, isabell.wehinger@stuttgart.ihk.de

Matthias Gaugler, Referatsleiter Ausbildungsprüfungen und -zertifizierungen, Telefon: 0711 2005-1251, matthias.gaugler@stuttgart.ihk.de

Claudius Audick, Referatsleiter Berufliche Fortbildung
Telefon: 0711 2005-1338, claudius.audick@stuttgart.ihk.de

Maïke Fleischer, Referatsleiterin Bildungsprojekte und -services,
Telefon: 0711 2005-1256, maike.fleischer@stuttgart.ihk.de

Claus Coschurba, Referatsleiter Sach- und Fachkundeprüfungen, Telefon: 0711 2005-1461
claus.coschurba@stuttgart.ihk.de

Kontaktaten für die Bezirkskammern:

Tilo Ambacher, stellvertretender Leiter der Bezirkskammer **Böblingen**,
Telefon: 07031 6201-8224, tilo.ambacher@stuttgart.ihk.de

Barbara Keller, Referatsleiterin Beruf und Qualifikation in der Bezirkskammer **Esslingen-Nürtingen**,
Telefon: 0711 39007-8340, barbara.keller@stuttgart.ihk.de

Marc Drexler, Teamleiter Weiterbildung in der Bezirkskammer **Esslingen-Nürtingen**,
Telefon: 07022 3008-8621, marc.drexler@stuttgart.ihk.de

Dr. Uwe Schwab, stellvertretender Leiter der Bezirkskammer **Göppingen**,
Telefon: 07161 6715-8421, uwe.schwab@stuttgart.ihk.de

Ralf Litschke, Referatsleiter Beruf und Qualifikation in der Bezirkskammer **Ludwigsburg**,
Telefon: 07141 122-1008, ralf.litschke@stuttgart.ihk.de

Heiko Mertel, Referatsleiter Beruf und Qualifikation in der Bezirkskammer **Ludwigsburg**,
Telefon: 07141 122-1008, heiko.mertel@stuttgart.ihk.de

David Fais, Referatsleiter Beruf und Qualifikation in der Bezirkskammer **Rems-Murr**, Telefon: 07151 95969-8732, david.fais@stuttgart.ihk.de



ZUKUNFT

AUSBILDUNG GESTALTEN



14. OKTOBER 2024

10.00 BIS 16.30 UHR

Wie sieht die Ausbildung von morgen aus? Darüber diskutieren wir mit Ihnen beim **IHK-Kongress „Zukunft Ausbildung gestalten“**. Freuen Sie sich auf interessante Vorträge und Panels. Also nicht verpassen und gleich anmelden:

www.stuttgart.ihk.de/kongress2024