

Sonderheft Ausbildung | 2025

IHK

magazin wirtschaft

Ein Service der IHK
für Unternehmen
in der Region Stuttgart



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 -berater der IHK Region Stuttgart Ihnen als Begleiter vor und während der Ausbildung zur Seite. Die Themen, bei denen Sie Unterstützung erhalten, reichen von Tipps zur Azubi-Gewinnung über alles rund um den Ausbildungsvertrag oder den Ausbildungs-

plan, bis hin zu Fragen zur Berufsschule oder zu den Prüfungen.

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 und -beraterinnen 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 oder

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



Ein starkes Signal für die Ausbildung



Claus Paal

Präsident
der IHK Region Stuttgart

Ein neues Ausbildungsjahr beginnt – und mit ihm unzählige Chancen, junge Menschen auf ihrem Weg ins Berufsleben zu begleiten, zu fördern und zu inspirieren. Wir wünschen Ihnen und Ihren (neuen) Auszubildenden einen großartigen Start, viel Neugier, Mut, Engagement – und vor allem: Freude an der gemeinsamen Entwicklung!

Mit dieser Sonderausgabe von Magazin Wirtschaft möchten wir Ihnen nicht nur aktuelle Informationen rund um die Ausbildung an die Hand geben – wir möchten vor allem Danke sagen. Danke für Ihre Leidenschaft, Ihre Geduld und Ihre Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Sie sind es, die Ausbildung lebendig machen – Tag für Tag, mit Herz und Haltung.

Außerdem möchten wir Ihnen einen Einblick geben, wie sich die IHK Region Stuttgart dafür einsetzt, das Thema kontinuierlich zu stärken und weiterzuentwickeln. Unser Ziel ist es, die Ausbildung auch zukünftig als das Erfolgsmodell zu erhalten, um das uns die ganze Welt beneidet.

Ausbildung? Läuft!

Beim diesjährigen Stuttgart-Lauf haben Auszubildende und Auszubildende zusammen 837 Kilometer zurückgelegt – ein starkes Zeichen für die Kraft der dualen Ausbildung. Solche Projekte zeigen: Ausbildung ist mehr als ein Karriereweg – sie ist ein Gemeinschaftsprojekt, das verbindet und begeistert.

Doch was treibt junge Menschen heute an? Was erwarten sie von ihrer Ausbildung

und von Ihnen als Auszubildende? Antworten darauf liefert unser diesjähriger IHK-Kongress „Zukunft Ausbildung gestalten: Werte als Wegweiser für eine moderne Ausbildung“ am 9. Oktober. Wir freuen uns auf einen tollen Austausch!

In den Schulen die Weichen für die Zukunft stellen

Auch politisch setzen wir uns mit Nachdruck für die Zukunft der Ausbildung ein. Noch immer verlassen zu viele Jugendliche die Schule ohne Abschluss oder Ausbildungsreife. Wir fordern einen verbindlichen Kompetenzrahmen, der sicherstellt, dass alle jungen Menschen mit dem Rüstzeug ins Leben starten, das sie brauchen.

Gleichzeitig braucht es mehr Praxisnähe im Schulalltag, echte Begegnungen mit der Arbeitswelt – und eine gleichwertige Vermittlung beruflicher und akademischer Bildungswege, auch an Gymnasien.

Für diejenigen, die die Schule doch ohne Schulabschluss oder die nötige Berufsorientierung verlassen, braucht es attraktive Alternativen. Ein vielversprechender Ansatz ist beispielsweise das Validierungsverfahren: Als neue hoheitliche Aufgabe der IHKs ermöglicht es die Bewertung und Bescheinigung von praktisch erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen in einem konkreten Berufsbild – unabhängig vom bisherigen Bildungsweg.

Ausbildung ist Zukunft – und Zukunft braucht Menschen wie Sie. Danke, dass Sie mit uns daran arbeiten!

Bitte weitergeben an Ihre
Ausbilderinnen und Ausbilder

Inhalt

Sonderheft
Ausbildung 2025

Erscheint am 1. 9. 2025

KURZ & KNAPP

- 6 **NACHGEFRAGT...** Armin Utz, Geschäftsführer der Apex Container Lift Systeme GmbH, Magstadt
ZAHLEN & ZITATE
DER IHK-TIPP Jetzt bewerben für den IHK-Bildungspreis
- 7 **IHK-DATENSPIEGEL** Ausbildung
KÖPFE der Berufsausbildung

TITELTHEMA

- 8 **ZUKUNFT AUSBILDUNG**
Talente müssen reifen
- 15 **RECRUITING** So sehen Azubis
Bewerbungsgespräche

RAT & TAT

- 16 **ELTERN INS BOOT HOLEN** So erreicht man die wichtigsten Wegbegleiter der Azubis
- 17 **KÜMMERER** Die IHK bringt Zugewanderte und Firmen zusammen
- 18 **BVADIG** Mit dem Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) möchte die Politik zur Fachkräftesicherung beitragen
- 19 **ÜBERBETRIEBLICHE AUSBILDUNG** Wie KMU mit Unterstützung des IHK-Bildungshauses Grunbach Ausbildungsqualität sichern
- 20 **AZUBI-GEWINNUNG** So tickt die Generation Alpha
- 22 **IHK-ANGEBOTE ZUM AUSBILDUNGSMARKETING**
- 24 **EINE REIHE VON BERUFSBILDERN** wurde modernisiert
- 25 **PRÜFER** Ein Ehrenamt, mit dem man etwas bewegen kann
- 26 **JUGENSTUDIE BADEN-WÜRTTEMBERG** Was 14- bis 16-Jährige bewegt



19

**Überbetriebliche
Ausbildung entlastet**



16

**So holt man die Eltern der
Azubis mit ins Boot**



8

**Ausbildung:
Talente müssen
reifen**



24

**KI und IT revolutionieren
Ausbildungsberufe**



31

**Existenzgründerin mit
Lehre: Lisa Kühn gibt
ihre Erfahrung an
Azubis weiter**

- 28 **AZUBIBOTSCHAFTER** IHK-Azubinen erzählen, wie sie von ihrem Einsatz profitiert haben und warum sie das allen Kollegen empfehlen
- 29 **GRAPHIC NOVEL MIT KI** So wird man Ausbildungsbotschafter

MENSCHEN & IDEEN

- 30 **KARRIERE MIT LEHRE** Nicolai Geiger hat nach der Lehre eine eigene Immobilienfirma gegründet
- 31 **EXISTENZGRÜNDUNG IM PORTRÄT** Hotelkauffrau Lisa Kühn hat sich als persönliche Azubi-Supporterin selbstständig gemacht

IHK & REGION

- 32 **DEMOKRATIEFÖRDERUNG** Ausbilder beraten beim Fachtag im IHK-Haus
- 33 **BERUFSPARCOURS** Schüler können Ausbildungsberufe ausprobieren
- 34 **FLORISTENPRÜFUNG** Harte Arbeit hinter zarten Blüten
ZUSATZQUALIFIKATIONEN für leistungsstarke Azubis
- 35 **POP-UP-STORE GEGEN NACHWUCHSMANGEL** IHK-Stand in der Stuttgarter Fußgängerzone informierte über die duale Ausbildung



35 Pop-up-Store gegen Nachwuchsmangel: Der IHK-Stand am Schlossplatz informierte zur Ausbildung

- 36 **KURZMELDUNGEN** zu ausbildungsrelevanten Themen
ERSTE MEISTER VERNETZTE INDUSTRIE verabschiedet
IHK-UNTENEHMENSUMFRAGE zur Ausbildung
- 37 **BORIS MACHT SCHULE** 17 Schulen für gute Berufsorientierung ausgezeichnet
AUSBILDUNGSBOTSCHAFTER GEEHRT
- 38 **IHK WÜRDIGT SPITZEN-AZUBIS**
- 39 **LAUFEN FÜR DIE BERUFAUSBILDUNG:** Am ersten Azubi-Lauf nahm der Nachwuchs aus 40 Firmen teil
BERUFVALIDIERUNG für Ü25 ohne Berufsabschluss
KINDERWERKSTATT TÜFTLEREI bringt Kindern MINT-Berufe nahe
- 40 Der **IHK-ZUKUNFTSKONGRESS** im Oktober steht unter dem Motto „Werte als Wegweiser für eine moderne Ausbildung“
- 41 **HIER WIRD IHNEN GEHOLFEN** Kontaktdaten der IHK-Ausbildungsverantwortlichen für die Zentrale in Stuttgart und für die Bezirkskammern

DIE LETZTE SEITE

- 42 **KOMMENTAR** Wer Employer-Branding betreiben will, braucht zuerst eine starke Marke, so Personalmarketing-Experte Alexander Gnauck
BUCH-TIPP Selbstorganisiertes Lernen mit generativer KI

IMPRESSUM

Erscheinungsdatum: 1. 9. 2025

Magazin Wirtschaft ISSN1610-6695

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.ihk.de/stuttgart

Verantwortlich für Herausgabe und Inhalt Dr. Susanne Herre

Redaktion

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

Produktion

Print Media Group
Gutenbergstraße 4
69181 Leimen

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.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in diesem Heft in vielen Artikeln nur die männliche Form gewählt.

Bildnachweis

Titelbild: Brigitte Kuka
Jan Reich: 4, 8-14
Firmen-/Privat: 4, 6, 7, 30, 42
Getty Images: U2, 4, 16, 17, 18, 20, 22-23, 24, 25
IHK: 3, 4, 5, 15, 19, 17, 26, 28, 31, 32-39, 41
Reiner Pfisterer: 40
Wolfgang List: 27
Franziska Kraufmann: 4(1), 16-18, 46, 50
KI-generiert: 29



NACHGEFRAGT

»Sagen Sie mal, Herr Utz...«



Armin Utz

Geschäftsführer
Apex Container Lift Systeme GmbH
Magstadt

...was ist an Baustoffen so faszinierend?

Nachhaltigkeit ist in der Recyclingbranche gelebter Alltag. Baustoffe und allgemein Rohstoffe, die nach ihrer Verwendung scheinbar nutzlos sind, werden recycelt und kehren in den Kreislauf wieder zurück.

... haben Sie einen Lkw-Führerschein?

Ich selbst nicht, aber mein Geschäftspartner und unsere Mitarbeiter im Vertrieb und im technischen Bereich schon. Aus der Praxis heraus ein großer Vorteil – man denkt direkt aus Kundensicht.

...wen fragen Sie außerhalb des Unternehmens um Rat?

Meinen Vater. Er hat eine Karriere von der Ausbildung zum Kaufmann bis zum Industriemanager hinter sich und eine wahnsinnige Berufs- und Lebenserfahrung.

...haben Sie früher mal mit einer anderen Laufbahn geliebäugelt?

Ich beantworte es andersherum. Ich komme ursprünglich aus der Hospitality-Branche, bin gelernter Koch und Betriebswirt. Ich war lange Jahre erfolgreich als Unternehmensberater tätig. Ich wollte jedoch noch einmal etwas Neues erleben. Da haben mein Geschäftspartner und ich die Apex CLS GmbH gegründet. Sehr intensiv und unglaublich bewegend.

...was möchten Sie unbedingt noch erleben?

Mit dem Motorrad quer durch die USA fahren.

...wofür würden Sie sich als Politiker einsetzen?

Für ein neues Rentensystem. Immer mehr Menschen rutschen in Altersarmut. Junge zahlen ein, zweifeln aber, ob sie später etwas davon haben.

ZAHLEN & ZITATE

91,4

Prozent aller Azubis bestehen ihre Abschlussprüfung

9.274

Ausbildungsverträge hat die IHK Region Stuttgart 2024 neu eingetragten. Deutschlandweit starteten 486.711 junge Menschen in eine duale Ausbildung

464

Auszubildende haben eine Zusatzqualifikation absolviert

Datenspiegel Berufsausbildung (www.stuttgart.ihk.de, Nr. 5334246) (Stand: 30.06.)

»Eine Ausbildung eröffnet großartige berufliche Chancen und bietet gute Zukunftsaussichten, kann aber auch jede Menge Spaß machen«

Dr. Susanne Herre, IHK-Hauptgeschäftsführerin



IHK-TIPP

Bewerben Sie sich für den IHK-Bildungspreis

Unter dem Motto „Kluge Köpfe, starke Zukunft“ verleiht die IHK-Organisation erneut den IHK-Bildungspreis – gestiftet von der Otto Wolff Stiftung (OWS).

Gesucht werden Unternehmen, die den hohen Stellenwert der beruflichen Bildung erkannt und erfolgreich in die Praxis umgesetzt haben. Prämiert werden dabei nicht nur bewährte Modelle, sondern auch mutige neue Wege mit Vorbildcharakter.

Der Hauptpreis wird je nach Unternehmensgröße in drei Kategorien vergeben. Zusätzlich kann ein Sonderpreis verliehen werden – etwa an ein besonders vielversprechendes

Konzept, das (noch) nicht alle Kriterien des Hauptpreises erfüllt.

Eine unabhängige Jury wählt aus allen Einsendungen jeweils drei Finalisten pro Kategorie aus. Diese präsentieren ihr Engagement am 18. Mai 2026 in Berlin in einem von der DIHK produzierten Kurzfilm.

Einer 300-köpfige Jury aus ehrenamtlichen IHK-Prüferinnen und Prüfern wählt daraus die Gewinnerprojekte.

Info und Bewerbungsunterlagen:

www.ihk-bildungspreis.de



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 2024 (Stand 15. Juli).

www.stuttgart.ihk.de, Nr. 5334246

Auszubildende	24.191
ausländische Azubis	3.365*
neue Ausbildungsverträge	9.274
davon kaufmännisch	5.802
davon Dehoga	5.165
davon technische Berufe	3.472
Anteil der neuen Azubis mit Fach-/Hochschulreife	3.021
Verträge Einstiegsqualifizierung (EQ)	73
Ausbildungsbetriebe	5.115
davon kaufmännische Berufe	3.400
davon technische Berufe	1.045
Ausbilderinnen und Ausbilder	10.843
Abschlussprüfungen	8.931
davon kaufmännische Berufe	5.195
davon technische Berufe	3.204
bestandene Prüfungen	91,4 %
Belobigungen	801
Preisträger	360
Landesbeste	34
Bundesbeste	6
Prüfung Zusatzqualifikation (ZQ)	464
bestandene ZQ	96,1 %
vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge	2.235
ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer	4.061

* 2023

KÖPFE DER BERUFSBILDUNG

SOPHIA LUDWIG ist 24 und schon seit zwei Jahren zusammen mit Caroline Vochatzter Ausbilderin für Chemielaboranten bei der Stuttgarter Sika Deutschland CH AG & Co. KG. Nach ihrer Lehre zur Chemielaborantin studiert sie nebenberuflich zudem Chemie. Die altersmäßige Nähe zu ihren Azubis empfindet sie als Vorteil: „Wir stehen wirklich in engem Austausch und können so die Abläufe kontinuierlich verbessern.“ Zwei Top-Azubis konnte sie schon zur Spitzen-Prüfung begleiten, für die sie als „Top Azubi Chemie“ ausgezeichnet wurden. Deren Erfolg führt sie auch darauf zurück, dass die jungen Leute „nicht für die Tonne arbeiten“, sondern vom ersten Tag an bei wichtigen Versuchen dabei sind und ab dem zweiten Lehrjahr eigene Projekte durchführen: „Die gehen darin voll auf“, hat Ludwig festgestellt.



KRISTIAN MERTLIK hat die klassische IHK-Laufbahn absolviert: erst eine Lehre zum Kaufmann für Bürokommunikation, dann Fachwirt, dann IHK-Betriebswirt. Den AdA-Schein hat er seit 2004, doch erst einmal sammelte er Erfahrung in der Logistik, seit 2018 bei der Murrplastik Systemtechnik GmbH in Oppenweiler. Als diese 2024 erstmals eine Vollzeitstelle für einen Ausbilder schuf, um beim Thema Nachwuchs „Gas zu geben“, wurde er Ausbildungsleiter. Sein Ziel ist es seither, dass jeder, der sich im Rems-Murr-Kreis für eine Ausbildung interessiert, automatisch auch an Murrplastik denkt. Dafür unternimmt er viel, geht sehr oft in Schulen und auf Ausbildungsmessen - immer zusammen mit aktuellen Azubis. Die sind auch bei Vorstellungsgesprächen dabei, damit die Bewerber sehen, wie locker aber zielorientiert ihre Ausbildung sein wird. Besonders wichtig ist Mertlik, dass seine Azubis nicht nur für die Firma ausgebildet werden, sondern auch für sich: „Wenn sie fertig sind, sollen sie sich auf ein gutes (Berufs-)Leben freuen!“



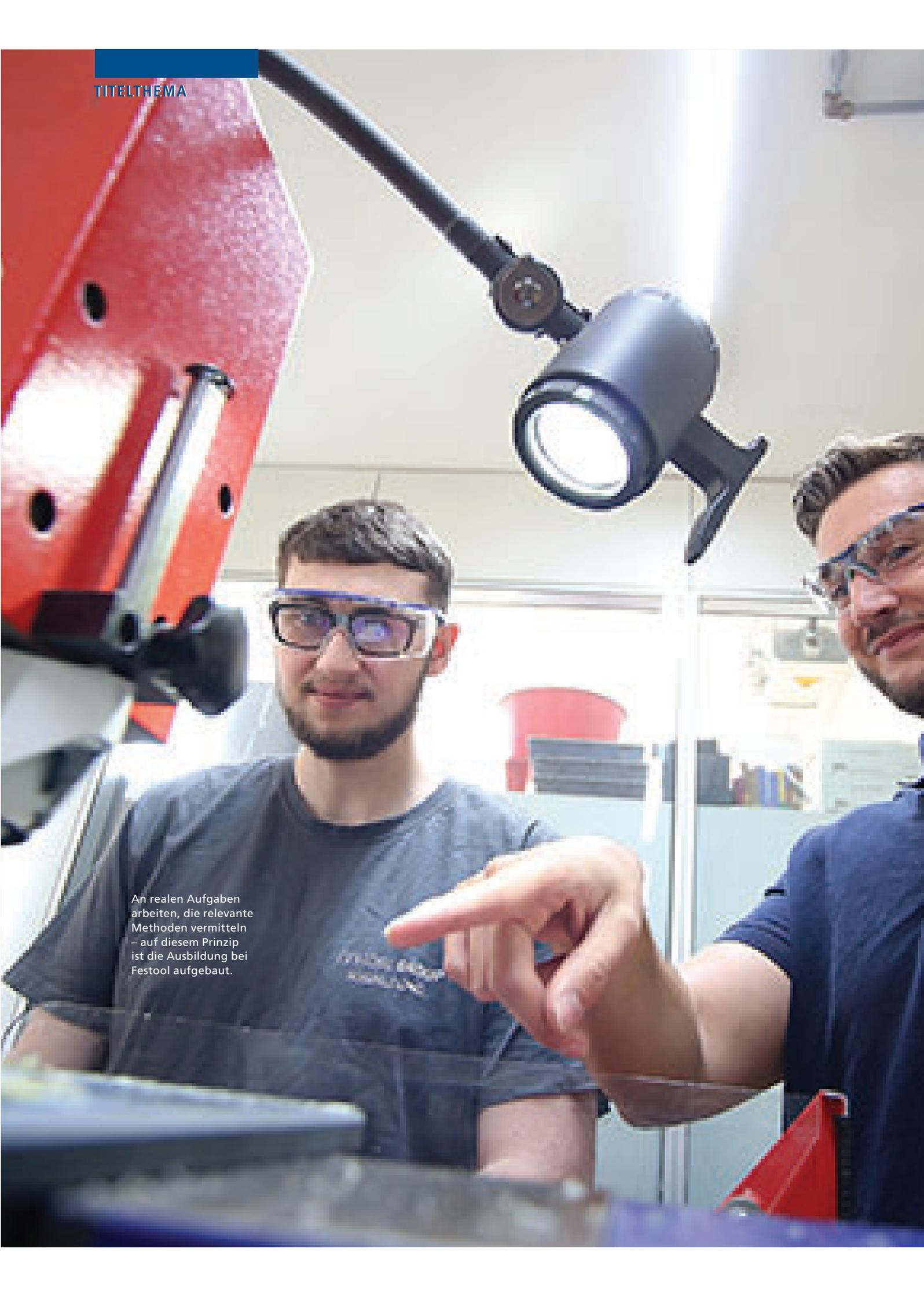
DIANA BÄCKER ist Ausbilderin bei der Hainbuch GmbH und betreut 42 Azubis und Studierende - gewerbliche und kaufmännische. Damit sie jedes Jahr um die 14 „Neue“ gewinnen kann, achtet sie sehr auf einen bunten Blumenstrauß an Maßnahmen. Dazu gehören neben vielen Berufsmesse-Besuchen beispielsweise auch Bewerbertrainings und Betriebsbesichtigungen für Schulen, oder Fräs- und Dreh-Vorführungen in der Lehrwerkstatt, bei denen die jungen Leute nicht nur über die Schulter schauen, sondern auch Metallbearbeitung selbst ausprobieren dürfen. In Kooperation mit Vereinen oder der Jugendfeuerwehr aus der Region finden Infoabende zum Thema Berufsorientierung und Ausbildung statt. Dabei steht für Bäcker eines klar im Vordergrund: „Es geht nicht darum, jemandem eine Ausbildung aufzuschwatzen – ich möchte jungen Menschen echte Einblicke ermöglichen, damit sie fundierte Entscheidungen für ihre Zukunft treffen können.“ Diese Aufgabe versteht sie auch als gesellschaftliche Verantwortung. Ihr Credo: „Wenn jemand nach einem Schnuppertag oder Praktikum sagt: ‚Oh nein, das ist nichts für mich‘ – dann ist das auch ein Erfolg. Denn dann ist eine wichtige Erkenntnis gewonnen, und genau darum geht es.“



DIERK GÖHRINGER ist Ausbildungsleiter bei der Adolf Föhl GmbH + Co KG in Rudersberg. Sein Lieblingserlebnis hat er jedes Jahr einmal: Wenn er sieht, wie sich „seine“ Azubis in den zwei bis dreieinhalb Jahren bei ihm weiterentwickelt haben und dies mit einer erfolgreichen Abschlussprüfung krönen. Das gute Gelingen der Ausbildung führt er vor allem auf das gelebte Leitbild des familiengeführten Unternehmens zurück: „Wertschöpfung durch Wertschätzung“. Aber sicher hilft dabei auch Göhringers große Geduld: „Ich bleibe immer ruhig, egal was kommt!“ Wie gut die Nachwuchsarbeit funktioniert, beweist die altersmäßige Durchmischung der Mitarbeiterschaft, denn die meisten Azubis bleiben nach der Prüfung dem Unternehmen treu.



An realen Aufgaben arbeiten, die relevante Methoden vermitteln – auf diesem Prinzip ist die Ausbildung bei Festool aufgebaut.



Talente muss man wachsen lassen

AUSBILDUNG in Teams und an „echten“ Projekten, mehr Eigenverantwortung schon in der Ausbildung – angesichts des Fachkräftemangels müssen die Unternehmen zu neuen Ufern aufbrechen. An vier Beispielen aus der Region zeigen wir, wie das geht.

Der Aufkleber „#BesteAusbildung“ zielt die Rückseite des Laptops von Robin Hartmann, und wenn man dem Ausbildungsleiter der Festool GmbH zuhört, ist genau das seine Mission. Wie das geht, da hat er eine ganze Menge Ideen, und viele davon sind auch schon umgesetzt. Was nicht unbemerkt geblieben ist: Hartmann und sein Team – Jana Zuber für die kaufmännische und Alexander Schenk für die gewerbliche Ausbildung – wurden jetzt mit dem erstmals vergebenen Landesausbilderpreis geehrt.

Was hat den Ausschlag gegeben? Hartmann ist überzeugt, dass es „Grünzeug“ war. So heißt die freiwillige Arbeitsgemeinschaft, bei der 44 der 55 Azubis beziehungsweise Studenten an der Dualen Hochschule mitmachen – freiwillig!

Mit Grünzeug zum Landespreis

„Nachhaltigkeit gehört ja seit einiger Zeit zu den Berufsbildpositionen für die Ausbildung“, erklärt Hartmann die Idee von Team Grünzeug. „Wir haben uns vorgenommen, das nicht mit Vorträgen zu füllen, sondern mit Praxis.“ Als schnell umsetzbares Thema erwies sich die Suche nach Stromsparmöglichkeiten im Betrieb. Die Azubis berechneten erst den Stromverbrauch an einzelnen Arbeitsplätzen und maßen dann noch einmal genau nach.

Und wirklich, ein Drucker, den man ein Jahr lang über jedes Wochenende im Stand-by-Modus lässt, verbraucht so viel Strom wie ein Elektrofahrzeug für 1500 Kilometer Fahrt. „Viele gestandene Kollegen wollten das gar nicht glauben. Für die Azubis war es natürlich toll, ihnen das beweisen zu können“, freut sich Hartmann und ergänzt: „Sie waren total fasziniert, weil sie erkannt haben, dass das was sie machen, dem Erfolg des Unternehmens dient.“

Insektenhotel statt Einführungsmappe

Für Hartmann ist das der entscheidende Punkt: „In unserer Ausbildung legen wir besonderen Wert auf Eigenständigkeit und Sinnhaftigkeit. Wir möchten, dass unsere Auszubildenden an realen Aufgaben arbeiten, die nicht nur gut aussehen, sondern auch relevante Methoden vermitteln.“

Das geht schon in der ersten Ausbildungswoche los, wenn „die Neuen“, betreut von „alten“ Azubis ein Insektenhotel bauen. Gleich drei wichtige Lernelemente werden damit erreicht: Die Jugendlichen haben etwas, das sie stolz zu Hause präsentieren können, sie lernen die Festool-Werkzeuge kennen und sie vernetzen sich.

Festool-Azubis gibt es in neun verschiedenen Berufsbildern – sowohl gewerblich als auch kaufmännisch. Warum so viele? „Wir bilden nicht aus, um freierwerdende Arbeitsplätze „aufzufüllen“, sondern um Arbeitsplätze für die Zukunft zu besetzen“, erklärt Hartmann. Da kommt es auch vor, dass längst aus der Mode gekommene Berufsbilder plötzlich wieder eine Rolle spielen, technische Zeichner zum Beispiel, die heute „Technische Produktdesigner“ heißen.

Sicher ist es nicht leicht, immer alle Plätze zu besetzen? „Ja“, erzählt Jana Zuber, die für die Zusammenarbeit mit den Schulen verantwortlich ist: „Wenn ich bei unseren Bewerbertrainings in Realschulen Klasse 9 herumfrage, wer schon weiß, wie es weitergeht, melden sich vielleicht zwei von 30.“ Ihre Vermutung: Die Angst vor dem Neuen und der Verbindlichkeit. Schließlich legt man sich mit einem Ausbildungsvertrag für mindestens drei Jahre fest.

Azubis finden bei Gleichaltrigen Gehör

Um ihnen die Angst zu nehmen, setzt Festool auf den direkten Kontakt der aktuellen Azubis mit den Schülern. „Nicht der alte weiße Mann erzählt etwas, sondern fast gleich alte Jugendliche“, lächelt Hartmann. Gemeint ist zum Beispiel die Sprechstunde, die seine Azubis anbieten, wenn die NWT-Schüler am Robert-Bosch-Gymnasium in Wendlingen beim Umrüsten von Bobby-Cars zu Elektroflitzern nicht mehr weiterkommen. Unnötig zu sagen, dass die Werkzeuge und die Akkuschauber, mit denen sie angetrieben werden sollen, von Festool gestellt werden.

Das Ausbildungszentrum von Festool ist in Neidlingen. Doch heute ist Hartmann an den Hauptstandort nach Wendlingen gekommen, weil gleich der Arbeitskreis Schule-Wirtschaft tagt. Auch hier steht die Frage

ganz oben auf der Agenda, wie man Schülern noch transparenter macht, wie ein Arbeitsalltag ganz konkret aussieht.

Eine Idee wird bereits seit drei Jahren umgesetzt: ein Instagram-Account, der Einblicke in den Alltag geben soll. Ein Team von fünf bis zehn Azubis organisiert alles eigenständig - textet, dreht und schneidet. Jana Zuber schaut vor dem Posten nur kurz drüber. Erst gab es viel Skepsis im Unternehmen und es war viel Vorbereitungszeit nötig. Aber jetzt hätten alle viel Spaß und tolle Ideen, erzählt sie. Was sie immer wieder begeistert: dass man geradezu zuschauen könne, wie sich die jungen Leute weiterentwickeln.

Drohnenflüge und Eigengewächse

Reels über das Arbeitsleben und wie eine Ausbildung aussieht, darauf setzt auch Martin Schoenwitz, Ausbildungsleiter der Wilhelm Bahmüller Maschinenbau Präzisionswerkzeuge GmbH in Plüderhausen. Ideen gibt es genug. So steht schon eine Drohne bereit, mit der zwei Azubis einen Imagefilm von der Lehrwerkstatt drehen.

Wenn man mit Schoenwitz über das weitläufige Firmengelände in Plüderhausen geht, wundert man sich, dass er überhaupt Werbung für seine Lehrstellen machen muss: So viele junge Gesichter! Kaum einer der Mitarbeiter scheint auch nur das „schwäbische Alter“ von 40 erreicht zu haben. Und fast jeden stellt Schoenwitz als „Eigengewächs“ vor.

Tatsächlich sind 60 bis 70 Prozent der rund 400 Mitarbeiter aus der eigenen Lehrwerkstatt hervorgegangen. „Fast alle, die in den letzten zehn Jahren ihre Ausbildung hier gemacht haben, sind auch noch hier“, erzählt er nicht ohne Stolz. Ein Schlüssel dafür ist nach seiner Einschätzung die frühe Bindung potenzieller Azubis. So besuchen in Kooperation mit der örtlichen Realschule bereits Achtklässler im Rahmen ihres

Technikunterrichts die Lehrwerkstatt. Dort löten sie LED-Würfel oder bauen kleine Schreibtische - und erleben den Beruf hautnah. „Sie gucken nicht nur zu, sondern machen jeden Schritt selber und probieren so alle Anwendungen aus, die zu dem Beruf gehören“, erzählt Schoenwitz. Später bewerben sich nicht wenige von ihnen um einen Ausbildungsplatz - mit dem Vorteil, dass man sich bereits kennt.

Werkstatt statt Klassenzimmer - so lockt man Azubis

Auch Schnupperpraktika gehören zur Strategie: Rund 40 Praktikanten durchlaufen jährlich die Werkstatt, betreut von den aktuellen Azubis. Dazu kommen Schülerferienprogramme unter dem Motto „Faszination Technik“ und der Girls' Day, bei dem immerhin sechs Mädchen im Haus waren.

Dass sich das alles lohnt, beweisen die Zahlen: schon Mitte April sind zwölf der 13 Ausbildungsplätze für Industriemechaniker und Elektroniker besetzt. Von den knapp 40 Azubis sind drei junge Frauen - in gewerblichen Berufen nicht selbstverständlich. Überhaupt: Bahmüller kann sich seinen Nachwuchs aussuchen: Es gibt immer mehr Bewerber als Plätze.

Doch eine Unterschrift unter dem Ausbildungsvertrag heißt schon lange nicht mehr, dass der junge Mensch am 1. September vor der Tür steht. Und auch nicht, dass er tatsächlich an Bord bleibt. Schließlich steigt fast ein Drittel der Azubis vor der Facharbeiterprüfung wieder aus. In Plüderhausen setzt man deshalb auf ein wertschätzendes und motivierendes Ausbildungsklima.

Alte Maschinen, neue Ideen

Das beginnt bei der Ausstattung: Pausenraum und Lehrwerkstatt sind nagelneu beziehungsweise top in Schuss. „Da haben wir viel Geld investiert in die Ausstattung“, erklärt der Ausbil-



IHK-SERVICE

Angebote für Ausbildungsbetriebe

Mit dem **Validierungsverfahren** wird Menschen, die in ihrem Tätigkeitsfeld keinen Berufsabschluss haben, ihr vergleichbares Know-how und ihre Kompetenz bescheinigt. Das hilft nicht nur der Einzelperson, sondern auch den Unternehmen: Sie können damit die Fähigkeiten und das Können von Menschen ohne Berufsabschluss besser einschätzen. So können sie ihre Mitarbeitenden passgenauer einsetzen und zielgerichtet weiterqualifizieren.
www.stuttgart.ihk.de
Such-Nr. 3010860



Bei den „Kümmerern“ des Projekts **Integration durch Ausbildung - Perspektiven für Zugewanderte** der IHK können sich Flüchtlinge, Zuwanderer und integrationswillige Unternehmen rund um die berufliche Ausbildung beraten lassen. Durch den Erwerb eines qualifizierten Berufsabschlusses werden Perspektiven geschaffen und die Grundlage für einen erfolgreichen Berufseinstieg gelegt.

Dies trägt zur Fachkräftesicherung der Unternehmen bei. Als Projektträger beraten und begleiten die Kümmerer Unternehmen sowie Zugewanderte und Geflüchtete während des gesamten Prozesses kostenlos.
www.stuttgart.ihk.de
Such-Nr. 4708914



Das Programm **Erfolgreich ausgebildet - Ausbildungsqualität sichern** richtet sich an Auszubildende sowie Ausbilderinnen und

Ausbilder in kleinen und mittleren Betrieben. In Konflikten mit Azubis suchen wir nach Lösungen, damit die Ausbildung erfolgreich fortgesetzt und abgeschlossen werden kann. Das Angebot wird gefördert aus Mitteln des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg.
www.stuttgart.ihk.de
Such-Nr. 4328708



Die **überbetriebliche Ausbildung** im IHK-Bildungshaus wird von vielen kleinen und mittleren Unternehmen in Anspruch genommen. Sie deckt Ausbildungsmodulare in gewerblichen Lehrberufen ab, die im eigenen Haus wegen der hohen Kosten nicht angeboten werden können. Vielen Unternehmen wird die Ausbildung damit überhaupt erst ermöglicht.
www.stuttgart.ihk.de
Such-Nr. 5323320





dungsleiter. Natürlich sind auch die Maschinen auf dem neuesten Stand. „Man kann junge Leute nicht mit veralteter Technik begeistern“, weiß Schoenwitz. Aber alte Technik auf den Stand von heute zu bringen, das funktioniert schon eher. Der Beweis dafür ist die NC-Bohrmaschine, die eigentlich schon 40 Jahre auf dem Buckel hat. Die Azubis haben sie komplett überholt und mit moderner Steuerung und Touchscreen ausgestattet. Jetzt ist sie technisch auf Augenhöhe mit einem 2025er-Modell.

Damit sich der Nachwuchs zu Hause und, heutzutage ganz wichtig, „gesehen“ fühlt, hat jeder seinen persönlichen Arbeitsplatz mit Namensschild und eigenem Werkzeug, für das jeder selbst verantwortlich ist. Jeder Jahrgang hat zudem seine eigene Tisch-Insel. Jeder Jahrgang hat zudem seine eigene Tisch-Insel. Jahr für Jahr rücken die Azubis einen Tisch weiter nach hinten: Weg vom Ausbilderbüro mit der Glasscheibe hin zur Selbstständigkeit.

Ein weiteres Merkmal der Bahmüller-Ausbildung: Die enge Kooperation zwischen den Fachrichtungen. Mechaniker und Elektroniker arbeiten schon in der Ausbildung gemeinsam an Maschinenprojekten – unter Anleitung eines erfahrenen Meisters. „So lernen sie früh, was später im Alltag zählt: interdisziplinäre Zusammenarbeit“, erklärt Schoenwitz.

Sie sind dann auch dabei, wenn diese Teile in der Produktionshalle in die Anlage eingebaut werden.

Die Geschwister Heldmann vom Stuttgarter „Zauberlehrling“ mit Azubis: Einmal im Jahr übernimmt der Nachwuchs das Restaurant komplett.

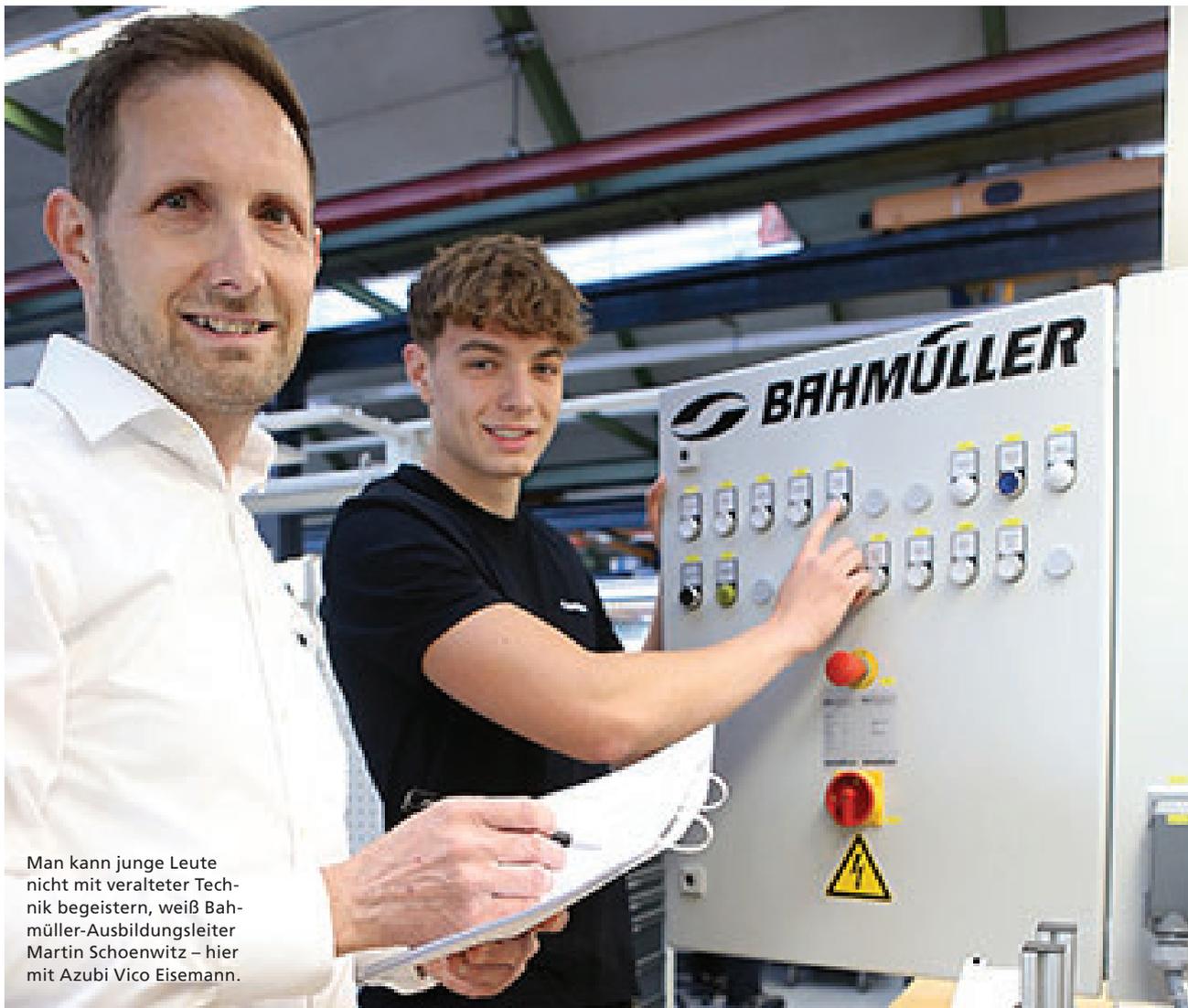
„Zu sehen, dass ihre Arbeit wirklich gebraucht wird, das macht stolz“, stellt Schoenwitz immer wieder fest. Deswegen sorgt er dafür, dass jeder mal die Möglichkeit hat, mit zum Kunden zur Montage zu fahren.

Auch Projekte mit gesellschaftlichem Mehrwert gehören zum Konzept: Etwa ein Aufrollgerät für Sicherungseisen für die Feuerwehr. Den ersten Platz beim Wettbewerb „Helfende Hand“ des Bundesinnenministeriums belegte der Bahmüller-Nachwuchs gemeinsam mit der Kreisjugendfeuerwehr Rems-Murr damit. Weitere Projekte entstanden in Zusammenarbeit mit Gemeinde und Bauhof – praxisnah, sinnstiftend und motivierend.

Und was macht man, damit die Leute nach der Abschlussprüfung bleiben? „Wir bilden bedarfsgerecht aus und übernehmen 99 Prozent“, erklärt Schoenwitz. Wobei jeder seine Abteilungspräferenz möglichst erfüllt bekommt. „Und wer dann doch lieber ins Büro will, dem ermöglichen wir eine Fortbildung zum Fachwirt.“

Lehrlinge zaubern Sterne-Menü

Viel Arbeit und viel Engagement steckt hinter so einem Ausbildungsprogramm. Da denkt sich sicher mancher: „Ach, wenn man sich seine Azubis doch zaubern könnte!“ Vielleicht sollten wir mal bei „Der Zauberlehrling“ nachfragen. Da müsste man doch wissen, wie das geht.



Man kann junge Leute nicht mit veralteter Technik begeistern, weiß Bahmüller-Ausbildungsleiter Martin Schoenwitz – hier mit Azubi Vico Eisemann.

Der Zauberlehrling, das ist ein Restaurant in der Stuttgarter Rosenstraße, in zweiter Generation geführt von den Geschwistern Maxine, Valentin und Fabian Heldmann.

Unterhält man sich mit Maxine Heldmann, wird allerdings schnell klar, zaubern kann man sich die Azubis auch hier nicht. Dafür bringt man den jungen Leuten hier bei, wie man das perfekte Gastenerlebnis zaubert. Und einmal im Jahr dürfen sie das Gelernte eigenständig unter Beweis stellen. Dann übernehmen sie das Gourmet-Restaurant nämlich für zwei Wochen komplett.

Dieses Jahr verzauberten sie die Gäste mit:

- Buttermakrele, Ananas, Shiso
- Zander, schwarzer Rettich, Sauce Hollandaise

- Nduja, Fenchel, Basilikum
- Lamm, Topinambur, Pflaume
- Kaiserschmarrn, Vanille, Gin

Dabei haben die Azubis aus Küche und Service nicht nur alles selbstständig zubereitet und serviert, sondern sie haben zuvor die Rezepte ausgetüfelt, die passende Getränkebegleitung ausgesucht, den Wareneinsatz errechnet, den Preis kalkuliert und schließlich alle Zutaten eingekauft. Außerdem stellten sie den Dienstplan auf und dekorierten die Tische.

Zaubern sie ihren Chefs so wenigstens zwei entspannte Wochen? „Oh nein“, lacht Maxine Heldmann, „es macht sogar mehr Arbeit als normal“, ergänzt sie und zählt auf: „Wir müssen Aufgeregte beruhigen und Zweifelnde bestärken. Außerdem nachfragen, ob an wirklich alles ge-

dacht ist und überhaupt schauen, dass alles klappt.“ Und natürlich steht den Auszubildenden während der gesamten Zeit immer eine erfahrene Fachkraft zur Seite. Dabei bestehe die Kunst darin, sich nicht zu viel einzumischen, dabei aber sicherzustellen, dass die Gäste zufrieden sind. Und natürlich müsse vorher die Basis gelegt sein, damit die zwölf Azubis aus drei Lehrjahren die Gäste auf dem hohen Niveau verwöhnen können, das diese erwarten.

Von der Rezeptidee bis zum Candlelight-Dinner

Schon im Januar beginnt das Planen und Ausprobieren: „Samstags gibt es immer ein Candlelight-Dinner mit festem Menu. Da durften wir unseren Gang ausprobieren. Dann haben wir immer weiter am

Rezept gefeilt“, berichtet Marlies Dietzel. Sie ist Koch-Azubine im ersten Lehrjahr. Voller Begeisterung zählt die 25-Jährige auf, welchen Aufwand sie mit den einzelnen Zutaten getrieben hat, damit ihr Gang mit der kalabrischen Nduja-Wurst ein Geschmackserlebnis wird.

Schon seit ein paar Jahren überlässt das Familienunternehmen dem Nachwuchs die Kochtöpfe für zwei Frühjahrswochen. Es habe sich gezeigt, was für eine tolle Motivation und auch Prüfungsvorbereitung das für die jungen Leute ist: „In unserer Branche ist das nicht zu unterschätzen!“, erklärt die Hotelfachfrau mit einem Master in Hospitality Management.

Teil des Erfolgsrezeptes ist es, dass alle mitmachen – vom ersten bis zum dritten Lehrjahr. So können die „alten Hasen“ die Jüngeren unterstützen. So wachsen alle jedes Jahr in eine neue Rollen hinein und werden dabei immer selbständiger.

Marlies Dietzel ist dafür das beste Beispiel. „Nächstes Jahr bin ich bestimmt eine ganz andere Köchin als jetzt“, ist sie überzeugt und schildert voller Begeisterungen, was sie dann kochen wird. Auf jeden Fall soll es wieder etwas mit Auberginen sein, deren Möglichkeiten sie faszinierend findet.

Als die 25-Jährige aus Darmstadt letztes Jahr eine Lehrstelle als Köchin suchte, war die Auswahl groß. Dass sie sich für den Zauberlehrling entschied, dafür gab die Möglichkeit des selbständigen Arbeitens den Ausschlag. „Schon als ich zum Probearbeiten hier war, durfte ich direkt in der Küche mitmachen“, erinnert sie sich.

Die junge Frau ist die Ruhe selbst. Dabei werden in wenigen Stunden über 20 hungrige Gäste an den liebevoll gedeckten Tischen Platz nehmen und erwartungsvoll die Menükarte entrollen, die die Service-Azubis, mit einem silbernen Band zusammengebunden, in den Weingläsern drapiert haben. Keine Nervosität? „Nein, ich bin ganz positiv gestimmt, dass wir das hinkriegen, weil wir ein gutes Niveau haben und jeder weiß, was zu tun ist“, gibt sie sich gelassen.

A propos, die Gäste werden bei der Reservierung informiert, dass Azubis den Kochlöffel schwingen. Viele kommen inzwischen sogar extra deswegen. „Für die zwei Wochen haben wir aktuell noch genau einen freien Tisch“, freut sich Heldmann.

Um zu zeigen, welchen Stellenwert die Ausbildung bei der Aug. Hedinger GmbH & Co. KG genießt, hat sich Andrea Keck extra von der Eigentümerfamilie ein Fotoalbum ausgeliehen. Mehrere Bilder darin zeigen nämlich, wie sich die Azubis im vorletzten Jahrhundert im Stammgebäude in Stuttgart verewigten: mit dem, was man heute Graffiti nennt.

Vom Graffiti zur Key-Account-Karriere

Das Gebäude in der Hauptstätter Straße steht nicht mehr, aber auch an der neuen Adresse in Stuttgart-Wangen spielt das Thema Ausbildung eine Schlüsselrolle. Deswegen sind gleich drei Generationen von (ehemaligen) Auszubildenden zum Gespräch erschienen.

Und alle drei können den Tag ihres Ausbildungsbeginns bei Hedinger wie aus der Pistole geschossen benennen: Bei Key-Account-Managerin und Ausbilderin Andrea Keck war es der 1. September 1984, bei Janina Weinle, Ausbilderin und Betriebswirtin (IHK), der 1. September 2011 und für Kim Kirchner, die im Projektmanagement arbeitet, der 1. September 2022.

Eine gute Gelegenheit, die Erfahrungen aus 40 Jahre zu vergleichen: „Bei uns ging es noch deutlich rustikaler zu“, lächelt Keck, und kann sich nur mühsam den

»Bei uns ging es noch deutlich rustikaler zu.«

Spruch von den Lehrjahren, die keine Herrenjahre sind, verkneifen. Aber auch Weinle sieht eine deutliche Entwicklung – in der Ausbildung aber auch bei den Azubis.

Ein schöner Indikator dafür sind die Bewertungsbögen, mit denen die jungen Leute und die jeweils durchlaufene Abteilung sich gegenseitig bewerten. Bis vor kurzem wurden sie noch mit Fließtext gefüllt, heute wird hauptsächlich angekreuzt. Traut man sich, da auch mal schlechte Noten zu vergeben? „Auf jeden Fall“, sagt Kim Kirchner selbstbewusst: „Solange es konstruktiv ist, wird das gut aufgenommen.“ Und Keck, die in ihrer Lehrzeit von solchen Chef-Bewertungen wahrscheinlich noch nicht einmal zu träumen wagte, erklärt: „Schließlich müssen wir immer wieder lernen, mit der jeweils neuen Azubi-

Generation umzugehen, denn nur so werden sie einmal gute Mitarbeiter.“

Auch inhaltlich hat sich die Ausbildung entwickelt. Heute sind die vierzehntägigen „Lehrgespräche“ Standard, bei denen der Nachwuchs mit den Produkten von Hedinger, ihrer Entstehung und den aufwendigen aber notwendigen Qualitätsvorkehrungen vertraut gemacht werden. Schließlich verdankt das Unternehmen seinen weltweiten Erfolg der Perfektion, mit der die Ausgangsstoffe für die Life-Science-Industrie und für Apotheken, die Produkte für die chemotechnische Industrie und die Lehrmittel für den Chemie- und Biologieunterricht hergestellt und vertrieben werden.

Jedem ein iPad zum Start

Und natürlich ist alles wo immer möglich digital geworden: das Berichtsheft zum Beispiel oder der Willkommensordner, der wichtige Infos enthält, etwa wie man sich krank meldet oder wer für was der richtige Ansprechpartner ist oder was der Koch diese Woche in der hauseigenen Kantine frisch zubereitet. Damit die neuen Azubis alle auf demselben Ausstattungslevel starten, bekommt jeder gleich am ersten Tag ein iPad. Mit dem kann er sich auch jederzeit in die digitale Lernplattform einloggen, für die Hedinger den Zugang bezahlt.

Auch die gelungenste duale Ausbildung ist aber nur dann für junge Leute attraktiv, wenn sie damit etwas werden können: etwas, das Spaß macht, wo man etwas bewegen kann und wo man sich weiterbilden und auch aufsteigen kann. Dass das bei Hedinger gelingt, dafür stehen die drei Frauen – Keck als Key-Account-Managerin mit vielen internationalen Kunden, Janina Weinle, heute Ausbilderin und Teil des Rechnungswesens. Und für Kirchner wurde sogar eigens eine Stelle geschaffen.

Auch sonst sprechen die Zahlen für sich: „Wir haben mal nachgerechnet: Seit 1976 hatten wir 100 Azubis, jedes Jahr bis zu drei“, erzählt Keck, „von denen sind 21 noch da“. Bezieht man sich nur auf die Stellen im kaufmännischen und administrativen Bereich, sind fast 50 Prozent der 165 Mitarbeiter des Familienunternehmens langjährige Eigengewächse. Keck findet es total wichtig, „junge Erwachsene ans Berufsleben heranzuführen – das sehen wir auch als unsere gesellschaftliche Aufgabe“. Deswegen sind die Ausbilder auch sehr stolz auf die gelungene Integration eines eritreischen



Drei Generationen Azubis: (v.l.) Andrea Keck mit Janina Weinle und Kim Kirchner stehen für die erfolgreiche Ausbildungstradition bei der Hedinger GmbH & Co. KG.

Flüchtlings – erst Praktikum, dann Einstiegsqualifizierung und dann erfolgreiche Ausbildung – und heute ist er Mitarbeiter des Hedinger-Teams Logistik.

Der Wunsch, etwas für den Zusammenhalt der Gesellschaft zu tun, ist auch der Grund dafür, dass Keck schon seit Jahren Prüferin ist, „und Janine Weinle habe ich es auch schon empfohlen“, lächelt sie.

Vier Beispiele, vier engagierte Ausbildungsbetriebe! Aber sie zeigen auch, es gibt keine Zaubertricks, kein Patent-

rezept. Es ist eher wie in der Anekdote vom Londoner Gärtner. Als er gefragt wird, wie der sprichwörtliche englische Rasen so schön wird, antwortet er: „Regelmäßig gießen, düngen und schneiden – aber das 100 Jahre lang.“

Ausbildung braucht langen Atem

Eine Ausbildung dauert zum Glück keine 100 Jahre, aber auch hier geht es darum, sich zu kümmern, anzuleiten und die Richtung vorzugeben und dabei die jewei-

ligen Bedürfnisse der jungen Leute zu respektieren. Keine Frage, das ist nicht immer leicht. Aber dann hilft es, sich klar zu machen, was Janina Weinle so auf den Punkt bringt: „Am meisten fasziniert mich als Ausbilderin immer wieder, wie sich die jungen Leute in den zweieinhalb Jahren bei uns weiterentwickeln.“

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

#EHRENSACHE

Jetzt IHK-Prüfer oder IHK-Prüferin werden! Alle Infos: www.ihk.st/pruefer-werden



Das Leben der Anderen

WIR HABEN UNSERE AZUBINE Isabella Hepperle gebeten, bei einem Bewerbungsgespräch für neue IHK-Auszubildende dabei zu sein. Hier berichtet sie, wie so ein Bewerbungsgespräch von der anderen Seite aus aussieht



UNGEWOHNT ABER AUFSCHLUSSREICH: Isabella Hepperle fragt eine Azubi-Bewerberin nach ihren Zielen und ihrer Motivation.

Ein Bewerbungsgespräch ist eine aufregende Herausforderung, sowohl für Bewerberinnen und Bewerber als auch für diejenigen, die die Auswahl treffen. In beiden Rollen gibt es Unsicherheiten, aber auch wertvolle Erkenntnisse, die den Lernprozess bereichern.

Die Sicht als Bewerber: Selbstpräsentation und Lernprozess

In der Rolle des Bewerbers steht die eigene Darstellung im Mittelpunkt. Die Vorbereitung ist geprägt von Unsicherheiten und Fragen: Wie trete ich auf? Welche Antworten sind überzeugend? Trotz intensiver Vorbereitung bleibt die Nervosität bestehen, und die ersten Minuten des Gesprächs sind oft die schwierigsten. Doch eine offene und wertschätzende Gesprächsatmosphäre hilft, die anfängliche Unsicherheit zu überwinden.

Ein wichtiger Aspekt für Bewerber ist das Verhalten der Ausbilder. Freundlichkeit, Struktur im Gespräch und konstruktives Feedback können den Druck nehmen und ermöglichen eine faire Einschätzung der eigenen Leistung.

Die neue Rolle als Jury-Mitglied: Beobachten und Bewerten

Als Teil des HR-Teams bietet sich eine völlig neue Perspektive. Statt selbst im Rampenlicht zu stehen, liegt der Fokus darauf, andere Bewerber objektiv zu bewerten. Spannend ist dabei die Vielfalt der Antworten auf identische Fragen. Hier spiegelt sich jede Persönlichkeit wider.

Die Herausforderung liegt in der objektiven Bewertung, ohne persönliche Sympathien zu stark einfließen zu lassen. Aber auch hier ist überraschend, wie unterschiedlich die Eindrücke sein können

und wie wichtig verschiedene Blickwinkel in der Entscheidungsfindung sind.

Zwei Perspektiven, ein Lernprozess

Der größte Unterschied liegt im Blickwinkel: Bewerber möchten sich von ihrer besten Seite zeigen, während Entscheider erkennen, was wirklich zählt – Klarheit, Persönlichkeit und Authentizität.

Beide Rollen bieten eine Lernchance. Diese Erfahrung erweitert mir den Blick und stärkt sowohl die persönliche Entwicklung als auch das Verständnis für Bewerbungsprozesse. Sie zeigt, dass es nicht nur um Qualifikationen geht, sondern auch darum, wie man sich einbringt und mit anderen interagiert.

ISABELLA HEPPERLE

Auszubildende zur Kauffrau für Büromanagement bei der HK Region Stuttgart, isabella.hepperle@stuttgart.ihk.de

Die Eltern ins Boot holen

Fünf Tipps, wie Sie die Wegbegleiter zukünftiger Auszubildender erreichen und mit ihnen kommunizieren



Wenn es um das Thema Ausbildung geht, beraten sich viele Jugendliche am liebsten mit ihren Eltern.

Eltern sind nicht nur Erziehungsbeauftragte, sie sind oft die wichtigsten Ratgeber in der Berufswahlphase junger Menschen. Sie kennen die Stärken und Schwächen ihres Kindes, können seine Interessen gut einschätzen und begleiten es meist intensiv durch die entscheidende Orientierungsphase. Sie können motivieren, beraten, hinterfragen – oder auch verunsichern. Daher ist es wichtig, sie frühzeitig in den Prozess der Berufsorientierung einzubeziehen.

Für Ausbildungsbetriebe ist das eine große Chance – aber auch eine kommunikative Herausforderung. Hier fünf Tipps, wie es Ausbildungsbetrieben gelingen kann, die Eltern wirksam einzubinden.

Eltern als stille Entscheidungsträger

Natürlich gibt es keine Einheitslösung, aber viele praktikable Wege, um mit Eltern in Kontakt zu kommen. Die folgenden Maßnahmen haben sich als besonders wirksam erwiesen:

1. Bildungspartnerschaften mit Schulen
Kooperationen mit weiterführenden Schulen ermöglichen nicht nur den

direkten Zugang zu potenziellen Auszubildenden, sondern auch zu deren Eltern. Ein gemeinsamer Elternabend zur Berufsorientierung – idealerweise in den Räumen des Unternehmens – bietet einen niedrigschwelligen Einstieg. Hier können sich Eltern ein authentisches Bild vom Betrieb machen, Fragen stellen und Vertrauen aufbauen.

2. Präsenz auf Ausbildungsmessen

Viele Ausbildungsmessen, gerade am Wochenenden, werden gemeinsam von Jugendlichen und Eltern besucht. Nutzen Sie diese Gelegenheit: Sprechen Sie Eltern aktiv an, binden Sie sie in Gespräche mit ein, ohne die Jugendlichen zu übergehen. Vermitteln Sie ein realistisches Bild der Ausbildung – mit Fakten, Perspektiven und Einblicken in den Alltag.

3. Belegschaft als Multiplikator

Auch in Ihrem Unternehmen arbeiten Eltern – nutzen Sie diesen direkten Draht! Vielleicht ist ein Ausbildungsplatz in Ihrem Betrieb auch für deren Kinder interessant. Sprechen Sie Ihre Mitarbeiter gezielt an und machen Sie Angebote, beispielsweise in Form von Informationsveranstaltungen für Familien.

4. Engagement im Vereinsleben

Ob Sportverein, Jugendfeuerwehr oder Musikverein – viele Eltern sind ehrenamtlich engagiert oder regelmäßig bei Spielen ihrer Kinder dabei. Unternehmen, die sich hier einbringen, treffen nicht nur potenzielle Auszubildende, sondern kommen auch mit deren Eltern ins Gespräch. Sponsoring, gemeinsame Veranstaltungen oder Infoabende sind gute Gelegenheiten, sich als nahbar zu präsentieren.

5. Elterntage im Betrieb

Wenn der Ausbildungsvertrag unterschrieben ist, bleibt der Kontakt zu den Eltern wertvoll. Ein „Bring deine Eltern mit zur Arbeit“-Tag kann Vertrauen festigen, Stolz erzeugen und das Verständnis für den Ausbildungsalltag stärken. Das schafft Nähe und zeigt: Wir nehmen die Ausbildung ernst – und unsere Auszubildenden auch.

So wichtig die Einbindung der Eltern ist – im Mittelpunkt stehen weiterhin die Jugendlichen selbst. Sie sind die Vertragspartner, sie müssen den Beruf erlernen und im Arbeitsalltag bestehen. Eltern sollten begleiten, nicht bestimmen. Gleichzeitig können sie, gerade in schwierigen Phasen, stabilisierend wirken – wenn der Ausbildungsstart holprig ist oder die Motivation wankt.

Fazit: Elternarbeit lohnt sich

Die Berufswahl ist eine zentrale Lebensentscheidung – für Jugendliche und ihre Familien. Auch wenn die finale Entscheidung beim Kind liegen sollte, haben Eltern erheblichen Einfluss. Wer als Unternehmen frühzeitig und gezielt den Kontakt zu Eltern sucht, erhöht die Chancen auf passende Auszubildende – und langfristige Bindung.

Eine transparente, respektvolle Kommunikation schafft Vertrauen und kann helfen, Unsicherheiten auszuräumen. Denn gut informierte Eltern sind oft die besten Unterstützer – auch für Ihre betriebliche Ausbildung.

MAIKE FLEISCHER
IHK Region Stuttgart
maike.fleischer@stuttgart.ihk.de

Win-win für die Ausbildung

KÜMMERER: Die IHK bringt zugewanderte Ausbildungsinteressierte und Firmen zusammen



Viele Zuwanderer sind sehr interessiert an der dualen Berufsausbildung.

Während Unternehmen auf der einen Seite händeringend nach Nachwuchs suchen, stehen auf der anderen Seite eine Vielzahl junger Zugewanderte und Geflüchteter bereit - hochmotiviert und sehr interessiert an der dualen Berufsausbildung, die auch international ein hohes Ansehen genießt.

Doch die Vielzahl an Ausbildungsberufen, Unwissenheit bezüglich des Bewerbungsverfahrens sowie eine ausufernde Bürokratie auf der einen Seite und Sprachprobleme, ausländische Bildungsabschlüsse, aufenthaltsrechtliche Fragen und kulturelle Unterschiede auf der anderen Seite machen das „Matching“

schwierig. Hier setzt die IHK Region Stuttgart ein mit dem Projekt „Integration durch Ausbildung - Perspektiven für Zugewanderte“.

„Kümmerer“ wird das von der Landesregierung geförderte Projekt kurz genannt. Er soll genau solche Hürden abbauen und Betriebe mit passenden Bewerbern zusammenbringen.

Die Unternehmen können in Beratungsgesprächen mit den Kümmerern präzisieren, welche Voraussetzungen ihr Auszubildender mitbringen muss. Dann wird versucht, passende Bewerber vorzuschlagen, sei es für ein Praktikum, eine Ein-

stiegsqualifizierung oder am liebsten natürlich gleich für eine Berufsausbildung.

Weil die jungen Leute zuvor umfassend zur dualen Ausbildung und für sie in Frage kommende Berufe informiert wurden und ihre Kompetenzen ermittelt wurden, ist die Chance groß, dass so ein „Match“ tatsächlich passt.

Während der Praktika und der ersten Monaten der Ausbildung stehen die Kümmerer den Unternehmen als Ansprechpartner weiterhin zur Verfügung, um einen möglichst reibungslosen Start zu ermöglichen. Aber auch die neuen Mitarbeiter werden in den ersten Monaten betreut, zum Beispiel bei der Beantragung finanzieller Förderungen oder, falls nötig, bei aufenthaltsrechtlichen Fragen.

Während sich das Projekt bisher auf Personen in der Region Stuttgart beschränkt, arbeiten die Kümmerer perspektivisch auch verstärkt an der Gewinnung passender Auszubildender aus dem Ausland.

Sind Sie auf der Suche nach passenden Auszubildenden? Haben Sie bereits einen Zugewanderten oder Geflüchteten in Ausbildung oder planen das und benötigen Unterstützung? Das Kümmerer-Projekt unterstützt alle Unternehmen der Region Stuttgart bei Fragen oder Schwierigkeiten rund um die Ausbildung von Geflüchteten und Zugewanderten. Gerne befassen wir uns persönlich mit Ihrem Anliegen.

Melden Sie sich dafür telefonisch oder formlos per Mail bei den Ansprechpartnern Ihrer zuständigen IHK-Bezirkskammer.

Die Aussichten sind jedenfalls gut: Bis Ende letzten Jahres wurden bereits 1.645 Geflüchtete und Zugewanderte betreut und 1.320 Betriebe beraten. Insgesamt konnten 1.340 Praktika sowie 210 Einstiegsqualifizierungen (EQ) vermittelt, und 1.040 Ausbildungsplätze besetzt werden.

JULIAN SCHNEIDER
Projekt „Integration durch Ausbildung bei der IHK Region Stuttgart“
julian.schneider@stuttgart.ihk.de

IHK-Bezirk	Kümmerer
Bezirkskammer Böblingen Steinbeisstraße 11, 71034 Böblingen	Tanja Laabs Telefon: 07031 6201-8227, tanja.laabs@stuttgart.ihk.de
Bezirkskammer Esslingen-Nürtingen Fabrikstraße 1, 73728 Esslingen	Monika Brucklacher Telefon: 0711 39007-8334, monika.brucklacher@stuttgart.ihk.de
Bezirkskammer Göppingen Jahnstraße 36, 73037 Göppingen	Volkan Kont Telefon: 07161 6715-8422, volkan.kont@stuttgart.ihk.de
Bezirkskammer Ludwigsburg Kurfürstenstraße 4, 71636 Ludwigsburg	Elena Burdukovski Tel.: 07141 122-1033, elena.burdukovski@stuttgart.ihk.de; Heike Felbecker-Janho, Telefon: 07141 122-1032, heike.felbecker@stuttgart.ihk.de
Bezirkskammer Rems-Murr Kappelbergstr. 1, 71332 Waiblingen	Inken Jagusch, Tel.: 07151 95969-8756, inken.jagusch@stuttgart.ihk.de, berufsbildung.gp@stuttgart.ihk.de, Telefon 07161 6715-8486
Stadtgebiet Stuttgart Jägerstraße 30, 70174 Stuttgart	Anyi Liu Tel.: 0711 2005-1560, anyi.liu@stuttgart.ihk.de; Julian Schneider, Tel.: 0711 2005-1537, julian.schneider@stuttgart.ihk.de

Neues aus Berlin

MIT DEM BERUFSBILDUNGSVALIDIERUNGS- UND -DIGITALISIERUNGSGESETZ (BVADIG) möchte die Politik die Fachkräftesicherung unterstützen. Das bringt das Gesetz für die Berufsbildung

Für Ausbildungsbetriebe bringt das BVaDiG vor allem Erleichterungen dank mehr Möglichkeiten bei der Digitalisierung. Beispielsweise bedürfen Ausbildungsverträge nun nicht mehr zwingend einer Unterschrift, sondern können auch elektronisch abgeschlossen werden.

Besonders hervorzuheben ist die nunmehr ausdrückliche rechtliche Verankerung des „digitalen mobilen Ausbildens“. Hierzu hatten die IHKs während der Corona-Zeit bereits ein Impulspapier veröffentlicht. Nun ist der Gesetzgeber dem Wunsch der Unternehmen gefolgt, indem er das mobile Ausbilden im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt hat.

Außerdem gibt es einige kleinere Änderungen. So können sich Unternehmen und Auszubildende nun auf ein elektronisches betriebliches Zeugnis verständigen. Auch die Kommunikation mit der IHK wird einfacher, weil die elektronischen Kontaktdaten von Auszubildenden und Ausbildern im „Verzeichnis für Berufsausbildungsverhältnisse“ hinterlegt sind.

Um dem Prüfermangel entgegenzuwirken, müssen Prüfer bei bestimmten Prüfungsleistungen nicht mehr vor Ort sein, sondern dürfen digital zugeschaltet werden.

Die Möglichkeiten einer Teilzeitberufsausbildung wurden weiter verbessert, insbesondere durch die Ergänzung einer vereinfachten Verkürzung auf die Vollzeitausbildungsdauer.

Außerdem werden die notwendigen Wegezeiten zwischen Berufsschule und Aus-

bildungsstätte nun auf die Ausbildungszeit angerechnet.

Kritisch zu sehen ist hingegen die Pflicht zur Ausweisung der Berufsschulnote auf dem IHK-Zeugnis, die je nach Landesrecht nun umgesetzt werden kann. Die praktische Umsetzung wird nach Einschätzung der IHKs zu einem erheblichen Mehraufwand sowie Verzögerungen führen.

VALERIE MERZ

Referentin der DIHK-Hauptgeschäftsführerin
merz.valerie@dihk.de

! IHK-TIPP

Das ändert sich mit dem (BVaDiG) für die Ausbildung

- Elektronischer Ausbildungsvertrag
- Elektronisches betriebliches Zeugnis
- Elektronische Kontaktdaten als Pflichtangabe
- Digitales mobiles Ausbilden
- Virtuelle Sitzungsteilnahme an Prüfungen
- Anrechnung von Wegzeiten
- Berufsschulnoten auf dem Abschlusszeugnis

Die Gesetzes- und Textsammlung zum aktuellen Berufsbildungsrecht kann bei der DIHK bestellt werden.



Jahreskongress
Berufliche Bildung
Jakob

01.–02. Dezember 2025
IHK Region Stuttgart

10 JAHRE JAKOBB – DER JUBILÄUMSKONGRESS „AUSBILDUNG VERBINDET – SCHULE UND BETRIEB IM DIALOG“

Kommen Sie zum **Praxis-Event** für Lehr- und Führungskräfte berufsbildender Schulen sowie Ausbilder:innen in Betrieben.

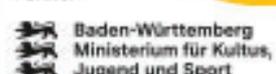
Veranstalter



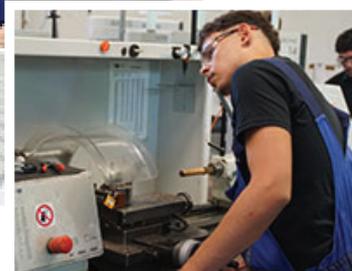
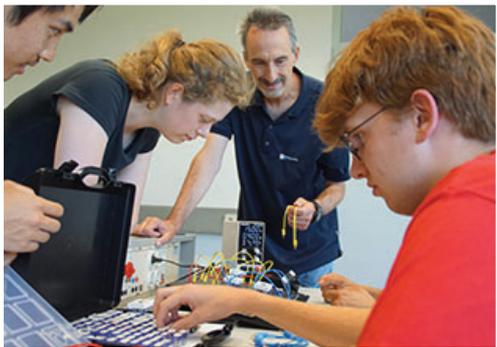
In enger Kooperation mit



Partner



www.jakobb.de
Jetzt informieren
und Ticket
sichern!



Überbetriebliche Ausbildung entlastet

Wie KMU mit Unterstützung des IHK-Bildungshauses Grunbach Ausbildungsqualität sichern

Für viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gehört Ausbildung zur Zukunftssicherung – wird im Alltag aber zunehmend zur Herausforderung. Fachkräftemangel, personelle Engpässe und technische Anforderungen erschweren es, alle Ausbildungsinhalte im eigenen Betrieb abzudecken.

Die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) bietet hier eine konkrete Ergänzung: Sie übernimmt Inhalte, die im Betrieb nicht oder nur eingeschränkt vermittelbar sind – praxisnah, modular und flexibel planbar. So bleibt Ausbildung auch unter wechselnden Rahmenbedingungen realisierbar.

Das IHK-Bildungshaus in Grunbach bietet solche Kurse seit mehr als 50 Jahren an. Die Kurse sind bedarfsgerecht aufgebaut, gut planbar und lassen sich einfach in den betrieblichen Alltag integrieren.

Alle Unternehmen aus der Region können ihre Azubis im ersten Ausbildungsjahr zu dieser überbetrieblichen Ausbildung anmelden. Die jungen Leute erwerben dabei nicht nur technisches Know-how, sondern auch überfachliche Kompetenzen – etwa Teamfähigkeit, Selbstorganisation oder Problemlösung. Die Module orientieren sich an aktuellen Standards und branchenspezifischen Anforderungen.

Ziel ist es, junge Menschen sowohl fachlich als auch persönlich auf das Berufsleben vorzubereiten – und Ausbildungsbetriebe strukturell zu entlasten.

Kein Ersatz sondern Ergänzung

Wichtig zu wissen: Die überbetriebliche Ausbildung ist kein Ersatz, sondern eine

gezielte Ergänzung der betrieblichen Ausbildung. Sie bietet KMU Flexibilität, entlastet Ausbilder und schafft Raum für Qualität – gerade dort, wo eigene Ressourcen begrenzt sind. Gleichzeitig profitieren Auszubildende von fachlicher Tiefe, stabilen Lernbedingungen und individueller Förderung.

Der Einstieg in viele ÜBA-Module ist auch nach dem 1. September noch möglich – je nach Thema und Auslastung. Infos zu Kursen, Terminen und freien Plätzen erhalten Sie direkt beim Team des IHK-Bildungshauses (siehe Kasten).

Unterstützung auch bei Problemen

Das Bildungshaus bietet aber auch individuelle Begleitung, wenn Azubis Unterstützungsbedarf haben. Das Format AsAfex hilft zum Beispiel bei schulischen Problemen, Fragen der Lernorganisation oder persönlichen Belastungen.

Gerade für KMU, die nicht jede Herausforderung allein auffangen können, ist das ein wertvoller Baustein. So trägt die ÜBA

nicht nur zur Fachkräftesicherung bei, sondern wirkt auch stabilisierend im Ausbildungsverlauf – und kann dazu beitragen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Berufsorientierung zur Nachwuchssicherung

Hilfe bietet das Bildungshaus auch bei der Nachwuchssicherung, indem es sich in der Berufsorientierung engagiert. In Bildungspartnerschaften mit Schulen und Projekten wie der mobilen Mitmach-Werkstatt „Tüftlerei“ oder der „TECade-my Plus“ – einem MINT-Angebot der BBQ gGmbH – erhalten Jugendliche praxisnahe Einblicke in Berufsfelder und Ausbildungswege. So entstehen frühzeitig Verbindungen zwischen jungen Talenten und Betrieben – und realistische Perspektiven für beide Seiten.

REBECCA BIENDARRA
IHK-Bildungshaus Grunbach
rebecca.biendarra@stuttgart.ihk.de

! IHK-INFO

Das spricht für eine überbetriebliche Ausbildung

- **Entlastung im Tagesgeschäft:** Betriebe müssen nicht alle Ausbildungsinhalte selbst abdecken.
- **Praxisnahe Vermittlung:** Moderne Werkstätten und erfahrene Ausbilder sichern Qualität.
- **Flexibel & bedarfsorientiert:** Module sind einzeln buchbar – ohne langfristige Bindung.
- **Gleiches Niveau für alle:** Azubis lernen auf einem standardisierten Qualifikationsniveau.

www.ihk.de/ihk-bildungshaus/ausbildung





Die Generation Alpha ist die erste, die komplett in einer digitalen Welt aufgewachsen ist.

Die neue Azubi-Generation heisst Alpha

So geht zukunftsorientiertes Azubi-Recruiting für kleine und mittlere Unternehmen

Wer junge Menschen heute für eine Ausbildung gewinnen möchte, steht vor einer völlig neuen Herausforderung: Die sogenannte Generation Alpha – geboren ab etwa 2010 – ist die erste Generation, die vollständig in einer digitalen Welt aufwächst. Touchscreens, Sprachassistenten, Social Media und künstliche Intelligenz sind für sie selbstverständlich.

Gleichzeitig erleben sie eine unsichere globale Lage und suchen deshalb nach Sinn, Sicherheit und Zugehörigkeit. Für Ausbildungsbetriebe bedeutet das: Das Recruiting muss sich anpassen – in der Sprache, in der Form und im Inhalt.

Zunächst gilt es, die Zielgruppe zu verstehen: Die Generation Alpha denkt vernetzt, interaktiv und visuell. Sie orientiert sich weniger an klassischen Berufswegen, sondern fragt nach dem „Warum“: Warum soll ich diese Ausbildung machen? Warum dieses Unternehmen? Wer es schafft, darauf ehrlich und kreativ zu antworten, sammelt Pluspunkte.

10

Millionen Menschen in Deutschland gehören der Generation Alpha (2010-2025) an.

MICHAEL ZONSIUS
TEN - Trainings & Seminar,
Bruchsal
www.ten-karlsruhe.de

Digitale Tools sind dabei nicht Kür, sondern Pflicht: Eine mobilfreundliche Karriereseite, kurze Bewerbungsvideos oder eine erste Kontaktaufnahme über Messenger-Dienste wie WhatsApp können bereits den Ausschlag geben, ob sich ein junger Mensch überhaupt bewirbt.

Dabei spielt die „Candidate Experience“, also das Erlebnis während des Bewerbungsprozesses, eine entscheidende Rolle. Jugendliche ziehen aus jedem Kontakt mit dem Unternehmen – vom Social-Media-Profil bis zum Vorstellungsgespräch – Rückschlüsse auf das spätere Arbeitsumfeld. Wird der Bewerbungsprozess als zäh, unpersönlich oder veraltet empfunden, ist der potenzielle Azubi schnell wieder weg – und teilt seine Erfahrungen nicht selten online.

Umso wichtiger ist es, von Beginn an eine wertschätzende, schnelle und authentische Kommunikation zu bieten. Übrigens: Auch die Eltern sollten nicht vergessen werden, denn sie sind nach wie vor wichtige Berater.

Besonders gut kommt das sogenannte „Recruiting“ bei Jugendlichen an – eine Mischung aus Information, Unterhaltung und Interaktivität. Online-Selbsttests zur Berufsorientierung, Virtual-Reality-Events oder gamifizierte Assessment Center sprechen die GenAlpha an.

Ebenso wichtig ist die Präsenz auf Plattformen wie TikTok, Instagram oder YouTube. Dabei kommt es nicht auf Hochglanzproduktion an, sondern auf Authentizität. Am besten gelingt das, wenn aktuelle Auszubildende selbst Inhalte gestalten – zum Beispiel in Form eines Azubi-Tagebuchs, Challenges oder kurzer Vorstellungsvideos.

Wird ein Ausbildungsvertrag unterschrieben, ist das Recruiting noch lange nicht abgeschlossen. Die Zeit bis zum Ausbildungsstart ist entscheidend für die spätere Bindung ans Unternehmen. Glückwünsche zum Schulabschluss, Einladungen zu Betriebsfesten, ein Azubi-Pate oder digitale Willkommensbotschaften schaffen frühzeitig eine persönliche Beziehung.

Infos müssen sich nicht nur um Kantine und Pausenzeiten drehen, sondern können auch Tipps geben, wie man das erste Gehalt sinnvoll anlegt. Vielleicht bittet man seine Hausbank, einen entsprechenden Info-Termin anzubieten? Schließlich sind Kompetenzen im Umgang mit Geld und Altersvorsorge von zentraler Bedeutung für die Generation Alpha.

Auch ein Satz Arbeitskleidung erhöht die Hürde, am ersten Arbeitstag einfach nicht zu erscheinen. Ebenso Blogs, der Zugang zu Mitarbeiterportalen, Erklärvideos oder eine Azubi-WhatsApp-Gruppe sind hilfreiche Tools, um Ängste abzubauen und schon vor dem ersten Arbeitstag das Gefühl von „ich gehöre dazu“ zu vermitteln.

Strukturiertes Onboarding

Ist der Ausbildungsbeginn erreicht, sollte das Onboarding strukturiert, persönlich und klar organisiert sein. Ein herzlicher Empfang, begleitet von Ausbildern und Paten, Kennenlertage mit kleinen Aufgaben, ein klarer Einarbeitungsplan sowie regelmäßige Rückmeldungen sorgen für Orientierung und Sicherheit.

Gleichzeitig sollten junge Auszubildende frühzeitig Verantwortung übernehmen dürfen – etwa für kleine Projekte oder erste Mitgestaltungsmöglichkeiten im Alltag. Das zeigt Vertrauen und fördert Eigeninitiative. Dabei sollte man nicht vergessen, dass die Generation Alpha Lehrkräfte, also auch Ausbilder, gerne als Coaches wahrnimmt.

Junge Menschen wollen gesehen werden und mitgestalten

Schließlich geht es im Verlauf der Ausbildung darum, eine echte Identifikation mit dem Unternehmen zu fördern. Das gelingt, wenn junge Menschen erleben, dass sie mitgestalten dürfen, ihre Meinung zählt und sie als Teil des Ganzen gesehen werden. Deswegen sollten regelmäßig Gespräche zwischen Azubi und Ausbilder stattfinden – respektvoll aber klar, damit der junge Mensch zu jeder Zeit weiß, was von ihm erwartet wird. Sie sollen nicht nur die fachliche Entwicklung thematisieren, sondern auch das Verhalten.

Eine offene Feedbackkultur, Respekt im Umgang, Raum für Fehler – aber auch Er-

folge, die gefeiert werden – sind zentrale Elemente. Auch sollte Raum für Kreativität und Selbstständigkeit geschaffen werden, freilich im Rahmen des Unternehmens-Wertekompasses. Dabei sollte es immer um das „real Life“ gehen – die Azubis wollen an realen Projekten mitarbeiten. Das klärt die Warum-Frage.

Nicht zuletzt darf auch das interne Ausbildungsmarketing nicht vergessen werden. Die Ausbildung muss im Betrieb sichtbar und präsent sein – durch regelmäßige Berichte an die Geschäftsleitung, durch Einbindung in Veranstaltungen, durch News im Intranet oder am Schwarzen Brett.

Fazit: Am Anfang steht der Perspektivwechsel

Zukunftsorientiertes Azubi-Recruiting beginnt mit dem Perspektivwechsel – weg von der Frage „Wer bewirbt sich bei uns?“ hin zu „Wie können wir attraktiv und sichtbar werden für die junge Generation?“ Wer bereit ist, in Beziehung, Kommunikation und digitale Zugänge zu investieren, wird mit engagierten, loyalen und zukunftsfähigen Auszubildenden belohnt.

IHK-TIPP

Checkliste – damit die Azubis kommen und bleiben

1. Zielgruppe verstehen

Die Generation Alpha...

- ...ist digital sozialisiert: Touchscreen statt Kugelschreiber, Chat-GPT statt Lexikon
- ...denkt visuell und interaktiv: TikTok, YouTube & Co. prägen Denk- und Lernprozesse
- ...sucht Sicherheit UND Sinn: Klare Strukturen, aber auch individuelle Entfaltung
- ...ist ständig vernetzt: Informationen und Meinungen werden im Freundeskreis und in sozialen Netzwerken geteilt

2. Kontakt gestalten: Ob auf der Karriere-seite, bei einem Praktikum oder im Vorstellungsgespräch – jede Interaktion prägt das Bild vom Unternehmen. Deshalb...

- ...Bewerbungsprozesse einfach und mobil gestalten
- ...schnelle, persönliche Rückmeldungen geben
- Eltern mit einbeziehen, z. B. mit Infoveranstaltungen oder Willkommensbriefen
- authentische Einblicke ermöglichen, z. B. durch Azubi-Videos oder Schnuppertage

- „Wie ein Unternehmen mit mir umgeht, sagt viel über die Ausbildung dort“ – das denken viele Jugendliche (und posten es)

3. Recrutainment: Spielerisch orientieren

- Online-Tests zur Berufseignung
- Gamifizierte Bewerbungstools
- Interaktive Events mit Virtual Reality
- Azubi-Content auf TikTok & Instagram

4. Azubi-Bindung: vor dem 1. Tag ein Zugehörigkeitsgefühl schaffen

- Persönlicher Kontakt durch Azubi-Paten, Einladung zu Events oder Azubi-Treffen
- Geburtstagsgrüße und Infomappen
- Erklärvideos zur Vorbereitung
- Willkommensnachrichten per Social Media
- Blogs oder Storys aus dem Azubi-Alltag

5. Onboarding mit Plan

- Begrüßung durch Ausbilder & Paten in entspannter Atmosphäre
- Rundgang, Vorstellung, Kennenlertage
- Regelmäßige Kurzfeedbacks und fachliche Einweisung

- Frühzeitige Beteiligung an kleinen Projekten
- Wertschätzung und Verlässlichkeit gehören zusammen.

6. Identifikation fördern: Stolz auf den eigenen Weg

- Eigenverantwortung und Projektarbeit
- Feedbackkultur und offene Kommunikation
- Gemeinsame Erfolge sichtbar machen
- Arbeitskleidung, Azubi-Shirts oder kleine Teamrituale

7. Ausbildung sichtbar machen – auch intern

- Mit Geschäftsführung und Abteilungsleitern im Gespräch bleiben
- Erfolge und Projekte regelmäßig kommunizieren
- Ausbildung beim „Tag der offenen Tür“ aktiv einbinden
- Intranet, Newsletter oder das Schwarze Brett nutzen

Info und Werbung für die duale Ausbildung

- **Initiative Ausbildungsbotschafter:** Azubis gehen als Ausbildungsbotschafter in Schulen
- **Schulung** der Ausbildungsbotschafter
- **Senior-Ausbildungsbotschafter:** Personen, die Karriere mit Lehre gemacht haben, gehen in Schulen
- **Veranstaltungskalender** Fachkräftesicherung (Dok.-Nr. 4105354*)
- **Zusatzqualifikationen** machen Ausbildungen attraktiver (Dok.-Nr. 16517*)
- **Stipendien** wie die IHK-Jubiläumstiftung (Dok.-Nr. 11156*), das BW-Stipendium (Dok.-Nr. 107144*) oder Go for Europe (Dok.-Nr. 32451*) fördern den Auslandsaufenthalt von Azubis



IHK-Angebote Ausbildungs



*Weitere Informationen zu den genannten Themen finden Sie auf unserer Homepage www.stuttgart.ihk.de
Dort in die Suchfunktion die angegebene Dok-Nr. eingeben.



Kennenlernen von Berufsbildern

- Unser **Popup-Store** informiert Jugendliche im Sommer in der Stuttgarter Königstraße spielerisch über Chancen und Angebote der dualen Ausbildung (Dok.-Nr. 6206138*)
- Die **Elterncafés** beantworten Eltern alle Fragen rund um die Themen Berufsorientierung, Ausbildung und Karrieremöglichkeiten (Dok.-Nr. 4714920*)
- **Berufsparcours** bieten Schülern die Möglichkeit, echte Tätigkeiten in bestimmten Berufsbildern auszuprobieren (Dok.-Nr. 6436622*)
- **Girls` Day/Boys` Day und Ehrenamtstag**: Schnuppertag für Schülerinnen/Schüler ab Klasse 7

te zum marketing*

Potenziellen Azubis und Betriebe lernen sich kennen

- **Azubi-Speeddating**: zehnmütige Bewerbungsgespräche (Dok.-Nr. 4720620*)
- **Ausbildungsmessen**: Unternehmen präsentieren sich Schülern
- **Bildungspartnerschaften**: Unternehmen arbeiten mit Schulen langfristig zusammen, um die Schüler aktiv bei der Berufsorientierung zu unterstützen, zum Beispiel mit Praktika und Betriebsführungen (Dok.-Nr. 3134504*)
- **Azubi gesucht?** Die IHK-Bewerbervermittlung unterstützt Unternehmen durch passgenaue Vermittlung von Auszubildenden (Dok.-Nr. 663400*)
- **„Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte“**: Das sogenannte Kümmerer-Projekt bringt Zugewanderte und Betriebe zusammen und unterstützt beide während der Ausbildung (Dok.-Nr. 4708914*)
- **Einstiegsqualifizierung** Ein Langzeitpraktikum, das jungen Leuten den Übergang in die Ausbildung erleichtert. Für Unternehmen sind die "EQs" eine Option, Talente zu entdecken (Dok.-Nr. 8279*)



Floristen lernen in ihrer Ausbildung nun auch, wie man Sträuße nachhaltiger macht.

KI und IT revolutionieren die Ausbildungsberufe

KLASSISCHE BERUFSBILDER werden modernisiert

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Digitalisierung, Nachhaltigkeit und neue Anforderungen an Kommunikation beeinflussen nicht nur bestehende Berufe, sondern führen auch zur Entstehung völlig neuer Berufsbilder. Für erfahrene Ausbilder bedeutet das: Sie müssen ihre Ausbildungspraxis anpassen, neue Inhalte integrieren und den Nachwuchs gezielt auf die veränderten Anforderungen vorbereiten.

Im Büromanagement rückt digitale Kompetenz weiter in den Fokus

So trat zum 1. August die modernisierte Ausbildungsverordnung für Kaufleute für Büromanagement in Kraft. Sie wurde am 28. Februar 2025 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und gilt für alle neuen Ausbildungsverhältnisse seit diesem Datum.

Das Berufsbild wurde zuletzt 2014 neu geordnet und nun auf Basis von zehn Jahren Praxiserfahrung sowie einer Evaluation durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) überarbeitet.

Ein besonderer Schwerpunkt der Verordnung liegt auf der Vermittlung digitaler Kompetenzen. Die Standardberufsbildposition „digitalisierte Arbeitswelt“ zieht sich deshalb nun durch alle Ausbildungsabschnitte. Auszubildende lernen, digitale Tools effizient einzusetzen, Daten sicher zu verarbeiten und moderne Kommunikationsmittel zielgerichtet zu nutzen.

Auch das Prüfungsfach „Informationstechnisches Büromanagement“ bleibt zentraler Bestandteil der gestreckten Abschlussprüfung. Es fördert den sicheren Umgang mit Bürosoftware, digitalen Arbeitsprozessen und IT-gestützter Organisation.

Floristen werden nachhaltiger

Ähnliche Entwicklungen zeigt die modernisierte Floristen-Ausbildung. Neben kreativem Handwerk wird nun stärker auf den Einsatz nachhaltiger Materialien geachtet, etwa bei der Auswahl regionaler Pflanzen oder umweltfreundlicher Verpackungen. Auch der Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln – beispiels-

weise die digitale Auftragsabwicklung oder Kundenansprache über soziale Medien – gehört nun zum Berufsbild.

Bauberufe integrieren BIM

In der Bauwirtschaft wurden die Ausbildungsinhalte ebenfalls überarbeitet. Im Vordergrund stehen auch hier die Integration digitaler Prozesse, etwa durch die Nutzung von Tools zur digitalen Bauplanung wie BIM (Building Information Modeling), sowie ein verstärkter Fokus auf Energieeffizienz und nachhaltiges Bauen. Für die Ausbildung bedeutet das, traditionelles Bauhandwerk mit modernem Know-how zu verbinden und so eine Zukunftsorientierung zu gewährleisten.

Neue Trendberufe drehen sich vor allem um KI- und Cyberwissen

Neben den überarbeiteten Ausbildungsberufen gewinnen auch neue Trendberufe an Bedeutung, die auf aktuelle Entwicklungen des Arbeitsmarkts reagieren. Dazu zählen unter anderem KI-Spezialisten, die intelligente Systeme wie Chatbots oder Analyse-Tools entwickeln, sowie Sustainability-Manager, die unternehmensweite Nachhaltigkeitsstrategien konzipieren. Auch Cybersecurity-Analysten, Data Scientists, E-Commerce-Manager sind stark nachgefragt. Darüber hinaus spielen Fachkräfte für Robotik und Automatisierung sowie Green-Tech-Ingenieure eine immer wichtigere Rolle, insbesondere im Kontext von Industrie 4.0 und dem Ausbau erneuerbarer Energien.

Interdisziplinäre Kompetenzen, Innovationsgeist und Offenheit werden immer wichtiger

Für Ausbildungsverantwortliche heißt das: Wer junge Menschen heute fit für morgen machen will, muss sich mit neuen Technologien, ökologischen Themen und digitalen Tools auseinandersetzen.

Aber es reicht dabei nicht mehr, nur fachliche Inhalte zu vermitteln – gefragt sind auch interdisziplinäre Kompetenzen, Innovationsgeist und Offenheit für Veränderungen. Wer diese Herausforderungen annimmt, gestaltet nicht nur den Wandel aktiv mit, sondern bleibt ein unverzichtbarer Teil der Fachkräftesicherung von morgen.

FLORIN SCHMIDT
IHK Region Stuttgart,
florin.schmidt@stuttgart.ihk.de

Ein Ehrenamt, das etwas bewegt

BEWERBEN SIE SICH jetzt als Prüfer oder Prüferin in der Aus- und Weiterbildung



ALS PRÜFERIN hat man eine große Verantwortung aber auch viel Freude.

Dieses Jahr ist es wieder soweit: Zum 1. Oktober 2025 werden knapp 5000 Prüferinnen und Prüfer der Aus- und Weiterbildung neu berufen.

Viele derjenigen, die bisher die Prüfungen unserer Azubis und Fachkräfte abgenommen haben, machen weiter. Allerdings scheidet auch eine ganze Reihe aus, zum Beispiel aus Altersgründen.

Wenn Sie oder jemand von Ihren Mitarbeitern Interesse an diesem verantwortungsvollen aber auch erfüllenden Ehrenamt haben, nehmen Sie gerne direkt Kontakt mit der IHK auf (siehe QR-Code).

Werden Sie Teil des Erfolgsmodells

Fünf Jahre lang, vom 1. Oktober diesen Jahres bis zum 30. September 2030, werden Sie dann Teil des Erfolgsmodells der dualen Ausbildung. Sie engagieren sich zum Beispiel bei der Erstellung der Prüfungsaufgaben, korrigieren schriftliche Prüfungen oder nehmen mündliche oder praktische Prüfungen ab.

Voraussetzung, um Prüferin oder Prüfer zu werden, sind folgende drei Punkte:

- eine Ausbildung, ein Studium oder eine vergleichbare Qualifikation im Fachgebiet,
- sehr gutes Fachwissen und mindestens vier bis fünf Jahre Berufserfahrung im Fachgebiet,
- zwischen zwei und fünf Tagen pro Jahr Zeit für das Ehrenamt.

Und natürlich sollten Sie sich für das Thema Aus- und Weiterbildung begeistern, sich gut in andere hineinversetzen können und gerne Verantwortung übernehmen. Auch objektiv und sachlich zu beurteilen, ist für Sie selbstverständlich.

Ein Ausbilderschein ist kein Muss

Ein Ausbilderschein ist hingegen kein Muss. Zwar ist er von Vorteil, weil man sich dann schon vertiefter mit dem Thema beschäftigt hat. Aber keine Sorge, die IHK begleitet Ihren Einstieg mit einer kompakten und praxisnahen Kickoff-Veranstaltung, die die rechtlichen Regelungen und die formalen Abläufe erklärt. Um am Ball zu bleiben, gibt es während der gesamten Prüferperiode immer wieder kostenfreie Fortbildungen, die meisten davon als Webinare.

Vor dem ersten Einsatz begleiten Sie zudem erfahrene Prüfer zu Ihrem Einsatz. Diese beantworten gerne alle Fragen direkt. Auch gut zu wissen: Man prüft nie allein, denn bei den Fachgesprächen und praktischen Prüfungen ist man immer mindestens zu dritt.

Die Prüfertätigkeit ist ein Ehrenamt. Aber wie bei allen Ehrenämtern profitiert man auch selbst. Da ist einmal das Gefühl, etwas Gutes, Nützliches und Zukunftszugewandtes zu tun. Schließlich hilft man jungen Menschen, mit einem anerkannten IHK-Abschluss voll ins Berufsleben zu starten. Und man sorgt mit dafür, dass es auch in Zukunft qualifizierte Fachkräfte gibt.

Auch persönlich gewinnt man viel

Aber auch persönlich gewinnt man viel: Man wächst an der vielfältigen und verantwortungsvollen Aufgabe und erweitert sein berufliches Netzwerk. Außerdem gewinnt man Einblicke in die Aus- und Weiterbildungspraxis anderer Betriebe und findet neue Anregungen. Umgekehrt kann man seine eigenen Ideen einbringen und so die Zukunft der Branche mitgestalten.

Damit sich Ihr Aufwand finanziell in Grenzen hält, erhalten Sie eine kleine Entschädigung. Sie gilt auch für Fahrzeiten sowie Ausschusssitzungen. Außerdem übernimmt die IHK Ihre Fahrtkosten sowie Park- oder Portogebühren.

Auch der Arbeitgeber profitiert

Für Sie selbst ist das nichts, aber für jemanden aus Ihrem Team? Sprechen Sie die Person gern an. Denn auch als Arbeitgeber profitieren Sie davon, wenn Mitarbeiter als Prüfer tätig werden. Interesse? Hier gehts zur Bewerbung:

www.stuttgart.ihk.de,
Dok-Nr. 512310



MATTHIAS GAUGLER
IHK Region Stuttgart
matthias.gaugler@stuttgart.ihk.de



„Installation mit Betonkissen - Edition: Beruhigt nicht. Trägt aber gut“ heißt das Kunstwerk von Melissa Elis, das die 23-jährige Studentin der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste in Stuttgart auf dem IHK-Sommerempfang ausstellte. Es gibt einen aufschlussreichen Einblick in die inneren Nöte junger Leute.

Die Juger

Die Jugendstudie Baden-Württemberg ze

Zum siebten Mal hat das baden-württembergische Kultusministerium dieses Jahr seine Jugendstudie vorgelegt. Befragt wurden Schüler zwischen 14 und 16 Jahren. 40 Prozent von ihnen besuchten eine Realschule, 33 Prozent ein Gymnasium, 14 Prozent eine Gemeinschaftsschule und zwölf Prozent eine Werkreal- oder Hauptschule.

Knapp 45 Prozent hatten einen Zuwanderungshintergrund. Gut die Hälfte der Befragten spricht zu Hause ausschließlich Deutsch. Mit Mitschülern sprechen knapp 70 Prozent ausschließlich Deutsch.

Viele Jugendliche engagieren sich

Zwei Drittel der Befragten engagieren sich in ihrer Freizeit, darunter wiederum zwei Drittel in Vereinen und 20 Prozent in der Schule oder in religiösen Gruppen. Wer sich nicht engagiert, begründet das entweder mit Schulstress oder fehlender Motivation. Weniger als 30 Prozent arbeiten während der Schulzeit oder haben in den vergangenen Sommerferien gearbeitet.

In der Freizeit am liebsten am Handy

Die drei am häufigsten genannten Freizeitaktivitäten sind Internetnutzung, Treffen mit Freunden (je 66 Prozent) sowie Musik hören (54 Prozent). Bei den Jungen schlägt „Gaming“ allerdings „Freunde treffen“.

Demokratie ist gut, aber...

Vier von fünf Jugendlichen unterstützt Demokratie als Wert und findet eine direkte Demokratie gut. Rund ein Drittel ist unzufrieden damit, wie unsere Demokratie aktuell

nd von heute

g zeigt, wie Jugendliche heute „ticken“

funktioniert, und sogar 40 Prozent haben Sympathien für einen starken Staatschef.

Sorge vor Krieg und Inflation

Die größten Sorgen bereiten den Jugendlichen aktuell die Inflation sowie Krieg und Terror. Zwei Drittel machen sich mindestens mittelgroße Sorgen wegen KI, und drei Viertel fürchten Kriminalität. Keine Arbeit zu finden, das ist für die Hälfte ein sehr großes oder zumindest ein großes Sorgenthema.

Dagegen bereitet der Klimawandel nur noch 14 Prozent der Schülerinnen und sechs Prozent der Schüler Angst. Folgerichtig würden nur 13 Prozent der Umwelt zuliebe auf weite Urlaubsreisen verzichten.

Am wichtigsten ist die Familie

Immerhin zwei Drittel der Jugendlichen geben an, Bezugspersonen zu haben, an die sie sich mit Sorgen und Belastungen wenden können; ein Viertel der Jugendlichen macht Probleme lieber mit sich selbst aus.

Die drei Themen, die den Befragten am wichtigsten sind, sind Familie (84 Prozent), Gesundheit (69 Prozent) und Freunde (60 Prozent). Geld wird häufiger von Jungs als eines der fünf wichtigsten Themen genannt (53 gegenüber 33 Prozent), Liebe und Partnerschaft häufiger von Mädchen (29 gegenüber 18 Prozent).

Psychische Belastungen weit verbreitet

Psychische Belastungen sind unter Jugendlichen weit verbreitet, wobei Mädchen sowie Jugendliche mit Zuwanderungshintergrund häufiger davon betroffen sind. Sie sind auch weniger davon überzeugt, ihr eigenes Leben und die Ereignisse darin

beeinflussen zu können. Die Einschätzung der Handlungsfähigkeit unterscheidet sich dabei nicht nach Schularten: Nur 63 Prozent aller Jugendlichen schätzen ihr eigenes Tun als relevant für ihr Leben und ihren Erfolg ein.

Das ist deshalb so bedeutsam, weil sich die Überzeugung, die Kontrolle über das eigene Leben zu haben, einerseits aus Erfahrungen und sozialem Kontexten speist und andererseits das Verhalten beeinflusst: Jugendliche mit hoher gefühlter Selbstwirksamkeit haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden und sind wahrscheinlicher zufrieden mit ihrem Beruf.

Glücklich und angestrengt zugleich

Etwa 80 Prozent der Jugendlichen hatten innerhalb der letzten Woche vor der Befragung mindestens manchmal das Gefühl, dass alles was sie tun, anstrengend ist. Ebenso viele berichteten von unruhigem Schlaf. Entwarnung gibt hingegen folgender Befund: In der Woche vor der Befragung haben sich 96 Prozent der Jugendlichen glücklich gefühlt und fast ebenso viele haben das Leben genossen.

Jeder Zweite hat schon mal geschwänzt

Gut die Hälfte der Befragten schwänzte im Schuljahr 2023/24 mindestens einmal den Unterricht. Jeweils mehr als ein Fünftel gab an, „keine Lust auf Schule“ gehabt zu haben (26 Prozent).

Für 24 Prozent war der Grund, dass sie „gewusst haben, dass sie im Unterricht nichts verpassen“. Ebenso viele wollten einem Test entgehen und ebenfalls ein knappes

Viertel gab an, dass die „Freunde das auch machen“.

Besonders Realschüler wissen, was sie werden wollen

Knapp die Hälfte der Jugendlichen hält ein Studium für erstrebenswert – Mädchen öfter als Jungen. Jeweils ein Viertel möchte nach der Schule eine Ausbildung beziehungsweise ein Studium aufnehmen. Die Mehrheit unter ihnen hat schon eine Idee, wie ihre berufliche Zukunft aussehen soll.

Das gilt insbesondere für Realschüler: 34,7 Prozent von ihnen – aber nur 9,3 Prozent der Gymnasiasten – möchten nach der Schule eine duale Ausbildung beginnen. Bei den Hauptschülern sind es knapp 50 Prozent. Schulformübergreifend strebt jeder dritte Junge, aber nur jedes fünfte Mädchen in die duale Ausbildung.

Jungen lieben Technik, Mädchen Soziales

Jungen interessieren sich tendenziell eher für unternehmerische und handwerkliche beziehungsweise technische Berufe während Mädchen soziale Tätigkeiten als etwas interessanter wahrnehmen.

Unterstützung und Beratung bei der Berufswahl wünschen sich alle am liebsten von engen sozialen Bezugspersonen in Familie und Freundeskreis.

29

Prozent aller Schüler in Deutschland haben einen Migrationshintergrund.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Die ganze Studie finden Sie hier: <https://km.baden-wuerttemberg.de/jugend-sport/jugendpolitik/jugendstudie>



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



DIE IHK-AZUBINEN Raven Staudenmaier und Isabella Hepperle (v.l.) hatten nicht nur viel Spaß bei ihrem Einsatz in der Schule, sondern haben auch eine Menge gelernt.

Azubi-Botschafter: Von Expertinnen empfohlen

Wir haben zwei IHK-Azubinen gebeten, uns über ihre Erfahrung als Ausbildungsbotschafterinnen zu erzählen

Früh am Morgen startet unser Tag vor der Bertha-Suttner-Gesamtschule und damit auch unser erster Einsatz als Ausbildungsbotschafterinnen.

Für uns ist es ein Sprung ins kalte Wasser: Nicht nur, weil wir zum ersten Mal vor einer Schulklasse stehen, sondern auch, weil wir gleich drei achte Klassen mit unserer Präsentation von der Ausbildung überzeugen wollen. Doch genau darin liegt die Stärke des Projekts: Es fordert uns – und fördert uns gleichzeitig.

Wir, Isabella Hepperle und Raven Staudenmaier von der IHK Region Stuttgart, befinden uns aktuell in der Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement und haben uns dazu entschieden, ein Teil der Initiative Ausbildungsbotschafter zu werden.

Schon vor einigen Monaten erfuhren wir über unseren Ausbilder von der Möglichkeit, als Azubi vor Schulklassen zu sprechen und den Schülern damit das Thema näher zu bringen.

Vor unserem ersten Einsatz wurden wir mit einer eintägigen Schulung vorbereitet. Nun stehen wir also vor einer Schulklasse und werden teilweise neugierig, teilweise fragend angeschaut. Wir merken: Viele Jugendliche wissen noch nicht genau, welche Möglichkeiten ihnen offenstehen. Hier können wir als Ausbildungsbotschafterinnen Orientierung geben und Begeisterung wecken.

Warum Ausbildungsbotschafter werden?

Die Initiative Ausbildungsbotschafter wird vom Wirtschaftsministerium des Landes gefördert und verfolgt ein klares Ziel: Jugendlichen auf Augenhöhe zu begegnen und ihnen authentische Einblicke in die Ausbildungswelt zu geben. Dabei geht es nicht um trockene Theorie, sondern um echte Erfahrungen, lebendige Erzählungen aus dem Alltag und konkrete Antworten auf Fragen, die Jugendliche wirklich bewegen.

Für die Unternehmen, die die Ausbildungsbotschafter stellen, ist das Projekt

eine wertvolle Möglichkeit, frühzeitig Fachkräftenachwuchs zu gewinnen.

Aber auch für uns selbst bringt das Projekt große Vorteile mit sich: Wir entwickeln uns persönlich weiter, wachsen an der Herausforderung, vor Gruppen zu sprechen, und stärken unsere sozialen Kompetenzen – Fähigkeiten, die im Berufsleben genauso wichtig sind wie fachliches Know-how.

Fazit: Mitmachen lohnt sich – für Schüler, Azubis und Betriebe

Der Einsatz als Ausbildungsbotschafter ist mehr als nur ein kurzer Schulbesuch. Es ist ein Beitrag zur Zukunft junger Menschen – und ein Schritt in unserer eigenen Entwicklung. Wir selbst hätten zu Schulzeiten sehr von einer Initiative wie dieser profitiert und möchten jedem nahelegen, ein Teil davon zu werden.

**ISABELLA HEPPERLE
RAVEN STAUDENMAIER**
Auszubildende bei der IHK Region Stuttgart



So wird man Ausbildungsbotschafter

Unsere IHK-Azubinen haben mit KI diesen kleinen Erklär-Comic erstellt



Vom Azubi zum Chef

KARRIERE MIT LEHRE Nicolai Geiger ist erst 28, hat aber schon elf Jahre gearbeitet und nun seine eigene Firma gegründet

Nicolai Geiger ist 27. Während andere in seinem Alter gerade an ihrem Master basteln, blickt er auf eine schon mehr als zehnjährige Karriere zurück, die jetzt in der Gründung eines eigenen Unternehmens mündete. Zu verdanken hat er das natürlich eigener Tüchtigkeit, aber ohne seine gute Ausbildung – davon ist er überzeugt – wäre er nie so weit gekommen.

Schon mit 16 startete Geiger ins Berufsleben. Da hatte er nach seinem Realschulabschluss bereits ein FSJ in einem Stuttgarter Altenheim absolviert. Er begann eine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement beim Ludwigsburger Bauträger Strenger. „Unfassbar dankbar“ sei er dafür: „Die Ausbildung war so breit gefächert, da habe ich alle Abteilungen durchlaufen und hatte doch viele Freiräume“, erzählt er. Immer wieder sei er ins kalte Wasser geworfen worden und jedes Mal habe er gemerkt, „ich kann schwimmen!“

Besonders dankbar ist Geiger dem Familienunternehmen auch für die vielen Fortbildungen, die ihm ermöglicht wurden. Höhepunkt war der berufsbegleitende Kurs zum Immobilienwirt an der Deutschen Immobilien Akademie in Freiburg. All das hat dem jungen Mann viel Selbstvertrauen gegeben.

2019 durfte er sich für drei Jahre in der Strenger-Niederlassung in Frankfurt beweisen. Eine Herausforderung für den damals 22-Jährigen. Schließlich nehmen Immobilienkäufer viel Geld in die Hand. Da erwarten sie Sicherheit und Seriosität. Gar nicht so einfach, das mit Anfang 20 ausstrahlen. Doch erfolgreich: Zusammen mit einem Kollegen habe er drei Jahre lang „die Region gerockt“, und seine Begeisterung für das Thema Verkaufen entdeckt.

Gleichzeitig hat die selbständige Arbeit in Geiger den Wunsch verstärkt, ein eigenes Unternehmen zu führen. Er hatte auch schon eine Geschäftsidee: „Wenn man eine Immobilie verkaufen möchte, gibt es nur zwei Möglichkeiten: entweder man macht



ERNSTHAFT UND BEGEISTERUNGSFÄHIG: Nicolai Geiger ist ein Musterbeispiel für eine Karriere mit Lehre.

es selber oder man schaltet einen Makler ein.“ Das eine koste viele Nerven und Zeit, das andere sei teuer.

„Das störte mich!“, ruft er aus und man nimmt es ihm sofort ab. Er entwickelte eine dritte Alternative, wobei ihm seine Technik-Affinität zugute kam. Das Ergebnis: standardisierte Maklerpakete zum Festpreis. Mit der Idee gründete er im Dezember 2023 sein Unternehmen in der ehemaligen Lederfabrik Röhm in Schorndorf.

» Man muss nicht studiert haben, um erfolgreich zu sein «

Die Maklerpakete enthalten bis zu 14 Elemente, die den Verkauf einer Immobilie erleichtern. Dazu gehören zum Beispiel eine Zielgruppenanalyse, eine Marktwertschätzung, die Erstellung von Verkaufsunterlagen und Inserate auf Social Media.

Man kann aber auch einen virtuellen 3-D-Rundgang buchen, Drohnenaufnahmen oder einen Ansprechpartner für potenzielle Kunden. Alles Werkzeuge, die es erlauben, den Verkaufsprozess so zu optimieren, dass auch unerfahrene Verkäufer alles selber abwickeln können.

Standardisiert ist das alles aber nicht nur für die Nutzer, sondern auch für Geiger selber. Deswegen kann er die drei Pakete für einen mittleren vierstelligen Betrag anbieten – also niedrig und fast immer unter der üblichen Maklerprovision.

Gibt es so etwas nicht schon? „Ich habe mal gegoogelt, aber deutschlandweit nur eine Firma gefunden, die etwas entfernt Vergleichbares anbietet“, erzählt Geiger. Er glaubt auch nicht, dass seine Idee die Branche revolutionieren wird. Schließlich liege nicht jedem so ein DIY-Vorgehen. Außerdem sei das Maklerhonorar ein Erfolgshonorar, werde also nur beim Verkauf fällig, während die Pauschale auf jeden Fall anfalle. Auch er selber bietet seine Dienste weiterhin als konventioneller Makler an.

Geiger hat zwei Geschwister, darunter eine Zwillingsschwester. Beide haben sich für ein Studium entschieden. Ist das irgendwie ein Problem für ihn? „Nein, ich war nie der Mensch, der viel mit Theorie zu tun haben wollte und ich bin schon extrem stolz auf meinen Weg“, sagt der junge Mann und erzählt von dem positiven Feedback, das er von allen Seiten erhalte. Besonders stolz ist er auf die fünf Sterne bei Google.

Und die Arbeitszeit? Da kann er sich gut mit der Schwester vergleichen, die ebenfalls in der Immobilienbranche tätig ist, allerdings bei einer großen Firma: „Ich glaube, wir arbeiten beide gleich viel, aber sie hat gezielte Arbeitszeiten, dafür bin ich absolut frei und kann mein Ding machen.“

Eines ist Nicolai Geiger sicher und seine Geschichte ist der schönste Beweis dafür: „Man muss nicht studiert haben, um erfolgreich zu sein.“

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

Ausbildung ist easy

STARTUP-GESCHICHTEN Lisa Kühn hilft Azubis durch ihre Ausbildungszeit

Azubeasy – der Name des Startups aus Ostfildern sagt eigentlich schon alles über die Gründungsidee von Lisa Kühn: Sie möchte Ausbildung „easy“ machen.

„Hi, ich bin Lisa – deine persönliche Azubi-Supporterin“, werden die Besucher ihrer Homepage begrüßt. Alles klingt sehr locker, doch dahinter steckt viel strukturierte Arbeit. Kühns Büro spricht da eine deutliche Sprache: Jedes noch so kleine Teil des umfangreichen Video- und Audio-Equipments hat seinen ganz speziellen Platz, und auf das Fenster ist eine Matrix gemalt. Bunte Klebezettel markieren die To-Dos für jeden Tag. Nur die beiden Katzen Mollie und Karlchen mischen das perfekte Bild etwas auf.

Dass Kühn nichts dem Zufall überlässt, dieser Wesenszug stand schon am Beginn ihrer Karriere, denn ihre Hotel-Lehre unterbrach sie als sie merkte, dass Kollegen entlassen wurden: „Ich wollte nicht warten, bis ich die nächste bin“, erklärt sie den Schritt. Schnell fand sie einen neuen Betrieb, schloss ab und studierte später BWL.

Ihre erste Stelle führte sie ins Projektmanagement bei der Messe Stuttgart. Dort fiel ihr immer wieder auf, wie zahlreich die Unterstützungsangebote zum Beispiel für Studenten sind. „Für Azubis fand ich relativ wenig.“ So kam Kühn Ende 2021 auf die Idee, einen Blog zu starten, in dem Azubis und ihre Herausforderungen im Mittelpunkt stehen. Die zentrale Botschaft aus ihrer persönlichen Erfahrung heraus: Hindernisse lassen sich überwinden, ein erfolgreicher Abschluss ist möglich.

Von ihren Followern wurde Kühn gespiegelt, dass nicht nur die Ausbildung an sich Jugendliche vor Probleme stellt, sondern dass sie angesichts der Vielzahl an Ausbildungsberufen „lost“ seien. So kam zum Blog ein Podcast hinzu, in dem ehemalige und aktuelle Auszubildende von ihrem Berufsalltag erzählten.

Die nächste Stufe war dann die Videoreihe „Ein Tag als Azubi“. Dabei begleitet Kühn



AZUBIS stehen auf die App von Lisa Kühn.

einen Auszubildenden einen Tag lang in seinem betrieblichen Alltag, stellt Fragen und führt auch selber Aufgaben aus. „Komplett ungescriptet ist das“, erzählt sie. Authentizität ist schließlich das größte Asset der 32-Jährigen.

Diese Authentizität verdankte Kühn gerade ihrem eigenen, nicht ganz gradlinigen Werdegang, denn schon in der Schule war es nicht so gelaufen wie erhofft: „In der siebten Klasse musste ich wegen zwei Fünfern vom Gymnasium. Das war nicht schön“, erinnert sie sich. Im Nachhinein entpuppte sich das aber als Gewinn, denn „ich weiß, wie es ist, wenn es in der Schule oder in der Ausbildung nicht läuft“.

» Hi, ich bin Lisa – deine persönliche Azubi-Supporterin «

Diese Erfahrung führt auch dazu, dass sie Jugendlichen mit Schwierigkeiten unvoreingenommen gegenüber treten kann – zumal sie ja nicht die zuständige HR-erin ist, sondern eine „Leidensgefährtin“ und gleichzeitig ein Beweis, dass sich alles zum Guten wenden kann.

2023 machte Kühn aus ihren Angeboten ein kleines Unternehmen, eben Azubeasy. Einnahmen erzielt sie beispielsweise durch die Firmen, die sie für das Format „Ein Tag

als Azubi“ besucht. Gefragt bei Unternehmen und Organisationen sind auch ihre Workshops und Vorträge.

Außerdem hat Kühn Onlinekurse für junge Leute entwickelt. „Darin geht es nicht um Lerninhalte – solche Angebote gibt es ja schon genug“, erzählt sie. Ihr Thema sind die Softskills, genauer gesagt alles, was man wissen muss, wenn man erwachsen wird: „Was mache ich mit meinem ersten eigenen Geld?“, „Welche Versicherungen brauche ich?“ Aber auch Infoeinheiten, was zu tun ist, wenn man sich gemobbt fühlt oder wie man richtig mit Kollegen und den Auszubildenden kommuniziert, kann man absolvieren.

Ein Renner ist übrigens der Kurs, der einen Überblick gibt, was am ersten Ausbildungstag passiert. „Da haben viele junge Leute wirklich Angst davor“, hat Kühn erfahren. Damit auch Ausbilder und Personal von solchen und anderen Sorgen und Nöten der Jugendlichen erfahren, betreibt sie zudem den „Young Talents Podcast“.

Ihre Zielgruppe erreicht Kühn über Social Media. Da haben ja angeblich Katzenvideos die besten Klickraten. Baut sie auch mal Mollie und Karlchen in ihre Auftritte ein? „Nein, das dann doch nicht.“ Seriöse und authentische Infos sind schließlich ihr Ziel – kein Clickbaiting.

DR. ANNA MAGA, Redaktion Magazin Wirtschaft
anna.maga@stuttgart.ihk.de

Unternehmen stärken Demokratie und Zusammenhalt

DEMOKRATIEFÖRDERUNG erfolgreich gestalten – dies war der Titel eines Fachtags der IHK mit der Landeszentrale für politische Bildung und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall



Mit den Worten „die Zeiten erfordern, dass wir zusammenhalten“, eröffnete IHK-Präsident Claus Paal den Fachtag zur Demokratieförderung. Er mahnte, dass dabei den Betrieben eine besondere Verantwortung zukomme, denn „viele Menschen haben Angst und manche nutzen diese Ängste aus.“

Nach Abschluss der Schule kämen Menschen unterschiedlicher Erfahrungen und Ansichten oft nur im Betrieb zusammen, präzisierte IHK-Hauptgeschäftsführerin Susanne Herre. „Es ist der einzige Ort, an dem man sie außerhalb ihrer Blase erreicht.“ Bei einer Blitzumfrage im Publikum gab einer von drei Zuhörern an, schon einmal mit antidemokratischen Äußerungen im Betrieb konfrontiert worden zu sein. Die meisten empfanden dies als Herausforderung, der sie sich mehrheitlich aber durchaus gewachsen fühlten.

Viele Unternehmen seien alarmiert, weil sie angesichts eines teilweise ablehnenden Klimas fürchten, dass sich die dringend benötigten ausländischen Fachkräfte nicht willkommen fühlen, so Herre. Betroffen seien aber auch die rund 27 Prozent der Mitarbeiter, die schon jetzt einen Migrationshintergrund haben, in der Region seien es mit 42 Prozent sogar deutlich mehr. „Wenn wir auf diese Menschen verzichten müssten, wären wir gesellschaftlich und volkswirtschaftlich arm.“ Stefan Küpper, Geschäftsführer von Südwestmetall, pflichtete bei: „In einem Umfeld, das Intoleranz ausstrahlt, werden wir keine internationalen Fachkräfte halten können.“

IHK-Präsident Claus Paal (r.) begrüßte rund 150 Ausbilderinnen und Ausbilder aus den Betrieben zum Fachtag Demokratieförderung.

In der von SWR-Redakteur Mark Kleber moderierten Diskussion wurden auch Praxisbeispiele von Unternehmen vorgestellt, die die politische Bildung ihrer Auszubildenden durch gezielte Programme fördern. „Wir haben festgestellt, dass sich die jungen Leute oft nur über einzelne Medien informieren und daher nicht unbedingt ein vollständiges Bild bekommen“, sagt Diana Bäcker, Ausbilderin bei der Hainbuch GmbH.

Der Ausbildungsbetrieb wolle den jungen Menschen Werkzeuge an die Hand geben, wie sie sich politisch bilden und somit auch Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Zukunft nehmen können. Auch bei Siemens ist ein Konzept für Demokratieförderung und Wertorientierung für die Auszubildenden aufgelegt worden, wie Dr. Barbara Ostad von Siemens Professional Education erklärte.

15

Prozent der Baden-Württemberger glauben an ein Komplott der Eliten zur Unterdrückung des „Volkswillens“.

Quelle: Demokratie-Monitor der Universität Hohenheim

In die Gedankenwelt des Populismus und der Verschwörungstheorien führte Prof. Frank Brettschneider ein. In ihrem „Demokratiemonitor“ untersuchen der Kommunikationswissenschaftler und seine Mitarbeiter von der Universität Hohenheim jährlich die Verbreitung demokratiefeindlicher Denkweisen in der Bevölkerung. Wie insbesondere Jugendliche die teilweise krisenhafte Wirklichkeit erleben, stellte Dr. Christoph Schleier vom Heidelberger Sinus-Institut in seinem Vortrag dar. „Krisen gab es auch schon früher, aber durch das Smartphone ist die Jugend heute einer wahren Krisen-Dauerbeschallung ausgesetzt“, sagte der Wissenschaftler.

Schüler erleben Berufe hautnah

ERSTER BERUFSPARCOURS in der Landeshauptstadt bringt Betriebe mit jungen Leuten zusammen

„Raus aus dem Klassenzimmer – rein ins Berufsleben“ hieß es für Schülerinnen und Schüler der Realschule Feuerbach und der Gemeinschaftsschule Weilimdorf. Die Jugendlichen der neunten und zehnten Klassen haben ganz besondere Schulstunden erlebt. Möglich gemacht hat das der Berufsparcours der IHK Region Stuttgart. Acht in Stuttgart ansässige Unternehmen boten dabei Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, einen Beruf am Beispiel einer typischen Aufgabe aus der Firma kennenzulernen.

„Für die Betriebe ist dies eine neue Form des Azubi-marketings“, sagt Andrea Bosch, Leiterin der IHK-Abteilung Berufliche Bildung und Fachkräfte. „Die Unternehmen erleben Schülerinnen und Schüler hautnah bei für den Beruf typischen Arbeitsschritten und können talentierte Jugendliche direkt für ein Praktikum, eine Ausbildung oder ein duales Studium anwerben.“

Die Betriebe stellten jeweils acht Arbeitsplätze pro Station und hielten für die Jugendlichen unterschiedliche Aufgaben bereit. Die Bearbeitung einer Aufgabe dauerte etwa zehn Minuten. Bernhard Pichlmaier, Ausbildungsleiter für angehende Mechatroniker bei der Coperion GmbH zeigt sich begeistert von dem Format. „Wir suchen dringend qualifizierte Auszubildende“, sagt er. Wir konnten einige geeignete junge Leute ausmachen und haben in einer Stunde 20 golden Tickets ausgegeben.“ Gemeint sind kleine Urkunden, die Jugendliche bekommen, die einen besonders guten Eindruck hinterlassen. Bei einer späteren Bewerbung können sie damit dann punkten.

Teilnehmende Betriebe waren die Coperion GmbH, die Siemens AG Stuttgart, die Landesbank Baden-Württemberg, die DM-Drogerie Markt GmbH + Co.KG, die Netze BW GmbH, die DP World Intermodal GmbH, die Stuttgarter Straßenbahn AG und die IHK Region Stuttgart.



AUFGABEN LÖSEN statt nur Infomaterial zu studieren – das sprach viele junge Leute an.

Auch in Wendlingen hatten Vertreter von Firmen und IHK ein breites Angebot für die Jugendlichen vorbereitet.

Berufsparcours auch im Kreis Esslingen

BEZIRKSKAMMER hat das erfolgreiche Veranstaltungsformat ausgebaut

Die meisten Schülerinnen und Schüler können sich unter Ausbildungsberufen wie „Fachkraft für Lagerlogistik“, „Finanzwirt“ oder „Vermessungstechniker“ nur wenig vorstellen. Das macht die Berufswahl schwierig. Hier setzt der IHK-Berufsparcours an, der Ende des vergangenen Jahres auch in Nürtingen und Wendlingen am Neckar stattfand.

„In den letzten Jahren haben wir die Anzahl der Berufsparcours verdoppelt“, erklärt Christoph Nold, leitender Geschäftsführer der IHK-Bezirkskammer Esslingen-Nürtingen, „Trotzdem sind die Veranstaltungen so gefragt, dass wir nicht allen Unternehmen und Schulen einen Platz anbieten können.“ Sowohl in Nürtingen als auch in Wendlingen waren jeweils 23 Betriebe und sieben Schulen mit von der Partie.

„Wenn Jugendliche ganz praktisch ausprobieren können, welche Aufgaben den eigenen Kompetenzen und Neigungen entsprechen, dann macht Berufsorientierung Spaß und hilft beim Entscheiden“, sagt Nold. „Vielen Schülerinnen und Schülern fällt es schwer, sich konkret vorzustellen, welche Kompetenzen ein bestimmtes Berufsbild erfordert. „Der Berufsparcours vermittelt einen Einblick in die grundlegenden Fähigkeiten, die in einem Job gefragt sind – ganz einfach anhand von kurzen berufspraktischen Aufgaben.“



Harte Arbeit hinter zarten Blüten

Abschlussprüfung der Floristen schmückt das IHK-Gebäude

Einer der Höhepunkte im Jahr für Besucher und Mitarbeiter des IHK-Hauses in Stuttgart ist die Abschlussprüfung der Floristen. Dann verwandelt sich das IHK-Haus in eine blühende Werkstatt voller Kreativität, Konzentration und floraler Kunst.

19 Prüflinge traten dieses Jahr an, um zu zeigen, was sie gelernt haben – und das taten sie mit Leidenschaft, handwerklichem Geschick und bemerkenswerter Ausdauer. Denn wer denkt, Florist zu sein sei einfach nur „mit Blumen arbeiten“, der täuscht sich. Hinter jedem Strauß steckt harte Arbeit. Sei es das Bepflanzen eines Gefäßes, das Fertigen einer gesteckten Gefäßfüllung, das Bin-



den eines Straußes oder eine selbstgewählte komplexe Prüfungsaufgabe – Fingerfertigkeit, Kreativität und Konzentration waren in jedem Fall gefragt.

Jedes Werkstück erzählte eine Geschichte, jedes Detail zählt. Und am Ende des Tages mussten die blühenden Kreationen dem fachmännischen Blick der Prüfungskommission standhalten.

Zusatzqualifikationen für leistungsstarke Azubis

Elf Angebote für Auszubildende aus unterschiedlichen Berufen

Die IHK bietet für engagierte Azubis eine ganze Reihe von Zusatzqualifikationen an. Diese haben gleichermaßen Vorteile für Betriebe und Nachwuchskräfte

Für Betriebe sind Zusatzqualifikationen ein flexibel einsetzbares und vielseitig gestaltbares Instrument, um eine vorausschauende Qualifizierungspolitik zu betreiben. Sie ermöglichen es Unternehmen, aktuelle und spezifische Anforderungen – zum Beispiel durch den digitalen Wandel – schon während der Ausbildung zusätzlich zu integrieren. Außerdem machen sie ihr Ausbildungsangebot gerade für ehrgeizige und fähige Nachwuchskräfte attraktiver.

Auszubildende können mit Zusatzqualifikationen einen Nachweis erwerben, mit dem sie dokumentieren, dass sie ihre beruflichen Kompetenzen vertieft, erweitert oder sich bereits auf einen Fortbildungsabschluss vorbereitet haben. Das wertet ihren Berufsabschluss auf und verbessert ihre Karrierechancen auf dem Arbeitsmarkt.

IHK-TIPP

Zusatzqualifikationen der IHK Region Stuttgart

- Betriebswirtschaft für Auszubildende in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen
- Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten für Auszubildende in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen
- Hotelmanagement für Auszubildende im Ausbildungsberuf „Hotelfachmann/-frau“
- Internationale Geschäftsbeziehungen für kaufmännische Auszubildende
- Internationales Wirtschaftsmanagement mit Fremdsprachen für Auszubildende in den Ausbildungsberufen „Industriekaufmann/-frau“, „Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel“ und „Kaufmann/-frau für Büromanagement“
- Kommunikationsmanagement für Auszubildende im Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Marketingkommunikation“
- Küchen- und Servicemanagement für Auszubildende im Ausbildungsberuf „Koch/Köchin“
- Küchen- und Servicemanagement für Auszubildende im Ausbildungsberuf „Fachmann für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie / Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie“
- Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen für Auszubildende aller Fachrichtungen
- Medienwirtschaft für Auszubildende im Ausbildungsberuf Medienkaufmann/-frau Digital und Print
- Privates Vermögensmanagement für Auszubildende in den Ausbildungsberufen „Bankkaufmann/-frau“, „Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen“ und „Immobilienkäufer/-frau“



Umlagert war die individuelle Berufsberatung.



Mit der Video-Brille konnte man sich in die Ausbildungswelt „beamen“.

Pop-up-Store gegen Nachwuchsmangel

Bei der zweiten Auflage des Infostandes informierten sich wieder zahlreiche Jugendliche über die duale Ausbildung

Fast jedes zweite Unternehmen konnte im vergangenen Jahr seine Ausbildungsplätze nicht oder nur teilweise besetzen – eine alarmierende Entwicklung, wie die jüngste Ausbildungsumfrage der IHK Region Stuttgart zeigt (s.S.36).

Um dem Trend entgegenzuwirken, geht die IHK neue Wege: Vom 22. bis zum 31. Juli brachte ein Pop-up-Store unter dem Motto „Pop-Up Ausbildung – starte deine Zukunft!“ Berufsorientierung dorthin, wo junge Menschen unterwegs sind. Neben spontanen Beratungsgesprächen und Informationen zu Ausbildungsberufen gab es auch eine Last-Minute-Lehrstellenbörse mit offenen Ausbildungsplätzen in der Region für 2025 und 2026.

„Wir gehen dorthin, wo die Jugendlichen sind“, sagte Andrea Bosch, Leiterin Berufliche Bildung und Fachkräfte der IHK Region Stuttgart. In lockerer Atmosphäre eröffneten spontane Gespräche neue Perspektiven – auch auf Berufe, die viele noch gar nicht kennen. „Davon profitieren Unternehmen und zukünftige Auszubildende gleichermaßen“, ergänzte Bosch.

Ein zentrales Element des Pop-up-Stores in der Stuttgarter Königstraße war der Einsatz von Virtual-Reality-Technologie. Mit VR-Brillen konnten Besucher in verschiedene Berufsfelder eintauchen und realitätsnahe Einblicke in den Arbeitstag gewinnen. Die interaktive Erfahrung

ermöglichte es, Ausbildungsberufe auf eine neue, erlebbare Weise kennenzulernen.

Während der neuntägigen Aktion führten die IHK-Experten zahlreiche persönliche Beratungsgespräche mit Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Eltern, die ebenfalls eine wichtige Zielgruppe sind. Viele nutzten die Gelegenheit, sich individuell über Ausbildungswege, Berufsbilder und Karrierechancen zu informieren.

Die Aktion unterstrich erneut die Bedeutung der dualen Ausbildung für die Fachkräftesicherung in der Region. Sie zeigte, dass eine Ausbildung nicht nur praxisnah

ist, sondern auch vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten bietet – bis hin zu Führungspositionen, auch ohne akademischen Abschluss.

Ein besonderes Zeichen setzte die IHK auch mit ihrer Teilnahme am Christopher Street Day (CSD) in Stuttgart. Unter dem Motto „Ausbildung ist bunt und vielfältig“ war der Store auch an diesem Tag geöffnet und zeigte Flagge für Vielfalt, Toleranz und Chancengleichheit in der beruflichen Bildung. Damit wurde deutlich: Die duale Ausbildung steht allen offen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sexueller Orientierung.



Kurz vor den Sommerferien interessierten sich besonders viele Schüler für die Chancen, die eine duale Ausbildung bietet.



AUSBILDUNGS-NEWS

Aktuelle Tipps und Kurzmeldungen

PRAKTIKUMSWOCHE IM HERBST

Fünf Tage – fünf Betriebe: Viele Azubis finden ihren Berufseinstieg über Praktika. Sie als Unternehmen können Praktikumsstage vom 13.10. bis 31.10.2025 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.



BERUFSBILDUNGS-AUSSCHUSS NEU BESETZT

In der Frühjahrssitzung des IHK-Berufsbildungsausschusses wurden die Mitglieder der neuen Beru-fungsperiode (2025-2028) feierlich begrüßt und langjährige Mitglieder der letzten Beru-fungsperiode (2021-2024) verabschiedet.

Der Berufsbildungsausschuss (BBA) der IHK Region Stuttgart ist als gesetzlich verankerter Ausschuss für die Rechtsetzung in der Berufsbildung verantwortlich. Als Überwachungs- und Beschlussorgan ist er maßgeblich an der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung beteiligt. Er wird in allen wichtigen Fragen der Berufsbildung unterrichtet und angehört.

Der BBA setzt sich aus je sechs Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeauftragten sowie sechs Lehrkräften beruflicher Schulen und deren jeweiligen Stellvertretungen zusammen. Diese Zusammensetzung gewährleistet eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Interessen und Perspektiven in der beruflichen Bildung.



Im GARP Bildungszentrum in Plochingen wurden jetzt die ersten Urkunden an die frisch gebackenen Bachelors Professional in Smart Industry überreicht.

1. Meister erhalten Zertifikat

Die neuen IHK-Weiterbildung „Vernetzte Industrie“ ist ein Erfolg

In der Industrie schreitet die Vernetzung aller Unternehmensbereiche immer weiter voran. Dabei muss die digitale Transformation für die smarte Industrie von innen kommen.

Mit der neuen Aufstiegsfortbildung zum geprüften Meister oder zur geprüften Meisterin – Vernetzte Industrie – Bachelor Professional in Smart Industry wird genau dieser Ansatz verfolgt. Die Fortbildung richtet sich an die Fachkräfte auf Meisterebene, die ihre Prozesse aus

der Produktion, der Logistik oder dem Service am besten kennen und sich für neue Aufgaben in der vernetzten Industrie qualifizieren wollen.

Ende März wurden nun beim GARP Bildungszentrum in Plochingen die ersten Zeugnisse feierlich überreicht im Bereich der Produktion und Logistik sowie in produktionsnahen Dienstleistungen.

www.stuttgart.ihk.de Nr. 4516186 oder unter dem QR-Code



IHK-Umfrage zur Ausbildung

Ergebnisse, die nachdenklich stimmen, zeigten sich bei der IHK-Onlineumfrage zur Ausbildung 2025: Nur noch knapp 53 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe in der Region konnten alle Ausbildungsplätze besetzen – ein erneuter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr.

Hauptursache: ein eklatanter Mangel an geeigneten Bewerbungen. Rund 25 Prozent der Unternehmen erhielten gar keine Bewerbungen, 15 Prozent der Azubis traten ihre Stelle gar nicht erst an und 13 Prozent der Betriebe lösten das Ausbildungsverhältnis bereits in der Probezeit auf. 86 Prozent der Betriebe sehen gravierende Mängel bei der Ausbildungsreife. Insbesondere Disziplin,

Belastbarkeit und mündliches sowie schriftliches Ausdrucksvermögen lassen zu wünschen übrig.

Trotzdem bleibt das Ausbildungsengagement in der Region hoch: 92 Prozent der befragten Betriebe bilden aktuell aus. Doch nur noch 15 Prozent planen, mehr Ausbildungsplätze anzubieten. Fast ein Drittel rechnet mit einer Reduzierung – wegen wirtschaftlicher Unsicherheiten oder mangels Bewerber.

Mit rund 5.600 abgeschlossenen Verträgen zum Stichtag 30. Juni waren die neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse im IHK-Bereich aber auf demselben Niveau wie vergangenes Jahr zu diesem Zeitpunkt.



Große Freude herrschte bei der Vergabe der BoriS-Berufswahlsiegel.

BoriS macht Schule

AUSGEZEICHNETE BERUFSORIENTIERUNG: 17 Schulen erhalten das BoriS-Berufswahlsiegel

Wenn Schulen junge Menschen erfolgreich auf den Start ins Berufsleben vorbereiten, profitiert die gesamte Wirtschaft. Kurz vor den Sommerferien wurde in Stuttgart sichtbar, wie engagiert weiterführende Schulen in der Region Stuttgart diesen Auftrag erfüllen: 17 Bildungseinrichtungen wurden bei der Vergabefeier des BoriS-Berufswahlsiegels für ihre herausragende Berufs- und Studienorientierung ausgezeichnet – neun erstmals, acht wurden rezertifiziert.

Das BoriS-Berufswahlsiegel steht für fundierte und praxisnahe Konzepte, die weit über das gesetzliche Maß hinausgehen. Vergaben wird es von einem breiten Bündnis aus IHKs, Handwerkskammern sowie baden-württembergischen Unter-

nehmern. Dahinter steht der gemeinsame Wunsch, junge Menschen fit für die Arbeitswelt zu machen und dem Fachkräftemangel frühzeitig entgegenzuwirken.

Alle drei Partnerinstitutionen waren bei der Vergabefeier vertreten und machten damit deutlich, wie wichtig es ist, junge Menschen frühzeitig mit der Arbeitswelt in Kontakt zu bringen und ihnen Perspektiven aufzuzeigen.

BoriS ist mehr als eine Auszeichnung – es ist ein Qualitätsversprechen. Schulen, die das Siegel tragen, dokumentieren damit ihr besonderes Engagement und ihre strukturierten Konzepte zur Berufs- und Studienorientierung.

Die Zertifizierung erfolgt auf Grundlage eines umfassenden Kriterienkatalogs und wird von einem unabhängigen Expertenteam begleitet.

Das Siegel gilt für drei Jahre – danach folgt eine Rezertifizierung, die den Anspruch an kontinuierliche Weiterentwicklung dokumentiert.

Die Vergabefeier war nicht nur ein Anlass zur Freude für die ausgezeichneten Schulen, sondern auch ein starkes Signal an alle Bildungseinrichtungen in der Region: Gute Berufsorientierung lohnt sich – für die Schülerinnen und Schüler, für die Schulen und für die gesamte Wirtschaft.

Ausbildungsbotschafter geehrt

In den IHK-Bezirkskammern und in Stuttgart wurden auch dieses Jahr wieder Auszubildende geehrt und verabschiedet, die sich als Ausbildungsbotschafter eingesetzt hatten. Insgesamt 89 junge Leute erhielten in feierlichem Rahmen ihr Zertifikat



Die Ehrung der Stuttgater Ausbildungsbotschafter fand auf dem IHK-Weinberg statt.

UNSERE BESTEN 2024

Rems-Murr



Böblingen



IHK WÜRDIGT SPITZEN-AZUBIS

Auch im vergangenen Jahr wurden in Stuttgart und in den fünf Bezirkskammern der IHK Region Stuttgart die Auszubildenden geehrt, die bei ihren Abschlussprüfungen überragende Leistungen erzielt haben. Die IHK-Spitze gratulierte den Nachwuchs-Fachkräften sowie auch deren Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben. Angehörige sowie Gäste aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft feierten mit.

Stuttgart



Göppingen

Ludwigsburg



Esslingen-Nürtingen

Auch vom durchwachsenen Wetter ließen sich die Läufer beim ersten Azubi-Lauf nicht abschrecken.

Laufen für die Berufsbildung

Beim ersten IHK-Azubi-Lauf starteten junge Leute aus 40 Betrieben

837 Kilometer liefen die Teilnehmer zusammengerechnet beim ersten Azubi-Lauf der IHK Region Stuttgart. Ausgestattet mit den coolen T-Shirts der #Können-lernen-Kampagne (siehe die vierte Umschlagseite), liefen die jungen Leute entweder fünf oder zehn Kilometer



oder sogar einen Halb-Marathon. Über 40 Betriebe hatten Teilnehmer an den Start geschickt.

Mit dem Azubi-Lauf wurde Werbung für die duale Ausbildung gemacht. Es steckten aber auch zwei quasi symbolische

Botschaften darin: Beim Wettlauf um passende Auszubildende hilft die IHK den Betriebe. Und: damit die Suche nach der passenden Berufswahl kein Hindernislauf wird, unterstützt die IHK junge Talente vor, während und nach der Ausbildung.

Fachkräftepotenzial finden und nutzen

Berufsbildungsvalidierungsgesetz macht Berufspraxis sichtbar

Mit dem neuen Validierungsverfahren für berufliche Kompetenzen übernimmt die IHK Region Stuttgart eine hoheitliche Aufgabe, die Unternehmen bei der Fachkräftesicherung unterstützt.

Ziel des Verfahrens ist es, berufliche Kompetenzen von Menschen ohne formalen Berufsabschluss sichtbar und bewertbar

zu machen – gemessen am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs.

Das Validierungsverfahren richtet sich an Erwachsene ab 25 Jahren mit mehrjähriger Berufserfahrung aber ohne Ausbildungsabschluss, die ihre berufliche Handlungsfähigkeit offiziell nachweisen möchten.

Für Betriebe bietet das Verfahren eine wertvolle Möglichkeit, Kompetenzen gezielt zu identifizieren, Mitarbeiter passgenau einzusetzen und Weiterbildungsbedarf strategisch zu planen. Die Teilnehmer erhalten eine Zertifizierung und verbessern damit ihre Chancen im beruflichen Alltag.

www.stuttgart.ihk.de, Dok-Nr. 3010860

Technik trifft Neugier

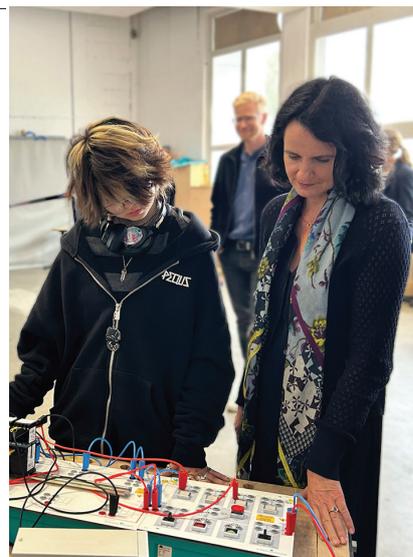
KINDERWERKSTATT TÜFTLEREI: IHK-Azubis tüfteln mit Schülern für MINT-Orientierung

In der Element-i Kinderwerkstatt Tüftlerei herrschte reges Treiben: 18 neugierige Schulkinder trafen auf zwölf motivierte Azubis und dual Studierende der IHK – gemeinsam tauchten sie in die spannende Welt der Technik ein.

Der Workshop war der Startschuss für eine neue, langfristige Kooperation zwischen der IHK und der Element-i Kinderwerkstatt Tüftlerei. Zukünftig erklären IHK-Azubis zwei- bis dreimal im Jahr Schülerinnen, Schülern und Kindergartenkindern technische Aufgaben und setzen diese gemeinsam um. Die Idee dazu kam von IHK-Hauptgeschäftsführerin Susanne Herre: „Eine gute frühkindliche

Förderung ist essenziell, um unsere wirtschaftliche Zukunft zu sichern. Und eine gute Berufsorientierung kann nicht früh genug beginnen“, sagt die IHK-Chefin. Während der Vorbereitung wurden die Azubis vom IHK-Bildungshaus unterstützt.

Mit leuchtenden Augen und voller Tatendrang stürzten sich die kleinen Tüftlerinnen und Tüftler in ihre Aufgaben. Und auch die Azubis und DHBW-Studierenden waren mit Herzblut dabei. „Es war richtig cool mit den Kindern und hat total viel Spaß gemacht. Auch der Rollenwechsel zur Erklärerin war spannend und eine gute Erfahrung“, erzählt Dijonita Destani, Auszubildende im 2. Lehrjahr.



Susanne Herre mit einer Schülerin in der Element-i-Kinderwerkstatt.

Zukunftskongress - der dritte

„Werte als Wegweiser für eine moderne Ausbildung“ lautet das Motto der Veranstaltung



Volles Haus beim IHK-Bildungskongress 2024. Auch dieses Jahr wurden wir mit Nachfrage überrannt.

Was treibt Auszubildende heute wirklich an und was bedeutet das für die Ausbildungsstrategie? Welche Rolle spielen die Erwartungen und Bedürfnisse von Auszubildenden? Und was verraten uns deren Werte über Anforderungen an die Arbeitswelt von morgen? Das ist Thema der Veranstaltung „Zukunft Ausbildung gestalten: Werte als Wegweiser für eine moderne Ausbildung“, die am 9. Oktober im IHK-Haus in Stuttgart stattfindet.

Nach zwei erfolgreichen Kongressen in den vergangenen Jahren geht die Veranstaltungsreihe damit in die dritte Runde. Der Erfolg zeigt sich auch daran, dass alle 600 Plätze bereits im Sommer ausgebucht waren. Trotzdem kann es sich lohnen, nach Restplätzen zu schauen, falls sich jemand abmeldet. Den entsprechenden QR-Code finden Sie in der Mittelspalte.

Ziel des Kongresses ist es, Ideen und Handlungsansätze zur Gestaltung einer zukunftsfähigen dualen Berufsausbildung aufzuzeigen, damit Sie das Potenzial Ihrer Azubis noch besser entfalten und Talente erfolgreich an Ihr Unternehmen binden können.

Programm und
wenn Plätze
nachträglich frei
werden, finden
sie Sie hier:



In der Veranstaltung in Kooperation mit dem Arbeitgeberverband Südwestmetall wird es hochkarätige Vorträge und Diskussionsrunden geben, außerdem ein spannendes Azubi-Forum, praxisnahe Empfehlungen und zahlreiche Gelegenheiten zum Netzwerken.

Geplant sind beispielsweise ein Azubi-Panel zu den Bedürfnissen und Erwartungen von Auszubildenden, interessante Einblicke in die Unternehmens- und Berufsschulpraxis, eine künstlerische Einlage von Eric Gauthier sowie die Veröffentlichung der Ergebnisse unserer Umfrage zur „Wertorientierung und Zufriedenheit von Auszubildenden“. Diese haben wir im Vorfeld des Kongresses unter Auszubildenden unserer Mitgliedunternehmen durchgeführt.

Moderiert wird der Kongress von Michael Antwerpes. Zielgruppe sind Personal- und Ausbildungsverantwortliche aus Unternehmen, Berufsschulen, Wissenschaft, Politik, Verbänden, Kammern und der Sozialpartner.



Ihre Ansprechpartner für die Berufsbildung in Stuttgart und den IHK-Bezirkkammern (v. l.): Tilo Ambacher, Angela Richter, Florin Schmidt, Barbara Keller, Claudius Audick, Heiko Mertel, Karin Barthel, Andrea Bosch, David Fais, Maïke Fleischer, Claus Coschurba, Matthias Gaugler, Isabell Wehinger. Es fehlt: Dr. Uwe Schwab

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

Maïke Fleischer, stellvertretender Leiter der Abteilung Berufliche Bildung und Fachkräfte
Telefon: 0711 2005-1256, maike.fleischer@stuttgart.ihk.de

Matthias Gaugler, stellvertretender Leiter der Abteilung Berufliche Bildung und Fachkräfte, Telefon: 0711 2005-1251, matthias.gaugler@stuttgart.ihk.de

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

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

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

Florin Schmidt, Referatsleiter Abteilung Berufliche Bildung und Fachkräfte, Telefon: 0711 2005-1247, florin.schmidt@stuttgart.ihk.de

Kontaktaten für die Bezirkkammern:

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

Karin Barthel, Ausbildungsberaterin Bezirkskammer **Göppingen**, Telefon: 07161 6715-8436, karin.barthel@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 **Reims-Murr**, Telefon: 07151 95969-8732, david.fais@stuttgart.ihk.de



BUCH-TIPP



In ihrem Buch zeigen die beiden Autoren auf, wie insbesondere generative KI, also KI, die eigenständig neue Inhalte erzeugt, das Lernen grundlegend verändern wird. Im Mittelpunkt steht das Konzept des selbstorganisierten Lernens mithilfe digitaler Partner. Traditionelle Lernformen werden dem individualisierten digitalen Lernen gegenübergestellt und die Potenziale neuer Technologien beleuchtet. Anhand zahlreicher Beispiele und KI-generierter Textpassagen wird veranschaulicht, wie Lernprozesse individualisiert und interaktiv gestaltet werden können. Besonders spannend: Die Einführung in die Kunst des Prompts, also der präzisen Kommunikation mit KI-Systemen.

Das Buch richtet sich nicht nur an pädagogisches Fachpersonal und Technologie-Enthusiasten, sondern an alle, die verstehen möchten, wie Lernen in Zukunft aussehen kann. Ein inspirierendes Buch, das Lust auf neue Lernwege macht.

Selbstorganisiertes Lernen mit generativer KI Neue dialogische Lernwelten im beruflichen Kontext, Werner Sauter und Daniel Stoller-Schai, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2025, 216 Seiten, 39,99 Euro, ISBN 978-3-7910-6645-5



MIT DEM MAGAZIN WIRTSCHAFT SIND SIE IMMER AUF DEM NEUESTEN STAND

Unsere IHK-Mitgliedsunternehmen bekommen alle zwei Monate das Magazin Wirtschaft kostenlos zugesandt. Online finden Sie es hier:

www.stuttgart.ihk.de, Dok-Nr. 17911

Unsere kostenlosen Newsletter zur Ausbildung können Sie hier abonnieren:

www.stuttgart.ihk.de, Dok-Nr. 12579



KOMMENTAR

»Vor dem Employer kommt das Branding«



ALEXANDER GNAUCK

Medienformer GmbH, Stuttgart

Über 530.000 unbesetzte Stellen, verzweifelte Personalverantwortliche und Mitarbeiterreklame vom Ideen-Recyclinghof – es brennt im Dachstuhl Personalmarketing. Ja, der Fachkräftemangel hat neben Demografie, Digitalisierung und Politik einige Ursachen, die unternehmerisch nicht zu beeinflussen sind. Darum ist es umso wichtiger, Brandherde zu erkennen, die in vielen Unternehmen seit Jahren gefährlich schwelen und beim Umwerben potenzieller neuer Kolleginnen und Kollegen regelmäßig Budgets in Brand setzen.

Klar, das Employer Branding soll es richten. Doch viele haben nicht verstanden, dass vor dem Employer das Branding kommt. Also, die anstrengende Arbeit an der eigenen Marke und an einem strategischen, abteilungsübergreifenden Veränderungsprozess, der das gesamte Personal(marketing) betrifft. Chefetage explizit eingeschlossen. Die meisten selbsternannten, mittelständischen Marken sind weder trennscharf noch wirklich verständlich positioniert. Unter dem Brennglas genauerer Betrachtung verschmelzen austauschbares Werte-Geschwafel und wachsweiße Benefits zu einem inhaltslosen Brei, der keinem Jobsuchenden wirklich Orientierung gibt. Hinzu kommt in vielen Unternehmen veraltetes Silodenken, bei dem die Personalabteilungen in Sachen Employer Branding allein gelassen werden – ohne Budget, natürlich. Es wird über Kanäle, Digitalisierung, KI und Automatisierung diskutiert, anstatt inhaltlich durchdacht, kreativ und mit ausreichend Kohle ausgestattet, Gas zu geben.

So gehen viele Kampagnen immer wieder in traurigen Rauchschwaden der Belanglosigkeit auf, die weder zur gelebten Unternehmenskultur noch zur gewünschten Zielgruppe passen – und die Fachkräfte ziehen kopfschüttelnd weiter zum nächsten kommunikativen Flächenbrand.