



BO [plus]

Das Magazin für die
BERUFSORIENTIERUNG an Schulen



BERUFSORIENTIERUNG

Interviews, Studien,
Portalübersicht

AUSBILDUNG

Interviews, Praxisbeispiele,
Portalübersicht

STUDIUM

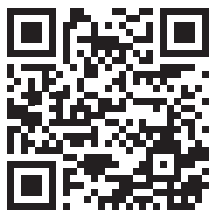
Hochschulen im Porträt,
Portale zur Studienwahl

MESSEN

Veranstalter im Gespräch,
Termine Ausbildungsmessen

EINE* R WIE DU

hebt mit uns den Klimaschutz auf ein höheres Niveau



Verändere Deine Welt. Werde Landschaftsgärtner*in.

Ausführliche Informationen rund um den Beruf
findest Du unter: www.landschaftsgaertner.com



Ihre Experten für
Garten & Landschaft

Verband Garten-, Landschafts-
und Sportplatzbau NRW e. V.
Zum Steigerhaus 14
46117 Oberhausen
Telefon 02 08 - 8 48 30-0

Liebe Leserinnen und Leser!

Susan Seeber wirft in der neuen Ausgabe der **BO[plus]** einen großen Blick auf die Berufsorientierung in Deutschland. Die Professorin für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung an der Universität Göttingen forscht seit vielen Jahren im Bereich der Berufsbildung und kam unserer Bitte nach einem Interview direkt nach. Das Thema liegt ihr am Herzen, es wurde ein langes und vor allem spannendes Gespräch über die Bedeutung der BO insgesamt, über die Rolle der Schulen für die BO und über Versäumnisse in der Politik. Für das gedruckte Heft und das ePaper mussten wir kürzen, doch das vollständige Interview finden Sie – wie auch alle anderen Inhalte der **BO[plus]** – online unter **www.berufsorientierung-plus.de**.

Einen Beleg dafür, welche Bedeutung die Berufsorientierung inzwischen in der Politik hat, lieferte auch ein Gespräch mit **Stephan Albani**, er ist CDU-Bundestagsabgeordneter und hat die Berufsausbildung als einen Schwerpunkt bei seiner Arbeit. Wie kontrovers und engagiert die Diskussion über die „richtigen“ Wege in der BO geführt wird, zeigen aber auch weitere Interviews in diesem Heft. Wir sprachen mit Baden-Württembergs Kultusministerin **Theresa Schopper**, die die Bedeutung der schulischen BO im Gespräch unterstrich. Sehr aufschlussreich war für uns auch ein Gespräch mit **Olaf Bartz**, dem Geschäftsführer der Stiftung Akkreditierungsrat in Bonn. Der Job seines Teams ist, neue Studiengänge auf Herz und Nieren zu prüfen und ihnen im positiven Fall grünes Licht zu geben. Dann unterhielten wir uns auch dieses Mal wieder mit Menschen aus der Praxis, die jungen Menschen in der **BO[plus]** mit Einblicken in die Ausbildungswelt und optimistischen Aussichten eine Brücke bauen.

Neben zahlreichen Interviews und Beiträgen finden Sie auch dieses Mal wieder die beliebten Portalübersichten und eine Übersicht anstehender Messtermine. Zum Schluss noch eine Bitte: Wenn Sie Themenvorschläge haben oder uns mitteilen möchten, an wen genau wir die **BO[plus]** künftig schicken sollen, dann können Sie uns das über die Mailadresse **boplus@berufsorientierung-plus.de** mitteilen.

Und nun viel Spaß beim Lesen der neuen **BO[plus]**!

Ihr **BO[plus]**-Team



• Alle Inhalte finden Sie auch online:
www.berufsorientierung-plus.de

• Sie wollen keine wichtigen Infos verpassen?
Melden Sie sich für den Newsletter an!
www.berufsorientierung-plus.de/newsletter

• Sie benötigen weitere Exemplare des Magazins?
Schicken Sie einfach eine Mail an:
boplus@berufsorientierung-plus.de

BO[plus]

Die Fachzeitschrift für Lehrkräfte, die an ihrer Schule für die berufliche Orientierung verantwortlich sind
Ausgabe 2/2024

Herausgeber: Markus Ritterbach,
Ritterbach Verlag GmbH

Redaktion: Tilman Strobel (verantwortlich)
boplus@berufsorientierung-plus.de
Tel.: 02235-990 1159
Mobil: 0151-52816920

Anzeigen, Kundenservice:
boplus@berufsorientierung-plus.de
Tel.: 02235-990 110

Layout/Satz: Bernd Fröhlingsdorf,
Ritterbach Verlag GmbH

Erscheinungsweise: Halbjährlich
Ritterbach Verlag GmbH
Friedrich-Ebert-Str. 104, 50374 Erftstadt,
www.berufsorientierung-plus.de

Geschäftsführer: Markus Ritterbach.
Handelsregister HRB 42075,
Amtsgericht Köln.
USt-IdNr. DE123502473

Die Inhalte, alle Vorschriften, Erläuterungen, Empfehlungen und weiterführende Informationen werden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Dies begründet jedoch keinen Beratungsvertrag und keine anderweitige Bindungswirkung. Es kann schon wegen der nötigen Anpassung an die individuellen Gegebenheiten des Einzelfalles keine Gewähr für Verbindlichkeit, Vollständigkeit oder auch Fehlerfreiheit gegeben werden, obwohl wir alles

tun, einen aktuellen und korrekten Stand zu erhalten. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Meinung der jeweiligen Autorin/des jeweiligen Autors und nicht immer die Meinung des Anbieters wieder.

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf einer vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Weder das Werk noch einzelne Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt oder sonst öffentlich zugänglich gemacht werden. Das gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.



Yolo mio.de

Die Videoplattform für den Ausbildungsmarkt

Du weißt nicht, was Du werden willst?

Einfach Videos anschauen
und passende Ausbildung finden.

YoloMio ist ein Produkt der Ritterbach Verlag GmbH
Kostenlos, werbefrei und ohne Registrierung
Mehr dazu: www.yolomio.de



- 3 Editorial
3 Impressum

Berufsorientierung

- 6 **BO-Maßnahmen und ihre Wirkung**
Welche Weichen müsste man beim Übergang Schule/Beruf stellen, um die Ziele besser zu erreichen? Wir fragten nach bei Susan Seeber, Professorin für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung an der Uni Göttingen.
- 8 **Strukturwandel und Berufe**
Welche Auswirkungen hat der Strukturwandel auf das Ausbildungsangebot bei Berufen? Antworten von Volker Kotte vom IAB.
- 9 **Ausbildung im Handwerk**
Wie können mehr junge Menschen für das Handwerk interessiert werden? Andrea Greilinger vom Ludwig-Fröhler-Institut hat eine Studie dazu veröffentlicht.
- 10 **Neue Berufe**
In Deutschland gibt es aktuell 328 Ausbildungsberufe. Woher kommen die Impulse für neue Ausbildungsberufe, Streichungen oder Veränderungen?
- 12 **Freiwilliges Handwerksjahr**
Die Handwerkskammer Lübeck hat ein Projekt ins Leben gerufen, bei dem Ausbildungsinteressierte in einem Jahr gleich vier Handwerksberufe kennenlernen können.
- 13 **Standpunkt Uta Glaubitz**
Möglichst viele Qualifikationen anzuhäufen, sei keine Berufsplanung, sagt die Berufsberaterin und Autorin Uta Glaubitz.
- 14 **Schüler-Coachings**
Im Interview erklären Christina Arndt und Kai Böttcher, wie ihr Coaching-Programm an den Schulen eingesetzt werden kann.
- 16 **Praktika**
Die Bundesagentur für Arbeit und die Initiative SCHULEWIRTSCHAFT haben jetzt eine Internetseite veröffentlicht, die alle Praktika-Varianten vorstellt.
- 17 **Bewerbungstraining im Unterricht mit Europass**
Ob für ein Praktikum im Rahmen der Berufsorientierung oder für einen Ausbildungs- oder Studienplatz: Das Erstellen eines Lebenslaufs ist eine große Herausforderung.
- 18 **Neues Portal „zynd“**
Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein neues Portal aufgebaut, um Jugendliche mithilfe spielerischer Tools auf „zündende Ideen“ in der Berufsorientierung zu bringen.
- 19 **Elternumfrage**
2023 führte das Team Bildung der Körber-Stiftung zum ersten Mal Elternbefragungen durch, das nächste Befragungsprojekt steht in den Startlöchern.
- 21 **MINT-Initiative**
Die Initiative „Digital Insights“ soll Jugendliche für MINT-Fächer und einen IT-/Tech-Beruf begeistern. In welche Richtung geht das Projekt?
- 22 **Standpunkt: Stephan Albani, MdB**
Manchmal schafft es das Thema BO sogar in den Bundestag, wenn über die berufliche Bildung debattiert wird. Gespräch mit Stephan Albani, CDU.
- 24 **Übersicht Portale Berufsfindung**

Ausbildung

- 25 **Ausbildungsvergütung**
Können höhere Löhne für Azubis Anreize schaffen, eine Ausbildung aufzunehmen? Wir sprachen mit Prof. Dr. Thorsten Schulten, er ist Leiter des WSI-Tarifarchivs.
- 26 **Garten- und Landschaftsbau**
Der Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW hat mit der Talentschmiede ein zukunftsweisendes Förderprogramm ins Leben gerufen, das gezielt die besten 60 Auszubildenden eines Ausbildungsjahres anspricht.
- 27 **Dorint Hotelgruppe**
Es ist bekannt, dass die Hotellerie viele Ausbildungswege anbietet und die Chancen derzeit gut wie nie sind, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Nicht immer klar ist jedoch, welche Karrierewege nach absolvierter Ausbildung offenstehen.
- 28 **Stadt Düsseldorf**
Ob Klima, Bauen, Verwaltung, Kultur oder Sicherheit – die Herausforderungen an eine Stadt mit über 650.000 Einwohner*innen sind gewaltig.

- 30 **Berufe im Grünen**
Welche Jobs und Karrierewege stehen in der Landwirtschaft zur Auswahl? Und wie sind die langfristigen Aussichten, wenn auch künftig immer mehr Bauernhöfe schließen?
- 31 **KiK Textilien und Non-Food GmbH**
Deutschlandweit stellt der Konzern jährlich rund 700 Azubis ein. Über die Ausbildung bei KiK sprachen wir mit Jennifer Lotz, sie leitet die Abteilung Aus- und Fortbildung.
- 32 **Übersicht Portale Ausbildung**

Studium

- 33 **Neue Studiengänge**
Das Angebot an Studiengängen ist groß, entsprechend schwer fällt es, sich einen Überblick zu verschaffen. Olaf Bartz vom Akkreditierungsrat in Bonn hat ihn.
- 34 **HAM und DHGS**
Die Hochschule für angewandtes Management (HAM) und die DHGS Deutsche Hochschule für Gesundheit und Sport bieten zwar unterschiedliche Studiengänge an, gehören aber dennoch zusammen.
- 36 **Studieren ohne Abi**
Einen aktuellen Blick auf das Thema „Studieren ohne Abi“ werfen Sigrun Nickel und Anna-Lena Thiele vom CHE Centrum für Hochschulentwicklung.
- 38 **Zugangsbeschränkungen an Hochschulen**
Über den aktuellen Stand beim Thema Zulassungsbeschränkungen an Hochschulen sprachen wir mit Cort-Denis Hachmeister vom CHE und Anna Gehlke von CHE Consult.
- 40 **Übersicht Portale Studium**

BO-Messen

- 41 **Messen im Portrait: Das „hierbleiben. JOBEVENT“**
Der Magdeburger Martin Hummelt gründete 2008 die freshpepper GmbH & Co. KG und organisiert Veranstaltungen wie die Firmenstaffel, die CYCLE TOUR und das „hierbleiben JOBEVENT“.
- 42 **Veranstalter im Portrait: Stuzubi**
Im Vorfeld einer Stuzubi-Messe gibt es mit BO-Tests, Webinaren und Schulvorträgen eine gezielte Vorbereitung. Ein Bericht von Julia Stark.
- 43 **Übersicht BO-Messen**

Ausland

- 44 **Kolumne Susanne Troll**
Die Autorin des Buches „die auslandsreise“, setzt sich mit dem digitalen Kulturwandel der Generation Alpha auseinander. Ein Appell für digitale Medien im interkulturellen Lernsystem.
- 45 **Eurodesk**
Auslandserfahrungen fördern Eigenverantwortung, Selbstständigkeit, Selbstbewusstsein und Resilienz. Doch woher weiß ich, welche Möglichkeiten es gibt, was zu mir passt und wie ich das Abenteuer Ausland angehen soll?
- 47 **weltweiser**
Ob Schüleraustausch, Sprachkurse, Jugendreisen oder Gap Year Programme: weltweiser aus Bonn ist seit fast 25 Jahren auf das Thema Auslandsaufenthalt spezialisiert.
- 48 **Übersicht Portale Ausland**

Standpunkt: Prof. Susan Seeber, Uni Göttingen

„Wir wissen recht wenig darüber, welche Maßnahmen wirkungsvoll sind“

Welche Weichen müsste man beim Übergang Schule/Beruf stellen, um die Ziele besser zu erreichen? Wie können Abbrüche vermieden und mehr offene Stellen besetzt werden? Wir fragten nach bei **Susan Seeber**, sie ist Professorin für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung an der **Uni Göttingen**, sie forscht im Bereich der Aus- und Weiterbildung und ist Mitglied in zahlreichen beratenden Gremien.



© Foto: Frank
Lemburg,
Fotostudio
Wilder, Göttingen

Frau Prof. Seeber, Sie beschäftigen sich seit Jahren intensiv mit dem Übergang Schule/Beruf und verfolgen ganz genau, was es an Forschungsprojekten und Studien dazu gab und gibt. Überrascht es Sie, dass nach Ende der Schulzeit immer noch so viele Probleme auftauchen, obwohl sich die Zeiten aufgrund der demografischen Entwicklung komplett verändert haben und die Betriebe Nachwuchsmangel haben?

Nein, das überrascht mich, ehrlich gesagt, recht wenig. Die Ausbildungsplätze sind in den letzten Jahren zwar kontinuierlich zurückgegangen, doch zugleich sind die Schülerzahlen demografisch bedingt stärker als die Zahl der Ausbildungsplätze gesunken. Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich insgesamt verbessert, bundesweit kommen 102 Ausbildungsstellen auf 100 Nachfragende, das ist immer noch kein ausgeglichenes und auswahlfähiges Angebot.

Ab wann ist denn aus Ihrer Sicht ein ausgeglichenes Angebot erreicht?

Ab einer Relation von etwa 112,5 zu 100. Regional stellt sich der Ausbildungsmarkt übrigens sehr unterschiedlich dar: Die Stadtstaaten Berlin, Bremen und Hamburg haben eine starke Unterversorgung mit Ausbildungsplätzen, in den ostdeutschen Flächenländern und Bayern sieht es deutlich besser aus.

Welches Problem sehen Sie also konkret?

Jugendliche mit verschiedenen Startnachteilen haben – trotz eines verbesserten Ausbildungsmarkts – kaum höhere Chancen, um in eine Ausbildung zu kommen. Hierfür sind unter anderem auch verschiedene mismatch-Probleme verantwortlich: Das regionale mismatch habe ich schon angesprochen. Es ist allerdings das geringere Problem. Viel schwieriger ist jedoch, dass angebotene Ausbildungsstellen und Berufswünsche der Jugendlichen nicht zusammenpassen. Diese fehlende Passung macht etwa ein Drittel des Nichtzustandekommens möglicher Verträge aus. Bundesweit blieben im letzten Jahr ca. 73.400 gemeldete Ausbildungsstellen unbesetzt. Offene Ausbildungsstellen sind vor allem in der Gastronomie, in

Reinigungs- und Verkaufsberufen und im Lebensmittelhandwerk zu finden. Das sind weniger attraktive Berufe, weil sie mit einem niedrigen Sozialstatus, ungünstigen Arbeitsbedingungen wie niedrigem Einkommen, Schicht- und Wochenendarbeit, aber auch mit begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sind. Wir haben also nicht ein generelles Problem in der Besetzung von Ausbildungsplätzen, sondern ein berufsspezifisches. Ob sich dieses über bildungspolitische Initiativen wie mehr Berufsorientierung lösen lässt, bezweifle ich.

Und dann gibt es natürlich auch die Fälle, in denen Betriebe Kandidaten ablehnen, weil sie den Anforderungen nicht entsprechen. Oder die Firma fällt bei den Bewerber*innen durch.

Richtig, damit kommen wir zum eigenschaftsbezogenen mismatch, das mit 43 Prozent den größten Anteil unter dem Nichtzustandekommen von Verträgen für offene Ausbildungsstellen ausmacht. Betriebe nehmen Jugendliche nicht in Ausbildung auf, weil diese ihre Erwartungen an die Ausbildungsvoraussetzungen nicht erfüllen. Es kann aber auch sein, dass Jugendliche bestimmte Betriebe aufgrund ihres Rufs oder Renommées als Arbeitgeber in der Region ablehnen.

Es gibt ja, nicht nur in der Politik, immer wieder Versuche, für bestimmte Berufszweige Werbung zu machen, was halten Sie davon?

Eine fehlende Passung zwischen Berufswünschen der Jugendlichen und dem Beruf, der erlernt wird, führt zu einer höheren Vertragslösungsquote. Insofern ist es nur begrenzt erfolgversprechend, Jugendliche in bestimmte Berufe zu lenken. Fakt ist aber auch, dass die Jugendlichen durchaus kompromissbereit sind: Fast die Hälfte der Jugendlichen geht bei der Berufswahl Kompromisse ein, sei es beim Ausbildungsberuf, beim Ausbildungsbetrieb oder bei den Arbeitsbedingungen.

Als Sie neulich in einem Interview mit dem Deutschlandfunk gefragt wurden, welche Defizite Sie in der Berufsorientierung in Deutschland sehen, rutschte Ihnen erst mal ein „Oh je“ heraus.

Das „Oh je“ bleibt, denn es gibt viele Baustellen: In der Berufsorientierung sind wir bislang leider etwas im Blind-

flug unterwegs, das heißt, wir wissen recht wenig darüber, welche Strategien, Konzepte und Maßnahmen der Berufsorientierung für welche Gruppen besonders wirkungsvoll sind. Es bleibt erst einmal festzuhalten, dass nicht alle Bundesländer bisher Landeskonzpte zur Berufsorientierung entwickelt haben, sondern es teilweise den Schulen überlassen, Strategien und Konzepte auszuarbeiten. Das bedeutet für die Schulen einen enormen Aufwand. Viel zielführender wäre es, über Landeskonzpte Eckpunkte zu setzen, die die Schulen vor dem Hintergrund ihrer Schülerinnen und Schülern ausschärfen. In einigen Bundesländern gibt es das, aber nicht in allen.

Wo setzt Ihre Kritik noch an?

In der Frage, wann die Berufsorientierung beginnt. Meist erst in den oberen Klassen der Sekundarstufe I – das ist zu spät. Berufsorientierung sollte früh mit einer Phase freier Exploration einsetzen, ohne Druck, sich bereits für einen bestimmten Beruf entscheiden zu müssen. Kinder sind neugierig, dieses Potenzial kann man für die Erkundung der Arbeitswelt nutzen, im Sachkundeunterricht, im naturwissenschaftlichen Unterricht, aber auch Basisfächern wie Deutsch oder Mathematik.

Aber irgendwann sollte es dann doch um konkrete Berufswünsche gehen.

Freilich muss die Berufsorientierung dann in den oberen Klassenstufen der Sekundarstufe I, je näher der Übergang in Ausbildung rückt, konkreter werden. Hier geht es dann um das genauere Kennenlernen von Berufen und ihren Entwicklungsperspektiven, um die Vorbereitung von Berufswahlentscheidungen. Fast alle Bundesländer haben für diese Phase konkrete Maßnahmen der Berufsorientierung in das Curriculum integriert. Es ist in den Ländern ein bunter Flickenteppich an Angeboten entstanden, die die Schulen nutzen können. Dieser „Bauchladen“ ist noch weit entfernt von einer strukturierten und evidenzbasierten Berufsorientierung. Hier wäre es dringend geboten, genauer hinzuschauen, wie effektiv diese Angebote sind.

Was meinen Sie mit „Bauchladen“?

Die Jugendlichen werden gegen Ende der Pflichtschulzeit mit berufsorientierenden Angeboten überhäuft: Beratungsangebote, Ausbildungsmessen, Schnupper- und Informationstage, Girls Day, Boys Day, Roadshows, Ausbildungsbusse, Potenzialanalysen, Interessenstests, Praktika und und und ... Das mag alles spannend und interessant sein, aber wenn dieses nicht systematisch mit den Schülerinnen und Schülern aufgearbeitet wird, verpufft die Wirkung größtenteils. Trotz der vielen Angebote fühlen sich Schülerinnen und Schüler vergleichsweise schlecht informiert und auf die Berufswahl vorbereitet. Das muss doch Ursachen haben! D.h. es werden viel Geld und personelle Ressourcen eingesetzt für Maßnahmen, über deren Wirkung nur begrenzt Wissen vorhanden ist.

Was läuft denn aus Ihrer Sicht gut bei der Berufsorientierung an Schulen?

Gut ist zunächst, dass das Thema der Berufsorientierung

auf der Tagesordnung in der Bildungspolitik und bei den Schulen ist, dass viel in Bewegung geraten und ein gewisser Aufbruch zu spüren ist. Ohne die schulische Berufsorientierung würden diejenigen abgehängt, die diese Unterstützung im Elternhaus aus unterschiedlichen Gründen nicht erhalten. Insofern ist die schulische Berufsorientierung eine wichtige Voraussetzung zur Verbesserung von Chancengleichheit im Zugang zu beruflicher Bildung.

Was könnte den BO-Lehrkräften noch helfen?

Was bislang nicht so gut läuft, ist die Unterstützung der Schulen von administrativer Seite. Hier braucht es beispielsweise mehr Angebote in der Lehreraus- und -fortbildung zur Berufsorientierung. Darüber hinaus benötigen Schulen zeitliche Ressourcen, damit Lehrkräfte mit den Jugendlichen arbeiten können. Berufsorientierung ist Beziehungsarbeit, auch die Vor- und Nachbereitung sowie Begleitung der verschiedenen Maßnahmen muss sichergestellt werden. Das kann nicht einfach mal so von den Lehrkräften nebenbei mitgemacht werden, das sollte auch als pädagogische Arbeit anerkannt werden. Eine verbesserte Vernetzung der Schulen untereinander könnte dazu führen, gemeinsam wirksame Konzepte zur Berufsorientierung zu entwickeln. Kammern und Unternehmensorganisationen könnten die Schulen und Lehrkräfte beim Aufbau von qualitativ hochwertigen Praktikumpools unterstützen.

Was müsste sich in den Personalabteilungen ändern?

Ach wissen Sie, wir haben jedes Jahr rund eine Viertel Million Neuzugänge in den beruflichen Übergangssektor. Darunter sind erhebliche Ausbildungspotenziale, die die Unternehmen bisher kaum abrufen. Auf der einen Seite wird beklagt, dass man keine Auszubildenden findet, auf der anderen Seite werden bestimmte Jugendliche schon von vornherein im Bewerbungsprozess ausselektiert. Unter den Jugendlichen im Übergangssektor finden sich viele, die durchaus in der Lage wären, eine Ausbildung erfolgreich zu durchlaufen. Unternehmen müssten sich viel stärker der Aufgabe stellen, in junge Menschen zu investieren. Ausbildung ist eine Bildungsaufgabe, bei einem Teil der Betriebe überwiegt jedoch die kurzfristige Produktivitätsperspektive, also wie schnell Auszubildende produktiv im Unternehmen eingesetzt werden können. Und da verspricht man sich von leistungsstärkeren Bewerberinnen und Bewerbern einen schnelleren und höheren Ertrag.

Frau Prof. Seeber, vielen Dank für das Gespräch!

<https://www.uni-goettingen.de/de/prof.+dr.+susan+seeber/124294.html>



Das vollständige Interview finden Sie hier online:

berufsorientierung-plus.de/2-24-seeber



Strukturwandel und Berufe

„Im Jahr 2050 wird vermutlich kaum ein Arbeitnehmer so arbeiten wie heute“

Wenn sich Wirtschaftsbereiche, Nachfrageströme oder Verkehrsangebote nachhaltig ändern, spricht man von Strukturwandel, also von einer langfristigen und nicht nur saisonalen Veränderung. Aber welche Auswirkungen hat der Strukturwandel auf das Ausbildungsangebot bei Berufen? Wir sprachen darüber mit **Volker Kotte, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)**.



Herr Dr. Kotte, Welche großen strukturellen Veränderungen haben das Berufsleben aus Ihrer Sicht in den zurückliegenden Jahren am stärksten beeinflusst?

Viele Aspekte, die unter das Kürzel „IT“ fallen: Digitalisierung, Informationsverarbeitung, Vernetzung, der Bedeutungszuwachs sozialer Medien. Weitere sind Europäisierung und Globalisierung, in letzter Zeit ökologische Aspekte wie der nachhaltige Umgang mit Ressourcen oder die Klimaproblematik. Nicht weniger bedeutsam ist der „allgemeine“ technologische Fortschritt, es entstehen neue Produkte, Innovationen oder bessere Prozesse. Unterschätzt wird der demographische Wandel. Eine Gesellschaft die demnächst zur Hälfte aus „Älteren“ besteht, hat andere Bedürfnisse und arbeitet anders als eine junge und wachsende Bevölkerung. Teilzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, altersgerechte Arbeitswelt oder Übergang in den Ruhestand sind Aspekte, die das Berufsleben heute anders beeinflussen als vor 20 oder 30 Jahren.

Ab wann merkt ein Wissenschaftler, dass Veränderungen im beruflichen Sektor nicht nur vorübergehender Art sind?

Ökonomisch als Veränderung von Angebot und Nachfrage. Arbeitgeber fragen nach neuen oder veränderten Kompetenzen; Arbeitnehmer, Schüler, Studenten und Auszubildende ändern ihr Bildungs- und Arbeitsverhalten. Sichtbar wird dies in Statistiken und Kennziffern, aber auch in vielen Diskursen, wo Neuerungen, Probleme, Entscheidungen oder Verteilungen diskutiert werden.

Was müssten Institutionen, die Berufsausbildungen definieren und vorschreiben, ändern, damit sie schneller auf den Strukturwandel reagieren können??

Es gibt keine einfache Antwort, aber „Empowerment“ dürfte ein zentraler Begriff sein. Wenn wir davon ausgehen, dass der Strukturwandel umfassender und schneller abläuft als in der Vergangenheit und viele Veränderungen nicht bekannt sind, ist Bildungsfähigkeit und individuelle Motivation elementar. Wir müssen aktuelle Bedarfe und

Anforderungen abdecken und dürfen die Anpassungsfähigkeit an unbekannte Herausforderungen nicht aus den Augen verlieren.

Wenn der Strukturwandel also Berufe entstehen oder aussterben lässt, müssen im Grunde die Menschen die Jobs wechseln, sonst klappt das nicht. Ist diese Rechnung zu einfach?

Der größte Teil des Strukturwandels betrifft die Veränderung innerhalb der Berufe. Ein kleiner Teil der Berufe verschwindet, neue Berufe entstehen; die größten Veränderungen betreffen die Dynamik innerhalb der Berufe. Bankkaufleute etwa arbeiten heute weitgehend anders als vor 30 oder 40 Jahren. Niemand hat vor 30 Jahren die Bedeutung sozialer Medien, der Vernetzung oder mobiler Endgeräte so vorausgesehen. Ähnliches dürfte für die Zukunft gelten. Im Jahr 2050 wird vermutlich kaum ein Arbeitnehmer so arbeiten wie heute. Der Strukturwandel betrifft alle und fast jede Tätigkeit.

Würden Sie sagen, dass auch Schulabgänger:innen gut beraten wären, wenn sie strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt zumindest wahrnehmen?

Auf jeden Fall, ich würde die Antwort auf eine Triade erweitern: Erstens gilt es absehbare Änderungen der Arbeitswelt wahrzunehmen, zweitens eigene Interessen, Eignung und Leistungsfähigkeit mit den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen abzugleichen und drittens Lerntechniken und Motivation für eine offene Zukunft aufzubauen. Wer musisch begabt ist, sollte nicht aus rein ökonomischem Kalkül einen technischen Beruf ergreifen. Jede und jeder sollte eine individuelle Strategie entwickeln, aber Bildungsfähigkeit und Bildungsmotivation sind der Schlüssel für eine erfolgreiche Zukunft. Nur der Wandel ist gewiss!

<https://iab.de/themen/arbeitsmarkt-im-strukturwandel/>

Diesen Text finden Sie auch online!
www.berufsorientierung-plus.de/2-24-iab



Ausbildung im Handwerk

„Karrieremöglichkeiten stehen hoch im Kurs“

Welche grundlegenden Weichen müssen gestellt werden, um mehr Schulabgänger:innen fürs Handwerk zu interessieren? Dieses Thema wird heiß diskutiert, doch ein durchschlagender Lösungsansatz ist noch nicht in Sicht. **Andrea Greilinger** ist stellvertretende Geschäftsführerin beim **Ludwig-Fröhler-Institut** in München und hat nach einer Befragung eine Studie dazu veröffentlicht.



Frau Dr. Greilinger, im Herbst vergangenen Jahres präsentierten Sie auf einem Volkswirte-Forum in München die Ergebnisse einer Analyse, bei der Sie und Ihr Team Erwartungen von Schulabgänger:innen an Arbeitgeber im Handwerk unter die Lupe genommen haben. Wie ist es, wenn man Volkswirte trifft und mit ihnen über das Fachkräfteproblem spricht? Welchen Lösungsansatz favorisieren Ökonomen, die im Regelfall ja auf die Marktkräfte hoffen?

Immer inspirierend! Letztendlich hoffen übrigens auch wir in der BWL auf die Marktkräfte. Nur geht es uns darum, aus der Brille eines einzelnen Handwerksbetriebs zu verstehen, wie potenzielle Azubis ticken, welche Wünsche sie an eine Ausbildung haben und wie sie über berufliche Optionen informiert werden möchten. Forschung in diese Richtung sichert den Betrieben eine optimale Positionierung auf einem mittlerweile hart umkämpften Nachwuchs- und Fachkräftemarkt.

Sie weisen in Ihrer Arbeit ja auf drei große Problemfelder hin: Erstens gibt es im Handwerk einfach zu wenige Bewerber:innen für eine Ausbildung. Zweitens wird ein knappes Drittel der Ausbildungsverträge mittendrin von den Betrieben bzw. den Azubis gelöst und drittens arbeitet nach fünf Jahren nicht mal mehr die Hälfte der fertig Ausgebildeten noch im Handwerk. Welcher Bereich wiegt am schwersten?

Alle angesprochenen Probleme sind für die Betriebe gleichermaßen frustrierend. Wie soll die Zukunft von Handwerksbetrieben gesichert werden, wenn zu wenige ins Handwerk gehen bzw. dort bleiben wollen? Insbesondere sollten jedoch Konflikte während der Ausbildung in Verbindung mit Ausbildungsvertragslösungen im Auge behalten werden. Forschungen zeigen, dass dieses Erlebnis besonders an der Bereitschaft der Betriebe nagt, auch in Zukunft ausbilden zu wollen.

Nun haben Sie im Frühsommer 2023 an 70 Schulen in Bayern Umfragen durchgeführt. Welche Ergebnisse der Befragung waren für Ihr Team überraschend?

Besonders überrascht hat mich, dass Gymnasiasten im Vergleich zu Mittel- und Realschülern zum Befragungszeitpunkt deutlich schlechter über den beruflichen Bil-

dungsweg informiert waren. Trotzdem vertreten sie die Meinung, sich über diesen Weg nicht dasselbe gesellschaftliche Ansehen und dieselben Verdienstmöglichkeiten aufbauen zu können wie mit einem Studium. Das Zwei-Klassen-Denken bezogen auf den akademischen versus den beruflichen Bildungsweg hat sich also bereits bei potenziellen zukünftigen Akademikern verfestigt.

Wie lautet Ihr Rat an das Handwerk? Wie macht man es nachhaltig attraktiver?

Die Analysen zeigen, dass Handwerksbetriebe mit höherer Vergütung nach Abschluss der Ausbildung punkten können. Auch Entwicklungs- und Karriere-möglichkeiten stehen aus Sicht der befragten Schüler:innen hoch im Kurs. Indem Betriebe respektieren, dass junge Leute neben der Arbeit ein starkes Freizeitbedürfnis haben und sich dieses beispielsweise mit geregelten Arbeitszeiten unbedingt sichern möchten, schießen sie sich im Attraktivitätsranking ebenfalls nach oben.

Sie haben sich in der Untersuchung auch konkret mit dem Thema Berufsorientierung beschäftigt. Wie lautet hier Ihr Fazit?

Unabhängig von der Schulart finden alle Befragten das Praktikum als das mit Abstand beste Instrument, um sich über Berufe zu informieren. Alle anderen Berufsorientierungsmaßnahmen sollten nach Wunsch der Schüler:innen ebenfalls ermöglichen, etwas Praktisches auszuprobieren und Mitarbeiter:innen bei der Arbeit zusehen zu können. Im Nachgang von Berufsorientierungsmaßnahmen ist ihnen wichtig, noch schriftliche Informationen ausgehändigt zu bekommen.

Vielen Dank für das Gespräch!

https://lfi-muenchen.de/wp-content/uploads/2024/06/Greilinger_Attraktivitaet_Ausbildung_Berufsorientierung.pdf

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-greilinger



Neue Berufe

Ein Beruf darf niemals eine Sackgasse sein!

In Deutschland gibt es aktuell 328 Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung. Es werden immer wieder auch neue Berufe ins Ausbildungsangebot aufgenommen. Bei anderen verändern sich die Ausbildungsinhalte, das Angebot passt sich laufend den Anforderungen des Marktes an. Aber woher kommen die Impulse für neue Ausbildungsberufe, Streichungen oder Veränderungen? Verantwortlich sind auch die Gewerkschaften. Wir fragten nach bei **Stefan Gaede-Seiler**, er ist Gewerkschaftssekretär und Referent für Berufsbildungspolitik/Neuordnungen in der **ver.di-Bundesverwaltung**.



© Foto: Kay
Herschelmann

Herr Gaede-Seiler, für den Erlass von Ausbildungsberufen sind im Bund die jeweils zuständigen Fachministerien und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zuständig. Bevor Ausbildungsordnungen jedoch erlassen werden können, müssen sie erarbeitet werden. Diese Arbeit übernehmen auch Sachverständige der Arbeitnehmerseite. Wie groß ist der Einfluss Ihrer Gewerkschaft ver.di tatsächlich, wenn es um Änderungen im Ausbildungsangebot geht?

Wir als Gewerkschaft machen unseren Einfluss bei der Ausgestaltung von Ausbildungsordnungen absolut geltend, allerdings muss eine Veränderung immer im Konsens zwischen den Sozialpartnern verabredet werden. Wenn also kein Konsens über Veränderungen oder die Etablierung neuer Ausbildungsberufe besteht, kommt es auch nicht dazu. Insofern sind wir als Gewerkschaft gefordert, uns mit Veränderungen am Arbeitsmarkt und den veränderten Arbeits- und Geschäftsprozessen auseinanderzusetzen. Nur so können wir schnell und proaktiv handeln.

Woher kommt dieser Input? Sprechen Sie mit Arbeitnehmern konkret über ihren Job und darüber, ob man ihn modernisieren müsste? Bzw. auch darüber, ob man ihn besser abschaffen sollte? Und wie entsteht die Idee, einen komplett neuen Ausbildungsberuf ins Leben zu rufen?

Unser Anker in den Betrieben und Dienststellen sind vor allem die betrieblichen Akteur:innen. Dazu gehören Jugend- und Auszubildendenvertreter:innen, Betriebs- und Personalrät:innen und Ausbilder:innen. Diese sind tagtäglich mit Veränderungen konfrontiert, sei es, durch neue technische Innovationen oder sonstige arbeitsorganisatorische Veränderungen. Wir fragen dann, ob diese Veränderungen sich auch in der aktuellen Ausbil-

dungsordnung widerspiegeln sollten. Wird dies bejaht, kann dies ein Indiz dafür sein, dass die Ausbildungsordnung neugeordnet werden muss. Es ist also nicht so, dass wir im Elfenbeinturm entscheiden, dass wir einen Beruf neuordnen oder einen neuen Beruf etablieren wollen, wenn dies im betrieblichen Alltag keine Rolle spielt. Dennoch muss man sich auch grundsätzliche Gedanken machen, um die berufliche Bildung attraktiv und zukunftsfest zu halten. Zum Beispiel ist die Frage berechtigt, warum es so eine große Vielzahl an kaufmännischen Berufen gibt. Hier bedarf es meines Erachtens auch einer Diskussion darüber, ob es zu mehr Vereinheitlichung kommen sollte.

Wie muss man sich dann den Austausch mit den Sozialpartnern vorstellen? Wird da viel über Ausbildungsinhalte gestritten?

Es kommt schon vor, dass kontrovers diskutiert wird. Im Vordergrund stehen dabei aber immer fachliche Diskussionen unter betrieblichen Vertreter:innen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite. Diese wissen jeweils am besten, was sich geändert hat und verändern muss. Dabei fokussieren wir uns darauf, was die künftigen Fachkräfte und Kolleg:innen brauchen, um gut ins Arbeitsleben zu starten und dort nicht nur kurzfristig tätig zu sein. Ein Beruf darf niemals eine Sackgasse sein, sondern muss auch Möglichkeiten schaffen, in anderen Branchen tätig sein werden zu können.

Was ist, wenn die Nachfrage der Schulabgänger:innen nach einem neuen Ausbildungsberuf eher mau ist? Wird dann schon mal nachgebessert?

Das ist eine gute Frage. So häufig kommt es nicht vor, dass neue Berufe etabliert werden. Vielmehr verändern sich Berufe mit der Zeit, vollkommen neue Berufe entstehen nicht so regelmäßig. Bei der Implementierung neuer Ausbildungsberufe sollte aber auch im Vorfeld quantitativ abgesichert sein, dass an diesen Berufen auch tatsächlich Interesse besteht. Wir sprechen immer von einer belastbaren Zahl von jungen Menschen, die den Beruf dann auch erlernen wollen und sollten. Bei der Beantragung

wird seitens der Ministerien immer gefragt, ob es eine belastbare Zahl von ausbildungsinteressierten Menschen gibt. Ich selbst kann mich an einen neuen Beruf erinnern, der nach seiner Implementierung sehr gute Akzeptanz erfahren hat. Das waren die Kaufleute im E-Commerce. Wenn die Zahlen der Interessierten dann mal abnehmen, wird nicht an der Ausbildungsordnung nachgebessert, sondern dann müssen seitens der Betriebe Maßnahmen ergriffen werden, um die Zahl an Interessierten zu steigern. Berufe, die aufgrund zeitweise abnehmender Zahlen grundsätzlich nicht angenommen wurden, sind mir in meiner Zeit nicht untergekommen.

<https://bildungspolitik.verdi.de>

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/2-24-verdi



Berufliche Orientierung in der Praxis – Leitfaden



Bertelsmann Stiftung, SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland, MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH (Hrsg.)

Leitfaden
Berufliche Orientierung
Praxishandbuch zur
qualitätszentrierten
Ausbildungs- und
Studienorientierung
an Schulen

2024, 108 Seiten, Broschur
Überarbeitete Neuauflage
16,- € (D)
ISBN 978-3-86793-986-7

Berufliche Orientierung in der Schule ist und bleibt ein wichtiges Thema: Der Arbeitsmarkt verändert sich rasant und laufend entstehen neue Berufsfelder, Studiengänge und Abschlüsse. Mangelnde Orientierung oder Fehlentscheidungen bei der Berufswahl führen bei jungen Menschen zu Unzufriedenheit, Frustration und nicht selten zum Abbruch von Ausbildung oder Studium.

www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

| Verlag BertelsmannStiftung



Leererkalender

SCHULPLANER SELBSTGESTALTEN

www.leererkalender.de



HWK Lübeck: Freiwilliges Handwerksjahr

„Du darfst dich erstmal ausprobieren“

Die **Handwerkskammer Lübeck** hat ein Projekt ins Leben gerufen, bei dem Ausbildungsinteressierte in einem Jahr gleich vier Handwerksberufe kennenlernen können. Das Projekt sorgt seit Bekanntwerden bundesweit für Schlagzeilen, wir sprachen mit **Nadine Grün**, sie leitet bei der HWK Lübeck die Nachwuchsgewinnung.



Frau Grün, wie und wann entstand die Idee des Freiwilligen Handwerksjahrs?

Die Idee kommt aus dem Handwerk selbst. Vorreiter sind die Elektro Breitling GmbH aus Süddeutschland und der schleswig-holsteinische Betrieb Held Isolier-Technik GmbH. Beide haben wahnsinnig viel Zeit und Herzblut in die Idee investiert. Wir fanden das Konzept so spannend, dass wir es der Landesregierung als Pionierprojekt vorgestellt haben. Wir hatten das große Glück, dass unsere Landesregierung das Potential des Formates für junge Menschen und Betriebe erkannt hat und das Projekt vom Schleswig-Holsteinischen Institut für Berufliche Bildung, kurz SHIBB, mit einer Koordinierungsstelle gefördert wird.

Welches Ziel hat das Freiwillige Handwerksjahr?

Wir stellen immer wieder fest, dass viele Jugendliche zwischen mehreren potenziellen Ausbildungsberufen schwanken, sie sind einfach unsicher. Vor allem aber fehlt ihnen die Praxis und die ist im Handwerk ja das „A und O“. Mit dem FHJ können die jungen Menschen praktische Erfahrungen sammeln, betriebliche Abläufe kennenlernen und herausfinden, wo ihre beruflichen Talente und Stärken liegen.

Wie funktioniert das Modell ganz genau?

Das Konzept ist simpel: Die Jugendlichen überlegen sich, welche Handwerksberufe sie gerne kennenlernen würden. Allein im Handwerk gibt es ja über 130 Ausbildungsberufe. Anschließend melden sie sich bei uns und wir stellen einen Kontakt zu passenden Betrieben her. Es findet ein Kennenlerngespräch statt und dann kann es auch schon losgehen: Über ein Jahr hinweg können sie dann vier Berufe ausprobieren. Währenddessen erhalten sie von den Betrieben eine monatliche Aufwandsentschädigung von 450 Euro brutto.

Was passiert, wenn der erste Ausbildungsberuf gleich ein Treffer ist?

Dann freuen wir uns sehr für den FHJler und den Betrieb.

Wenn sich beide einig sind, kann der Jugendliche im Betrieb bleiben und zum nächstmöglichen Zeitpunkt in eine Ausbildung starten.

Dass Schulabgänger und Betriebe nicht zusammenkommen, scheitert bislang ja nicht daran, dass es keine Praktika gibt, im Gegenteil: Immer mehr Firmen auch aus dem Handwerk bieten Praktika an.

Sie haben vollkommen Recht. Wir vermuten, dass die Entscheidung selbst den Jugendlichen so schwer fällt, sei es für einen Ausbildungsberuf oder ein Praktikum. Das Freiwillige Handwerksjahr hat einen anderen Ansatz – die Botschaft an die Jugendlichen ist: Du musst dich eben noch nicht entscheiden, du darfst dich erstmal ausprobieren.

Welche Rolle kommt nun konkret Ihrer Kammer zu?

Die Handwerkskammer Lübeck sorgt dafür, dass Jugendliche und Ausbildungsbetriebe zueinanderfinden. Natürlich machen wir auch Werbung für das Freiwillige Handwerksjahr, damit möglichst viele Jugendliche und Studienzweifler davon erfahren. Und wir stehen zur Verfügung, wenn es Fragen gibt – zum Beispiel zum Praktikumsvertrag oder anderen rechtlichen Themen.

Würden Sie so soweit gehen und sagen: Was wir hier machen, hat durchaus Modellcharakter?

In den ersten vier Wochen haben sich mehr als 100 Betriebe und über 60 Jugendliche – darunter auch Studierende – bei uns gemeldet. Dazu kommen ganz viele begeisterte Eltern. Die Resonanz ist wirklich wahnsinnig groß. Von daher würde ich sagen: Ja, das Freiwillige Handwerksjahr hat durchaus Modellcharakter.

<https://www.hwk-luebeck.de>

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/2-24-fhj



Standpunkt Uta Glaubitz

„Frankensteining“

Möglichst viele Qualifikationen anzuhäufen, sei keine Berufsplanung, sagt die Berufsberaterin und Autorin **Uta Glaubitz**. In ihrer Kolumne für BO[plus] schreibt sie über klare Entscheidungen bei der Berufswahl – und über das Gegenteil, das „Frankensteining“.



© B. Präch

Im Urlaub lässt man sich treiben – und landet unversehens im Paradies, so sagt man. Im Beruf aber landet man ohne Plan in der Hölle: Nach der Schule eine Weltreise, ein bisschen gejobbt, zwei Ausbildungen angefangen, dann studiert, mittendrin Studienwechsel und noch ein paar Kurse: Projektmanagement, Englisch, Chinesisch (so wichtig!), Präsentation und Bewerben. Vor lauter Stress bucht man einen Workshop „Burnout-Prävention“ hinterher. Und der Lebenslauf sieht aus wie Franksteins Vita.

Um wieder runterzukommen, absolviert man ein Freiwilliges Ökologisches Jahr auf dem Bauernhof (Ich spreche im Geiste schon mit „Aber wie man die Tiere da behandelt hat, das hat mir nicht so gefallen...“). Noch ein paar Wochen als Springer im Start-up, dann gelernt für den Medizintest, dann ein Burnout. Mit 30 Jahren ist man fix und fertig und hat immer noch keinen passenden Beruf.

Das ist schlecht für die Volkswirtschaft, die ohne Nachwuchs zusammenbricht. Noch schlimmer aber ist es für den jungen Menschen, der es nicht schafft, sich eine Zukunft zu bauen. Der es nicht schafft, etwas aus sich zu machen – außer einem Bachelor in Allesundnichtsologie mit Auslandserfahrung und psychischem Knacks.

Als besonders begabter Student der Universität Ingolstadt wollte der 17jährige Schweizer Victor Frankenstein einen künstlichen Menschen erschaffen. Was seine Professoren der Naturwissenschaften ablehnten. Doch Victor folgt Gefühl und Impuls: Er besorgt das Material, schlampt bei der Zusammensetzung und kreiert so ein Monster. Am Ende stirbt es einsam auf einem Scheiterhaufen im arktischen Eis. Heute benutzt man den Namen des Schöpfers auch für monströs kombinierte Projekte, Websites, Outfits und eben Berufspläne.

Natürlich ist die Absicht hinter der Rumschrauberitis und Auf-türmerei immer positiv (oder ganzheitlich oder divers). Doch niemand kann ein Drittel Förster, ein Drittel Sternekoch und ein Drittel Spitzenjurist sein. Alle drei Berufe setzen Hingabe und eine kristallklare Entscheidung voraus. Nichts wird besser, wenn man noch einen Auslandsaufenthalt auf Bali und eine Yogalehrerausbildung draufsetzt. Im Gegenteil: Man demonstriert damit, dass man zwar busy ist, aber unfähig, seinem (Berufs-)Leben eine Richtung zu geben.

Denn es ist ja nicht nur die wirtschaftliche Grundlage, die sich ein junger Mensch durch seine Berufsentscheidung schafft.

Die Berufsentscheidung ist Lebensgestaltung. Sie beeinflusst alles: Die Bücher, die man liest, die Themen, mit denen man sich beschäftigt und auf die man angesprochen wird, die Leute, die man trifft, den Lifestyle, das Netzwerk – kurz: Wer man ist, wie man dasteht, was man größtenteils macht.

Daraus folgt: Möglichst viele Qualifikationen anzuhäufen und dann mit einem rosa Fädchen zusammenhäkeln zu wollen, ist nicht so eine Art Berufsplanung, sondern das Gegenteil, nämlich Frankensteining. Je mehr man frankensteint, desto schlimmer wird's.

Ein beruflicher Plan setzt eine Entscheidung voraus: „Ich werde Bootsbauer“ oder „Ich werde Psychoanalytiker“. Dann erst ergeben Ausbildung, Studium, Praktikum und so weiter einen Sinn. Zur Illustration: Wer Kameramann werden will, braucht kein Praktikum beim Physiotherapeuten, sondern beim Norddeutschen Rundfunk. Wer Fluglotse werden will, braucht nicht BWL zu studieren, sondern muss sich auf den Test der Deutschen Flugsicherung vorbereiten. Wer Schauspieler werden will, sollte Gesangsstunden nehmen statt auf der Alm Käse zu rühren.

Und zum Schluss: Ausbildung, Studium, Praktikum sind keine Werkzeuge der Herzensbildung, des Inner Searchings oder der Überwindung persönlicher psychischer Probleme. Obwohl mindestens den Studenten der Psychologie und Philosophie genau dieser Ruf anhaftet. Für die Herzensbildung sind Familie und Freunde zuständig. Wer nachlegen will, findet in Hobby, Ehrenamt und Lieblingsprojekt ausreichend Raum für Entwicklung. Wenn er nicht ständig mit dem Zusammenmonstern von angeblich angesagten Qualifikationen beschäftigt ist.

Uta Glaubitz ist Berufsberaterin und Autorin des Longsellers „Der Job, der zu mir passt“ (Campus) und des Hörbuchs „Berufsfindung und Philosophie“ (Spotify).

www.berufsfindung.de

Podcast: Berufsfindung & Philosophie

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-uta-glaubitz



Einzel-Coachings für Schüler

„Wir bieten den jungen Erwachsenen einen vertraulichen, neutralen Raum“



Viele Schüler fühlen sich bei der Berufswahl überfordert und wissen nicht, wohin ihre berufliche Reise gehen soll. Im Interview erklären die beiden Gründer der gemeinnützigen Organisation **Coaches Give Back**, **Christina Arndt und Kai Böttcher**, wie ihr Coaching-Programm für junge Menschen funktioniert und wie es direkt an den Schulen eingesetzt werden kann.

Frau Arndt, Herr Böttcher, Ihr Coaching-Angebot „Mut-Macher“ will Schülerinnen und Schülern helfen, die Hilfe bei der beruflichen Orientierung benötigen. Das Besondere an diesem

Programm ist, dass es kostenlos ist und dass die Lehrerinnen und Lehrer an den Schulen die Vermittlung übernehmen an diejenigen, die individuelle Hilfe benötigen.

Christina Arndt: Genau, „MutMacher“ ist angelehnt an unser öffentlich zugängliches Angebot „PerspektivenMacher“ für junge Menschen zwischen 16 und 26. Die Coaching-Sessions sind einstündige Gespräche, die über die Beratungslehrer der Schulen vermittelt werden. Sie bilden die erste Stufe der Berufsorientierung. In diesen Gesprächen gewinnen die Schüler mehr Klarheit über ihre Interessen und Fähigkeiten, bevor sie sich gezielt mit spezifischen Berufen oder Ausbildungsgängen beschäftigen. Anschließend können sie bestehende Angebote zur konkreten Berufswahl, wie zum Beispiel von yolomio, gezielter nutzen.

Kai Böttcher: Mit Unterstützung ehrenamtlicher Coaches können wir kostenlose Coaching-Sessions für junge Menschen anbieten, die bei Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft unsicher sind oder sich überfordert fühlen. Fragen wie „Was will ich wirklich?“, „Was sind meine Stärken?“ oder „Welcher Weg passt am besten zu mir?“ bleiben oft unbeantwortet. Genau hier setzen wir an: Wir bieten den jungen Erwachsenen einen vertraulichen, neutralen Raum, um mehr Klarheit über ihre beruflichen Möglichkeiten zu gewinnen.

Wie können Schulen und Schüler an Ihrem Coaching-Programm teilnehmen?

Christina Arndt: Schulen können uns direkt kontaktieren, um eine Zusammenarbeit zu vereinbaren. Die Coachings finden entweder virtuell oder, je nach Standort, in Präsenz statt. Virtuelle Sitzungen bieten dabei große

Flexibilität und sind unabhängig vom Standort der Schule oder den Unterrichtszeiten. Zusätzlich bieten wir Inforeveranstaltungen für Beratungslehrer an, um unser Angebot vorzustellen und Fragen zu klären—beispielsweise zur Verknüpfung mit anderen Angeboten zur Berufsorientierung oder zu Besonderheiten verschiedener Schulformen.

Gibt es Kriterien für die Auswahl der Schüler, die am Coaching teilnehmen können?

Kai Böttcher: Es gibt keine strikten Voraussetzungen. Wichtig ist, dass der Wunsch zur Auseinandersetzung mit der eigenen Situation von den Schülern selbst kommt. Oft arbeiten wir mit Beratungslehrern zusammen, die Schüler identifizieren, die besonders von einem Coaching profitieren könnten, und sie gezielt ansprechen. Häufig empfehlen die Schüler uns auch untereinander weiter.

Können Sie uns von Erfolgen oder besonderen Erfolgsgeschichten berichten?

Christina Arndt: Natürlich! Wir messen unseren Erfolg an den Rückmeldungen der Schüler. Ein Schüler stand beispielsweise vor der Entscheidung zwischen Ausbildung und Studium. Nach einer Coaching-Session entschied er sich selbstbewusst für ein Duales Studium und bestätigte später, dass dies die richtige Wahl für ihn war. Eine andere Schülerin litt unter Prüfungsangst und fürchtete sich vor Bewerbungsgesprächen. Bereits nach einer Sitzung ging sie zuversichtlich in ihre Prüfungen, die sie erfolgreich bestand. Diese Erfolgsgeschichten zeigen uns, welchen positiven Einfluss Coaching haben kann. Das motiviert uns, unsere Arbeit mit noch mehr Engagement fortzusetzen.

Wie wählen Sie Ihre Coaches aus und welche Qualifikationen bringen sie mit?

Kai Böttcher: Unsere Coaches bringen umfassende Praxiserfahrungen aus der Wirtschaft mit. Viele von ihnen sind Führungskräfte oder systemische Business-

Coaches und wissen aus erster Hand, wie die Arbeitswelt funktioniert und welche Anforderungen sie an junge Menschen stellt. Zudem fördern wir den regelmäßigen Austausch unter den Coaches, bieten Informationsrunden zu neuesten Methoden und Trends sowie Supervisionstermine an.

Wie sehen Sie die zukünftige Zusammenarbeit mit Schulen?

Christina Arndt: Der 17. Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung unterstreicht die Notwendigkeit, Jugendliche besser auf die Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes vorzubereiten. Hier setzen wir an: Als feste Anlaufstelle für Beratungslehrer möchten wir das bestehende Angebot zur Berufsorientierung ergänzen und langfristige Partnerschaften mit Schulen aufbauen. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass Schüler individuelle und persönliche Unter-

stützung erhalten, um ihre berufliche Zukunft selbstbewusst zu gestalten.

Vielen Dank für das Gespräch!

<https://perspektivenmacher.de/>

Direkter Kontakt:

christina@coaches-giveback.org

Direkte Buchung eines Gesprächstermins für

Lehrer*innen: <https://calendly.com/christina-arndt/mutmacher-infocall>

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-mutmacher



**KAROSSERIE-
FAHRZEUGBAU
MECHANIKER:IN**

**FACHKRAFT
FAHRBETRIEB**

**KRAFTFAHRZEUG
MECHATRONIKER:IN**



ASEAG

Heldenschmiede der ASEAG

Starte Deine Superhelden-Ausbildung bei der ASEAG. Bewirb Dich jetzt!

aseag.de/ausbildung



Praktika

„Traut euch, bei Unternehmen nach einem Praktikum zu fragen“

Praktika waren schon immer eine gute Wahl, wenn junge Menschen Praxiserfahrung und gute Ideen für einen beruflichen Weg sammeln wollten. Auch für die Arbeitgeber sind Praktika ein wirksames Mittel, um potentielle Nachwuchskräfte zu finden. Die **Bundesagentur für Arbeit** und die Initiative **SCHULEWIRTSCHAFT**, die auf Bundesebene von der **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** und dem **Institut der deutschen Wirtschaft (IW)** getragen wird, haben jetzt eine Internetseite veröffentlicht, die sehr übersichtlich alle Praktika-Varianten vorstellt und auf die jeweiligen Besonderheiten hinweist. Zu den Hintergründen befragten wir **Alice Braun**, sie ist bei der BDA im Bereich Bildung tätig.



Frau Braun, wie kam es zu der Idee für die Seite **praktika-berufsorientierung.de**?

Uns erreichen immer wieder Fragen von Unternehmen zum Thema Praktikum – wie ist das mit der Versicherung? Was ist jetzt wieder dieses Berufsorientierungspraktikum und was ist daran anders als beim Schülerbetriebspraktikum...? Und auf der Seite der Jugendlichen, ihrer Eltern und der Lehrkräfte habe ich dieselben Unsicherheiten wahrgenommen. Junge Menschen, die ein Praktikum machen möchten und zögern, ob sie das überhaupt dürfen, was sie beachten müssen und und und... Die Antworten auf diese Fragen online zu finden, war aber unheimlich umständlich, das ist meine eigene Erfahrung. Jede Info musste man sich woanders zusammensuchen. Das wollten wir ändern.

Direkt auf der ersten Seite von **praktika-berufsorientierung.de steht rechts eine Zahl, die für sich spricht. Bald zwei Drittel aller Unternehmen finden Ihre Azubis demnach über Praktika. Dennoch gibt es auf vielen Karriereseiten keine Hinweise auf Praktika-Angebote. Müssen die Unternehmen bei der Bewerbung der Plätze noch nachlegen?**

Viele Unternehmen sind hier schon sehr gut aufgestellt, aber natürlich ist immer noch Luft nach oben. Die Zielgruppe – Jugendliche bzw. potenzielle Bewerber:innen müssen sich in einem Dschungel von Angeboten zurechtfinden. Ob ein Praktikum möglich ist und wie man sich am besten dafür bewirbt, sollten Unternehmen daher deutlich im Karriere Bereich der Unternehmensseite darstellen. Am besten wird auch in Ausbildungsstellenanzeigen ein Hinweis aufgenommen, wenn Praktika möglich sind.

Die neue Homepage ist in erster Linie eine Service-seite. Man erfährt, welche Art Praktika es gibt und

was es zu beachten gibt, etwa bei den Themen Versicherung oder Vertragsgestaltung. Wem dient die Seite in erster Linie? Den Suchenden oder den Unternehmen?

Ganz klar: beiden. Zielgruppe sind Jugendliche, Eltern, Lehr- und Berufsberatungsfachkräfte, genauso wie Unternehmen. Denn ein Praktikum gelingt dann am besten, wenn alle zusammenarbeiten, informiert sind und unterstützen.

Welchen Tipp haben Sie, was die Suche nach einem Praktikum betrifft? Gerade weil sie so wichtig sind für den Kontakt zu den Arbeitgebern, sollte ja nicht das nächstbeste Praktikum angenommen werden, es muss ja schon irgendwie passen.

Ich hätte zwei Tipps: Erstens in Richtung Jugendliche: Traut euch, bei Unternehmen, die euch interessieren, nach einem Praktikum zu fragen. Im Zweifelsfall persönlich vor Ort. Ich kenne viele Beispiele, bei denen das geklappt hat – auch, wenn vielleicht erstmal nicht offensichtlich Praktikumsplätze angeboten wurden. Zweitens: Die Bundesagentur für Arbeit hat eine neue Seite gelauncht, auf der bundesweite und lokale Praktikumsbörsen zu finden sind:

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/praktikum>

Es lohnt sich, sich hier mal umzuschauen.

Vielen Dank für das Gespräch!

www.praktika-berufsorientierung.de

Diesen Text finden Sie auch online!
berufsorientierung-plus.de/2-24-praktika



Bewerbungstraining im Unterricht mit Europass

Einfach und kostenfrei gute Bewerbungen schreiben



Ob für ein Praktikum im Rahmen der Berufsorientierung oder für einen Ausbildungs- oder Studienplatz: Das Erstellen eines Lebenslaufs ist oft der erste Schritt und fast immer stellt dies eine große Herausforderung dar. Mit **Euro-pass**, dem EU-Portal für Bewerbung und Jobsuche, ist das Lebenslauf-Schreiben ganz leicht. Ein Gespräch mit **Franziska Bopp** vom Nationalen Europass Center.

Frau Bopp, was ist das Europass-Portal?

Das Europass-Portal ist ein kostenloses Angebot der EU, um die Menschen bei den Themen Bewerbung, Jobsuche und Weiterbildung zu unterstützen. Es bietet viele praktische Tools, die bei der Selbstreflexion sowie beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen unterstützen, etwa das persönliche Profil und Editoren für Lebenslauf und Anschreiben.

Welche Vorteile bietet das Portal?

Europass ist kostenlos, werbefrei und datenschutzkonform. Wer ein persönliches Profil anlegt, und entscheidet selbst, mit wem und für wie lange er es teilt und hat damit jederzeit die Kontrolle über seine Daten. Außerdem steht das Portal in mehr als 30 Sprachversionen zur Verfügung.

Wie kann es in der Schule eingesetzt werden?

Berufsorientierung und Bewerbungstraining werden an Schulen immer wichtiger, um Schülerinnen und Schüler besser auf den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung oder ins Studium vorzubereiten. Dafür bietet das Europass-Portal Unterstützung: Wenn Schülerinnen und Schüler ihr persönliches Profil anlegen, setzen sie sich intensiv mit ihren Qualifikationen, Fähigkeiten und Soft Skills sowie mit ihren Erfahrungen und Zielen auseinander. Der Test zur Selbsteinschätzung digitaler Kompetenzen vermittelt ihnen ein realistisches Bild davon, was sie in diesem Bereich schon alles wissen und können. Mit dem Lebenslauf- und dem Anschreiben-Editor lassen sich professionelle und gut strukturierte Bewerbungsunterlagen erstellen. Schülerinnen und Schüler werden dabei Schritt für Schritt durch die Erstellung geführt und können für die Gestaltung aus verschiedenen Layouts wählen. Sie können ihren Lebenslauf auch in andere Sprachen übertragen – das kann von Interesse sein für den Fremdsprachenunterricht.

Sehen Sie auch Anknüpfungspunkte außerhalb der Berufsorientierung?

Ja. Anknüpfungspunkte zu den Bildungsplänen ergeben sich fächerübergreifend auch in den Fächern Deutsch, Rhetorik und – wie schon erwähnt – in den Fremdsprachen. Außerdem bietet das Europass-Portal Anknüp-

fungspunkte für Politik und Gesellschaftslehre. Grundsätzlich ist Europass auch eine wertvolle Unterstützung, wenn sich eine Schule internationaler aufstellen will und die Standards des Europass-Portals und der Europass-Dokumente zur Qualitätssicherung einsetzt.

Ist Europass nur in der Schule verwendbar?

Nein. Nutzerinnen und Nutzer können Europass dauerhaft nutzen. Ihr Profil können sie jederzeit aktualisieren, ebenso ihre persönliche Bibliothek, in der sie alle wichtigen Bewerbungsunterlagen, z.B. Zeugnisse, Nachweise und Lebensläufe sicher speichern können. Man kann sagen: Europass wächst mit der eigenen Entwicklung mit.

Was muss ich vor der Benutzung von Europass wissen?

Lebenslauf- und Anschreiben-Editor wie auch der Test für digitale Kompetenzen sind ohne Registrierung nutzbar. Wer ein persönliches Profil anlegen und auf alle Tools des Portals zugreifen will, muss sich registrieren. Das funktioniert am besten mit einer persönlichen E-Mail, die auch nach Verlassen der Schule weitergenutzt wird. Aber egal, für was ich mich entscheide: Europass ist immer kostenfrei.

Europass ist ein EU-Tool. Ist es für die Bewerbung in Deutschland überhaupt geeignet?

Ja. Ich kann es in Deutschland genauso verwenden wie im Ausland.

Gibt es didaktische Hinweise und Materialien für Lehrkräfte?

Aktuell erstellen wir Unterrichtsmaterialien zu Europass. Sie bestehen aus einer Handreichung für Lehrkräfte, fünf Arbeitsblätter zu den wesentlichen Tools des Portals sowie interaktiven Übungen. Sie werden voraussichtlich Ende November auf der Website www.europass-info.de veröffentlicht.



Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-europass



Berufsorientierung: Neues Portal „zynd“

„Was keine Akzeptanz findet, wird nicht genutzt“

Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** hat im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ein neues Portal aufgebaut, um Jugendliche mithilfe spielerischer Tools auf zündende Ideen in der Berufsorientierung zu bringen. Das neue Angebot richtet sich aber auch direkt an BO-Koordinator:innen, deren Arbeit durch diverse Funktionen und Räume im geschlossenen Portalbereich unterstützt werden soll. Wir sprachen mit **Frank Neises**, er ist beim BIBB Leiter der Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf, im Netz zu finden unter ueberaus.de.



Herr Neises, zynd.de wurde ins Leben gerufen, um die Selbstreflexion von Jugendlichen bei der BO digital zu begleiten. Das Portal schließt eine Lücke, hieß es bei der Vorstellung im Mai. Welche Lücke meinen Sie genau?

Es existieren viele Informationsangebote zur Berufsorientierung oder algorithmusgesteuerte Tests im Netz. Unser Anliegen ist es, den Übergang von der Schule in den Beruf als Prozess zu unterstützen, der auf Selbstwirksamkeit und Reflexion der Jugendlichen ausgerichtet ist. Wir möchten den jungen Menschen selbst mit seinen Interessen, Wünschen und Stärken in den Vordergrund stellen. Bei zynd haben wir deshalb den Ansatz gewählt, mit digitalen Modulen die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der jungen Menschen zu unterstützen.

Wichtiger Bestandteil des Angebots sind digitale Lernmodule. Was versteht man darunter?

Im Zentrum stehen bei „zynd“ die „Playlets“ – spielerische Tools zum Selbstlernen, die sich zwischen Games und klassischen Lernangeboten verorten lassen und Jugendliche zu verschiedenen Zeitpunkten im Prozess des Übergangs in Ausbildung unterstützen. Dabei sind Playlets wie preezy, Rambly oder JobDive360° vor allem auf die Anwendung auf mobilen Geräten ausgerichtet. Jugendliche sammeln plattformbezogene Punkte und Badges, wenn sie unsere digitalen Lernangebote nutzen. In vielen Fällen lassen sich die Ergebnisse aus den Playlets mit dem sozialen Umfeld teilen, es kann außerdem Feedback eingeholt werden. Denn wir wissen aus der Forschung, wie bedeutsam soziale Anerkennung für die Berufswahl, aber auch die eigene Lebenssituation ist.

Bei der Konzeption der Plattform haben auch Jugendliche kräftig mitgeholfen. Was war ihre Aufgabe?

Die Aufgabe der Jugendlichen lag darin, uns Rückmeldung zu den verschiedenen Themen, aber auch zur Ge-

staltung der Playlets und des Portals zu geben. Wir testeten die Angebote mit der Zielgruppe, um eine Einschätzung zu bekommen, ob wir auf den verschiedenen Ebenen den Nerv treffen. Denn letztlich soll die Nutzung digitaler Angebote für junge Menschen attraktiv und hilfreich sein. Was keine Akzeptanz findet, wird nicht genutzt – da kann die pädagogische Idee dahinter noch so wertvoll sein. Uns ist dabei aber auch bewusst, dass eine reale Begleitung in pädagogischen Settings am förderlichsten ist.

Was haben nun pädagogische Fachkräfte von zynd?

Pädagogische Fachkräfte, die in ganz unterschiedlichen Bildungsangeboten und -kontexten junge Menschen am Übergang Schule – Beruf begleiten, also etwa als Lehrkräfte, Coaches oder Beratende, können auf zynd digitale Räume einrichten. Sie können sogenannte Coaching Zonen und Teams anlegen und darin mit Jugendlichen einzeln oder in Gruppen zusammenarbeiten. Ihnen stehen dort Funktionen wie Videokonferenz, Notizen, Dateiablage oder Termine zur Verfügung. Zum Einsatz der Playlets stellen wir den pädagogischen Fachkräften außerdem begleitende Materialien mit didaktisch-methodischen Hinweisen bereit.

Wie wird das neue Portal beworben?

Wir nutzen unsere Kanäle im BIBB mit unseren Partnern auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene. So können alle Fachkräfte von zynd erfahren, ob sie nun in Schulen, bei Bildungsträgern oder in Einrichtungen der Jugendhilfe tätig sind. Die Jugendlichen selbst erreichen wir unter anderem durch Influencer-Kampagnen, die aber gerade erst anlaufen.

Vielen Dank für das Gespräch, Herr Neises!

<https://www.zynd.de/>

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/2-24-zynd



Elternumfrage zur BO

„Über die konkreten Sorgen und Wünsche der Eltern wissen wir relativ wenig“

Die **Körper-Stiftung** unterstützt seit 1959 viele gesellschaftliche Themen und Projekte, auch in Wissenschaft, Bildung und Kultur. 2023 führte das Team Bildung zum ersten Mal Elternbefragungen durch, das nächste Befragungsprojekt steht in den Startlöchern. Wir befragten dazu **Julia André**, sie leitet den Bereich Bildung.



© Claudia Höhne, Körper-Stiftung

Frau André, wie kam es bei Ihnen im Haus zu der Idee, Eltern zur beruflichen Bildung ihrer Kinder zu befragen?

Wie viele andere kluge Menschen stellen auch wir im Bereich Bildung der Körper-Stiftung uns die Frage, wie Bildung zeitgemäß und zukunftsorientiert organisiert werden kann. Uns ist aufgefallen, dass in der Debatte über die Stärken und Schwächen unseres Bildungssystems und über notwendige Veränderungen die Stimme der Eltern nur selten auftaucht. Und das, obwohl wir wissen, wie groß der Einfluss von Eltern auf den Bildungsweg und auch die Berufsentscheidung ihrer Kinder ist. Dass der Bildungserfolg von Kindern maßgeblich von ihrem familiären Umfeld, den sozioökonomischen Verhältnissen und dem Bildungsstand der Eltern abhängt, wird gerade mit Blick auf das Thema Bildungsgerechtigkeit immer wieder ins Feld geführt. Aber immer nur als abstrakter Zusammenhang, als statistische Größe – über die konkreten Einstellungen, Perspektiven, Sorgen und Wünsche der Eltern, was die Bildung und berufliche Zukunft ihrer Kinder angeht, wissen wir relativ wenig. Das wollten wir ändern und haben deshalb im vergangenen Jahr erstmals eine bundesweite repräsentative Befragung von Eltern von Kindern zwischen 12 und 18 Jahren in Auftrag gegeben.

Die in Zusammenarbeit mit Forsa im letzten Jahr durchgeführte Umfrage beleuchtete mehrere Themen. Eine Frage war, wie Eltern die Schule als Vermittlerin von Kompetenzen für die berufliche Zukunft sehen. Drei Viertel der Befragten sagten „weniger gut“ oder „gar nicht gut“. Was macht man als Stiftung jetzt mit einem solchen Stimmungstest?

Wir haben natürlich geahnt, dass es in der Elternschaft eine gewisse Unzufriedenheit gibt. Dass das Stimmungsbild so deutlich ausfällt – und übrigens in der diesjährigen Umfrage, in der wir die Frage erneut gestellt haben, mit annähernd identischen Werten bestätigt wurde –, hat uns dann aber doch überrascht. Uns geht es nicht um die

Frage, ob die Eltern mit ihrer Einschätzung „recht“ haben oder nicht – natürlich sind sie nicht die besseren Pädagogen. Ihr Blickwinkel kann aber helfen, Schmerzpunkte im System zu identifizieren. Mit der Publikation zur Umfrage wollen wir die Aufmerksamkeit auf genau diese Fragestellungen lenken und eine Debatte eröffnen. Wenn Eltern Schule so wenig zutrauen, ihre Kinder auf Leben und Beruf vorzubereiten, kann man sich beispielsweise fragen, ob wir ein neues gemeinsames Verständnis des schulischen Bildungsauftrags brauchen. Vielleicht erwarten Eltern mit Blick auf das, was ihre Kinder lernen und wie sie es lernen, heute schlicht etwas anderes als noch vor zehn oder 20 Jahren? Unsere Umfrage gibt ein paar Hinweise, was ihnen besonders wichtig ist und wo sie konkret Defizite sehen: Die Vermittlung von Basiskompetenzen in den Kernfächern Deutsch, Englisch und Mathematik steht ganz oben auf der Liste. Sie wünschen sich außerdem einen höheren Stellenwert von Informatik und sehen, dass ihre Kinder bislang nur unzureichend auf den Umgang mit digitalen Technologien vorbereitet werden. Und auch beim Thema Berufsorientierung ist aus Sicht der Eltern noch deutlich Luft nach oben. Noch mal: Wir machen uns die Antworten der Eltern nicht zu eigen und leiten daraus auch keine Forderungen ab – wir wollen vielmehr einen Diskussionsraum eröffnen, der die Perspektive von Müttern und Vätern bewusst einbezieht. Und fragen uns natürlich gleichzeitig auch, was wir daraus für die Arbeit in unseren operativen Projekten lernen können.

Eine Frage lautete damals ja, welchen Ausbildungsweg sich Eltern für ihr Kind wünschen. Dabei konnten diese auch die Antwort geben: „Es ist eine freie Entscheidung des Kindes“. Dafür entschieden sich aber nur sechs Prozent der Befragten. Irgendwie ein irritierendes Ergebnis.

Ja, könnte man meinen. Auf den zweiten Blick finde ich das Ergebnis allerdings nicht weiter verwunderlich.

Denn wir haben die Eltern ganz explizit nach ihren Wünschen gefragt. Und als Mutter von drei Kindern kann ich mir kaum ein Elternteil vorstellen, das keine Wünsche für den weiteren Ausbildungsweg seiner Kinder hat – zumindest heimlich. Das heißt ja noch lange nicht, dass sie ihre Kinder nicht trotzdem frei entscheiden lassen, welche Richtung sie am Ende einschlagen. Was mich vielmehr beschäftigt, ist, wie sehr die Wünsche und Vorstellungen der Eltern nach wie vor von ihrem eigenen Bildungsweg, vor allem aber auch von Geschlechterstereotypen geprägt sind. Fragt man danach, in welchen Berufsfeldern sie ihre Kinder vorzugsweise sehen würden, unterscheiden sich die Antworten für Söhne und Töchter deutlich: Programmieren und Maschinenbau ist eher was Jungs; während Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegeberufe oder auch Kunst und Kultur den Mädchen zugeschrieben

werden. Dass Rollenklischees, gegen die wir gesellschaftlich und auch in der Berufsorientierung seit vielen Jahren kämpfen, weiter so dominant sind, ist schon frustrierend.

Sie haben angekündigt, weitere Elternbefragungen durchzuführen. Um was wird es in diesem Jahr gehen?

Ja, wir haben von Anfang an geplant, die Umfrage jährlich durchzuführen mit wechselnden Themenschwerpunkten. Im Juli 2024 ist gerade die zweite Ausgabe erschienen. Darin wollten wir wissen, wie Mütter und Väter die zunehmende Bedeutung von KI und deren Auswirkungen auf Bildung und Arbeitswelt einschätzen. Die Kurzfassung lautet: Eltern wissen, dass ihre Kinder für Ausbildung und Arbeitswelt Kompetenzen im Umgang mit KI brauchen werden. Was den Einsatz von KI in Schule angeht, über-

wiegt aktuell dennoch die Skepsis. Gleichzeitig gibt es ein Set von Fragen, die wir erneut gestellt haben und auch in den kommenden Jahren mitführen wollen. Zum Beispiel auch die Frage, wie gut oder schlecht Schule auf die berufliche Zukunft vorbereitet. Ich bin selbst schon gespannt, ob und wie sich die Antworten über die Zeit verändern und welche Trends wir daraus ablesen können.

**Vielen Dank für das Gespräch,
Frau André!**

<https://koerber-stiftung.de/site/assets/files/32938/230721-koerber-stiftung-eltern-im-fokus-web.pdf>



Diesen Text finden Sie auch online!
berufsorientierung-plus.de/2-24-koerber



Mehr Perspektiven. Weniger Hürden.















Was willst Du mehr?

Beginne Deine Ausbildung bei der Sparkasse zum 01.08.2025.

Du willst mit Vollgas durchstarten, statt auf der Stelle zu treten? Bei uns erwartet Dich ein praxisnaher Einstieg in eine Karriere mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten.

Finde Deinen Ausbildungsplatz auf www.skrm.de/ausbildung




Sparkasse
Rhein-Maas

Initiative „Digital Insights“

Neue Lounge für Lehrkräfte

Im Frühjahr 2021 setzten sich die Firmen SAP, Siemens, Microsoft Deutschland und die Schulnetzwerke MINT-EC, SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland und Berufswahl-SIEGEL zusammen, um die gemeinsame Initiative „Digital Insights“ zu starten. Sie soll Jugendliche für MINT-Fächer und einen IT-/Tech-Beruf begeistern. Nach gut vier Jahren schlossen sich jetzt Allianz, BMW Group und Infineon der Initiative an. In welche Richtung geht das Projekt? Wir haken nach bei **Katharina Baltzer**, sie ist bei der **Siemens AG** Team Lead des Ausbildungsmarketing.



Frau Baltzer, was genau ist die Idee hinter „Digital Insights“?

Digital Insights will Schüler*innen im Übergang Schule-Beruf unterstützen und sie für MINT-Berufe begeistern. Durch die Zusammenarbeit mit Top-Unternehmen bekommen die Teilnehmenden wertvolles Wissen, Bewerbungstipps und exklusive Einblicke. Die Initiative bietet digitale, leicht zugängliche Formate für Schülerinnen ab der 9. Klasse, die wichtige Zukunftsthemen und Einstiegsmöglichkeiten im MINT-Bereich aufzeigen und auf Augenhöhe erklären. In ca. 60 Min. geben wir echte Einblicke und das ganz niedrigschwellig und oft direkt von Lernenden aus den Unternehmen selbst. Außerdem gibt es Präsenzveranstaltungen und spezielle Formate für Lehrkräfte, Berufsberater*innen und Eltern, um den Übergang von der Schule in den Beruf zu unterstützen.

Die Initiative startete im Frühjahr 2021, als die Pandemie die Berufsorientierung ganz besonders erschwerte. Wie kam es, ein solches Projekt zu starten und wie konnte es in so schwierigen Zeiten am Leben gehalten werden, gerade auch mit vielen Partnern an Bord?

Gerade aufgrund der Covid-19-Krise war es wichtiger denn je, Schüler*innen bei der Berufsorientierung zu unterstützen, da Praktika und andere Einblicke vor Ort weggefallen sind. Deshalb haben wir als Initiatoren des Programms Digital Insights gemeinsam mit führenden Tech-Unternehmen wie SAP und Microsoft, sowie den Schulnetzwerken MINT-EC und SCHULEWIRTSCHAFT diese eine Initiative gestartet. Unser Ziel war und ist es, Schüler*innen vielfältige und besonders digitale Einblicke in Unternehmen zu bieten, für MINT zu begeistern und Zukunftsthemen zu vermitteln.

Jetzt gibt es auch das Angebot „Digital Insights Lounge“ für Lehrkräfte? Was verbirgt sich dahinter?

Die Digital Insights Lounge ist ein Format für Lehrkräfte und Berufsberatende – die Menschen, die Schüler*innen beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützen. Wir bieten Einblicke aus verschiedenen Pers-

pektiven und lassen viel Raum für Austausch und Diskussion. Da sich die Arbeitswelt und die Anforderungen an junge Menschen ständig ändern, möchten wir unsere Tipps, Empfehlungen und Sichtweisen in diesen Terminen weitergeben. Themen der 90 Minuten-Termine sind z.B. „Berufe der Zukunft“ oder „Green Skills“. Schließlich sind es die Lehrkräfte und Berufsberaterinnen, die direkt mit den Schüler*innen über berufliche Einstiegsmöglichkeiten sprechen. Übrigens startet am 17. Oktober unser neues Format „Digital Insights Elternabend“ speziell für Eltern.

Auf der Seite www.mint-ec.de finde ich eine Liste mit bevorstehenden Veranstaltungen. „Live vor Ort mit Siemens“, was bieten Sie da genau?

Bei unseren Präsenzveranstaltungen werfen wir einen spannenden Blick hinter die Kulissen von Siemens. Die Schülerinnen können einen Tag lang Technologie hautnah erleben, selbst ausprobieren und mehr über unsere Ausbildungs- und Dualen Studienmöglichkeiten erfahren. Das Programm variiert je nach Standort. Beim letzten Präsenztag in Karlsruhe konnten die Schülerinnen einen Gameboy programmieren, während sie in Stuttgart einen Bluetooth-Lautsprecher gelötet haben. Unser Ziel ist es, Berufsorientierung erlebbar zu machen und zu zeigen, wie viel Spaß die Inhalte machen.

Vielen Dank für das Gespräch!

<https://www.mint-ec.de/digital-insights/>

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/2-24-digitalinsights



Standpunkt: Stephan Albani, Bundestagsabgeordneter

„Junge Menschen brauchen Komplexitätsreduktion“

Ob Eltern, Lehrkräfte, Arbeitsagenturen, IHKs, Verbände oder Politik – die berufliche Zukunft der Jugend bewegt viele Menschen und ist immer öfter Gegenstand leidenschaftlicher Diskussionen.

Manchmal schafft es das Thema sogar in den Bundestag, wenn über die berufliche Bildung debattiert wird. Immer mit dabei ist dann **Stephan Albani**, er sitzt seit Oktober 2013 im Deutschen Bundestag und ist in der CDU/CSU-Fraktion Berichterstatter für Berufliche Bildung, Gesundheitsforschung und Fachhochschulen.



Herr Albani, Sie haben nach dem Abi Physik studiert, waren Sie im Nachhinein immer glücklich mit dieser Entscheidung? Und brachte Ihnen das in der Regierungszeit Pluspunkte bei der studierten Physikerin Angela Merkel?

Jein, denn im Rahmen meiner Reihe „Albani in Aktion“ durfte ich seit 2014 in derart viele Berufe „reinschnuppern“ – vom Bäcker über Fleischer bis Schreiner und Trockenbauer – und habe dabei so viel Faszinierendes kennengelernt, dass ich vielleicht nochmal nachdenken würde ... Nein, Scherz beiseite – ich bin mit der Physik sehr zufrieden. Es gibt kaum eine wissenschaftliche Disziplin, die zugleich in festen Gesetzen denkt und diese regelmäßig freiwillig verwerfen muss. Max Planck sagte dazu einmal: „Wenn Sie die Art und Weise ändern, wie Sie die Dinge betrachten, ändern sich die Dinge, die Sie betrachten.“ Ein Grundgesetz, dass sich auch in der Politik immer wieder bestätigt. Diese pragmatische Perspektive zeichnete auch unsere Altkanzlerin aus – sie löste politische Krisen, weil sie ihr Umfeld von der Notwendigkeit einer anderen Perspektive überzeugte und nicht durch eine faktenbefreite Verweigerungshaltung. Ob mir diese gemeinsame Sicht Pluspunkte brachte, vermag ich nicht zu sagen.

Die berufliche Bildung ist einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit in Berlin. Sie hielten am 6. Juni 2024 im Bundestag eine Rede, in der Sie eine „smarte Berufsorientierung“ forderten, was genau verstehen Sie darunter?

Smart ist hier technisch wie strategisch zu verstehen: Es wird heute von vielen Institutionen unglaublich viel für die Berufsorientierung getan. Jedoch stehen diese Maßnahmen alle nebeneinander oder hintereinander. Die Enquete-Kommission in der letzten Legislatur machte deutlich, dass es eines individuellen Suchprozesses für jeden jungen Menschen bedarf, der die vorhandenen Maßnahmen einem zielgerichteten Vorgang unterordnet. Das meint konkret: Es beginnt für jeden Schüler oder jede Schülerin mit einer Potenzialanalyse, welche die Neigun-

gen und Talente bestimmt. Danach werden alle Schnupper- oder Zukunftstage, Praktika oder Infomaßnahmen an den bzw. auf die Berufe orientiert, die diesen Neigungen und Talente entsprechen. So ergibt sich ein überlegter, zielgerichteter und hochindividueller Prozess, der im Wortsinn „smart“ ist – anders als die bloße Aneinanderreihung von Maßnahmen.

Sie sagten auch, dass es nicht viel bringe, das „n+1-te Berufsorientierungsportal hinzuzufügen“. Ist es nicht gut, wenn viel in die BO investiert wird?

Wie bereits zuvor angedeutet: Junge Menschen brauchen Komplexitätsreduktion statt das Gegenteil. Sie sind bereits heute schlichtweg überfordert durch den Markt der Möglichkeiten – über 300 Berufe und über 20.000 Studiengänge. Stellen Sie sich ein Restaurant vor mit einer Speisekarte mit über 20.300 Gerichten. Wie wollen Sie da „Ihr“ Gericht finden? Wir müssen Überforderung vermeiden, indem wir eine Berufsorientierung aus einem Guss schaffen statt vieler voneinander getrennter Angebote. Die dafür eingesetzten Mittel müssen steigen – wie von meiner Fraktion allein in zwei entsprechenden Anträgen angemahnt. Das ist auch kein Widerspruch zur Harmonisierung unserer Berufsorientierung. Allerdings zeigte zuletzt die Einführung einer neuen Studienstarthilfe von 1.000 Euro durch die BAföG-Novelle die unverhohlene Bevorzugung der akademischen Bildung.

Da fast alles im Bereich Bildung Ländersache ist, sind auch viele Maßnahmen rund um die Berufsorientierung in den Bundesländern entstanden. Wie viel Einfluss kann man als Bundespolitiker auf das Thema überhaupt nehmen?

Ja, die Arbeit als Bildungspolitik hat auf Bundesebene klare föderale Grenzen. Dennoch ist es uns in den vergangenen Jahren gelungen, die Länder mit der Bereitstellung der notwendigen Mittel mit ins Boot zu holen. Viele notwendige Strukturreformen wie die Digitalisierung übersteigen die finanziellen Möglichkeiten einzelner Länder. Hier sind Bundesprogramme hilfreich, solange gemeinsame Standards und die Aufgaben der Länder festgeschrieben werden.

Sie haben vor Jahren, als Ihre Partei noch die Kanzlerin stellte, auch schon darauf hingewiesen, dass mehr junge Menschen für die duale Ausbildung gewonnen werden sollten. Jetzt scheinen sich die Zahlen zu stabilisieren, sehen Sie eine Trendwende?

Wir sind leider immer noch unter dem Vorpandemie-niveau. Die tatsächliche Trendwende ist, dass wir seit zehn Jahren zunehmend mehr Ausbildungsstellen als Bewerber haben. Hier braucht es daher eine deutliche Stärkung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung – das genaue Gegenteil wird jedoch von der Ampelregierung betrieben. Und obwohl die Zahl unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze steigt, trifft dies leider auch für die Zahl unversorgter Bewerber bzw. jener ohne jegliche Berufsausbildung zu. Diese paradoxe Entwicklung zeigt, dass die Qualifikationen vieler junger Menschen nicht ausreichen und dagegen müssen wir schnell und drastisch mehr tun als in der Vergangenheit. So sorgt eine frühe Berufsorientierung auch für Perspektive und Motivation am Anfang statt erst am Ende: Damit können wir das Risiko von Schul- und Ausbildungsabbrüchen deutlich reduzieren.

Wie erfolgreich waren Sie beim Thema Berufsorientierung zuhause? Sie haben drei Kinder...

In unserer Erziehung waren die Interessen der Kinder das Leitbild, nicht die Wünsche der Eltern. Wir haben ihnen Potenzialanalysen ermöglicht, die wir privat bezahlt haben. Ich würde dies gerne jedem jungen Menschen ermöglichen. Ferner haben wir sie zu Praktika und FSJs ermutigt, um in viele Möglichkeiten entlang ihrer Neigungen „hineinzuschnuppern“. So hat der eine Sohn seinen Weg in die Informatik gefunden. Unser anderer Sohn wusste erst nicht so recht und wollte studieren. Durch Potenzialanalyse und Praktika eröffnete sich dann der Weg in eine Ausbildung zum Physiotherapeuten. Meine Tochter hat für sich auf diesem Weg die Kunstgeschichte entdeckt. Für einen Haushalt der ansonsten bisher von Medizinberufen und Naturwissenschaften dominiert war etwas völlig anderes. Aber ich freue mich schon mit ihr und durch sie „Neues“ kennenzulernen. Aus meiner Sicht ist es für jedes Kind und unsere Gesellschaft wichtig, dass man schon früh Einblicke ins Berufsleben findet – sei es um ein paar Euro neben der Schule zu verdienen oder weil sie das Schulpraktikum als Chance begreifen. Unsere Schulen brauchen mehr Kontaktpunkte mit dem Arbeitsleben als bisher.

<https://stephan-albani.de/>

Diesen Text finden Sie auch online!
berufsorientierung-plus.de/2-24-albani



Mehr Machen. Weniger Zögern.

**Was willst du mehr?
Die Ausbildung bei der
Sparkasse Kierspe-Meinerzhagen.**

Bei uns erwartet dich ein praxisnaher Einstieg in eine Karriere mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und jeder Menge Sinn - für dich und für uns alle.

Finde hier deinen Ausbildungsplatz:

www.spkkm.de/ausbildung



Weil's um mehr als Geld geht.



**Sparkasse
Kierspe-
Meinerzhagen**

Portale für die Berufsorientierung



Marke	Anbieter	Link
Ausbildung.de	Ausbildung.de GmbH	ausbildung.de
Ausbildungs- ABC	Ausbildungspark Verlag GmbH	ausbildungspark.com
Berufe-Entdecker	Planet Beruf, Bundesagentur für Arbeit	planet-beruf.de/
Berufswahltest	Einstieg GmbH	einstieg.com/kein-plan/uebersicht.html
BOA	ZEIT ONLINE GmbH	berufstest.zeit.de
Check-U	Bundesagentur für Arbeit	check-u.de
Dortmund at work	Stadt Dortmund	www.dortmundatwork.de
Einstieg Berufswahltest	Uniturm.de - Pharetis GmbH	uniturm.de/studienwahl/berufswahltest
Explorix	Hogrefe, Bern	explorix.de
finest jobs	rexx systems GmbH	finest-jobs.com/Berufstest
geva-test Studium & Beruf	geva Gesellschaft für Verhaltensanalyse und Evaluation mbH	bit.ly/3SIP5zS
HR Diagnostics	HR Diagnostics AG	hr-diagnostics.de/tests/interessentests
Interessentest - Zeit Online	ZEIT online	studiengaenge.zeit.de
Kickstarter	INITIATIVE auslandszeit Gesellschaft mbH	studium-ratgeber.de
KURSNET	Bundesagentur für Arbeit	arbeitsagentur.de/kursnet
Plakos	Plakos GmbH	plakos-akademie.de/berufstest
Schülerpilot	Richter & Dyballa Verlagsgesellschaft	www.schuelerpilot.de
Studienwahltest - plus Media GmbH	plus Media GmbH	studieren-studium.com/studienwahltest
Studium-Interessentest (SIT)	Hochschulkompass	hochschulkompass.de
Stuzubi – Find deinen Weg	Stuzubi GmbH	stuzubi.de
The Carrier Test	AJD HK LTD	thecareertest.org
YoloMio	Ritterbach Verlag	yolomio.de

Wir bilden aus!

Starte Deine Karriere im Gesundheitswesen! Werde Teil eines engagierten Teams und beginne eine Ausbildung in der Physiotherapie, Ergotherapie oder Pflege. Egal, ob Pflegefachkraft oder Pflegefachassistentin – bei uns erlernst Du die Fähigkeiten, die Leben verändern. Jetzt bewerben und gemeinsam in eine erfolgreiche Zukunft starten!

Ergotherapeutin • Physiotherapeutin • Pflegefachfrau • Pflegefachassistentin



**RUF AN UND STARTE
DEINE KARRIERE
BEI VIDACTA!**

VIDACTA Schulen GmbH • Gladbecker Straße 431-435 • 45329 Essen

0 201 475 778 60

info@vidacta-schulen.de



**BEWIRB
DICH GLEICH
JETZT!**

Ausbildungsvergütung

„An erster Stelle steht die Frage, ob ein Berufsfeld attraktiv ist“

Was kann mehr junge Menschen dazu zu bewegen, eine Lehre aufzunehmen? Ein Weg könnte sein, den Gesetzen der Marktwirtschaft zu folgen und das Interesse mit höheren Ausbildungsvergütungen anzukurbeln. Was gerade auch die Gewerkschaften seit Jahren fordern, scheint jetzt allmählich Realität zu werden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung des **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI)** der **Hans-Böckler-Stiftung**. Wir sprachen mit **Prof. Dr. Thorsten Schulten**, er ist Leiter des WSI-Tarifarchivs.



© Uli Baatz

Herr Prof. Schulten, im Zuge einer Auswertung haben Sie und Ihr Team herausgefunden, dass es aktuell mit den Löhnen für Azubis schneller als bisher bergauf geht. Gilt das für alle Berufsgruppen?

In der Tendenz gilt das für fast alle Berufsgruppen, aber in bestimmten Branchen sind die Ausbildungsvergütungen besonders stark angestiegen. Wir sehen das insbesondere in Branchen, die bis vor wenigen Jahren noch eine sehr niedrige Vergütung gezahlt haben, wie z.B. das Bäckerhandwerk, das Gastgewerbe und andere Handwerksbereiche. Die Ausbildungsvergütungen sind hier in den letzten fünf Jahre teilweise mehr als doppelt so stark angestiegen wie die Löhne und Gehälter in der jeweiligen Branche.

Warum hat es so lange gedauert, bis hier Bewegung in die Sache kam? Dass wir ein demografisches Problem haben und sich immer mehr junge Menschen von der Ausbildung abkehren, ist ja seit vielen Jahren bekannt.

In der Tat hat sich Anzahl der unbesetzten Ausbildungsplätze bereits seit Beginn der 2010 Jahre kontinuierlich erhöht. In den letzten Jahren ist jedoch die Schere zwischen unbesetzten Ausbildungsplätzen und jungen Menschen ohne Ausbildungsplatz noch einmal besonders stark auseinander gegangen. Damit steigt natürlich die Bereitschaft der Unternehmen, auch höhere Vergütungen zu zahlen, um genügend Auszubildende zu finden. Allerdings gibt es da keinen Automatismus. Am Ende legen Arbeitgeber und Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverträgen für die jeweiligen Branchen die Ausbildungsvergütung fest. Solche Tarifverträge sind immer Kompromisse. Wenn die Gewerkschaften hier nicht stark genug sind, werden die Arbeitgeber immer darauf achten, ihre Kosten möglichst gering zu halten.

Die Frage ist jetzt, ob steigende Azubilöhne sich auch herumsprechen und ob sie dann auch tatsächlich die Nachfrage nach einem Ausbildungsplatz ankurbeln. Was meinen Sie?

Ich denke, dass bei Auswahl eines Ausbildungsplatzes die Vergütung immer nur ein Kriterium ist. An erster Stelle steht da nach wie vor erst einmal die Frage, ob ein konkretes Be-

rufsfieldes für die Jugendlichen attraktiv ist. Allerdings gewinnt auch die Vergütung zunehmend an Bedeutung, da immer mehr junge Menschen heute den Anspruch haben, auch als Auszubildende ein eigenes, von den Eltern möglichst unabhängiges Leben bestreiten zu können. Damit verändert sich der Charakter der Ausbildungsvergütung. Sie ist nicht mehr nur ein Zuverdienst, sondern muss ein gewisses Existenzminimum ermöglichen. In konkreten Zahlen ausgedrückt bedeutete dies: Es wird wohl schon bald kaum mehr eine Ausbildungsvergütung geben, die im Monat unterhalb der 1.000 Euro-Schwelle liegt. Damit wäre auch eine gewisse Parität zu den Studierenden hergestellt, wo der Bafög-Höchstsatz ebenfalls knapp 1.000 Euro pro Monat beträgt.

Viele Unternehmen begründen die niedrigeren Vergütungen ihrer Azubis damit, dass man ja zusätzlich viel Geld in die Ausbildung stecken müsse und man ja nach Ende der Ausbildung dann viel besser bezahlen kann. Klingt ja durchaus schlüssig, oder nicht?

Mit dieser Haltung werden die Unternehmen nicht mehr weit kommen, weil die Jugendlichen dann zunehmend den besser bezahlten Ausbildungsplatz beim Konkurrenten oder in einer anderen Branche nehmen. Meiner Meinung nach liegt das Problem hier weniger an den Ausbildungsvergütungen als vielmehr an der Tatsache, dass viele Unternehmen überhaupt nicht ausbilden. Hier braucht es neue Lösungen – wie z.B. den in Bremen eingeführten Ausbildungsfond – durch den auch Unternehmen ohne Ausbildungsplätze an den Kosten der Ausbildung beteiligt werden.

Herr Prof. Schulten, vielen Dank für das Gespräch!

<https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-tarifvertragliche-ausbildungsverguetungen-2024-62266.htm>

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/2-24-wsi



Talentschmiede: Auf dem Weg zum Profi

Berufsorientierung spielt eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, jungen Menschen attraktive Zukunftsperspektiven zu bieten. Im Bereich des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus (GaLaBau) hat der Verband **Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau NRW** mit der **Talentschmiede** ein zukunftsweisendes Förderprogramm ins Leben gerufen, das gezielt die besten 60 Auszubildenden eines Ausbildungsjahres anspricht.

Was ist die Talentschmiede?

In der Talentschmiede erhalten talentierte Auszubildende die Möglichkeit, sich in einem dreitägigen Intensivprogramm über die reguläre Ausbildung hinaus weiterzuentwickeln. Hier können sie ihr Fachwissen und ihre praktischen Fähigkeiten in speziellen Kursen ausbauen. Zu den Angeboten gehören innovative und praxisnahe Themen wie Baumklettern, 3D-Visualisierung oder Schweißen.

Zertifikate und besondere Qualifikationen

Besonders attraktiv macht das Programm die Möglichkeit, zusätzliche Zertifikate zu erwerben, die den Auszubildenden wertvolle Zusatzqualifikationen bieten. Dazu gehören unter anderem der Hubsteigerschein oder der kleine Drohnenführerschein. Diese Zusatzqualifikationen erweitern das berufliche Profil der Auszubildenden und schaffen konkrete Vorteile für die spätere berufliche Laufbahn im GaLaBau.

Warum ist die Talentschmiede wichtig?

Das Ziel der Talentschmiede ist es, die Ausbildung im GaLaBau nicht nur attraktiver zu machen, sondern auch den Auszubildenden Wege aufzuzeigen, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es wichtig, junge Talente frühzeitig zu fördern und ihnen eine Perspektive zu bieten, die über das rein Fachliche hinausgeht. Mit den erworbenen Fähigkeiten und Zertifikaten verbessern sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und sind bestens auf die Zukunft vorbereitet.

YouTube-Video zur Talentschmiede:
https://www.youtube.com/watch?v=5GosS_MfdAk&t=3s

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-galabau-nrw



Dorint Hotelgruppe

„Der Job im Hotel hat Spaß gemacht und mich geprägt“

Es ist bekannt, dass die Hotellerie viele Ausbildungswege anbietet und die Chancen derzeit gut wie nie sind, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Nicht immer klar ist jedoch, welche Karrierewege nach absolvierter Ausbildung offenstehen. Wir fragten nach bei **Natalie Busch**, sie ist bei der **Dorint Hotelgruppe** für das Personalwesen verantwortlich.



Frau Busch, wir haben bei BO[plus] schon mehrfach über Ausbildungswege in der Hotelbranche berichtet. Heute wollen wir einmal darüber reden, welche langfristigen Perspektiven ich als frisch gebackener Absolvent habe. Wie wichtig sind in den Jahren danach Fortbildungen und was kann ich perspektivisch erreichen, wenn ich bei einer Hotelkette wie Dorint beschäftigt bin?

Nach Abschluss einer Ausbildung in der Hotellerie stehen einem viele Türen im In- und Ausland offen. Das macht unsere Branche so attraktiv. Persönliche Interessen und Stärken bilden auch im Gastgewerbe den Grundstein für eine Karriere. Möchte ich gern direkt am Gast arbeiten oder lieber hinter den Kulissen? Wenn ich viel Gästekontakt haben möchte, ist der Weg über das Frontoffice oder Service im Restaurant bzw. an der Bar ein guter Weg. Hinter den Kulissen sind es eher das Housekeeping, die Reservierung, die Buchhaltung oder auch die Küche. Fortbildung spielt bei uns im Unternehmen immer eine entscheidende Rolle. Zudem ist die Branche stark im Wandel, sei es durch technologische Entwicklungen oder veränderte Gästebedürfnisse. Regelmäßige Weiterbildungen ermöglichen unseren Leuten, sich auf Veränderungen einzustellen und zugleich frühzeitig Verantwortung zu übernehmen. Sobald wir Potentiale bei Mitarbeitenden erkennen, fördern wir die einzelnen Mitarbeiter im Unternehmen – von der Schicht- über die Abteilungsleitung und im besten Fall bis hin zur Hotelleitung. Wir nennen sie übrigens deshalb auch #HotelHelden, Sie sollten unter dem Namen unbedingt mal bei Instagram reinschauen!

Mach ich! In Deutschland, Österreich und der Schweiz gibt es derzeit 62 Dorint Hotels & Resorts. Gibt es auch nach der Ausbildung Standards, die für alle Beschäftigten gelten, egal wo sie arbeiten?

Unseren Auszubildenden wird nach Abschluss der Prüfung eine Übernahme garantiert. Dies schafft Sicherheit und Vertrauen und wird gerne genutzt, um sich mit dem Schritt vom Azubi in die Welt des angestellten Mitarbeitenden vertraut zu machen. Wir bieten ein Grundgerüst an Vereinbarungen und gemeinsamem Verständnis unserer Unternehmenskultur, die als Kompass dient. Darüber hinaus sind unsere Häuser so individuell wie unsere Mitarbeitenden. Unsere Hoteldirektorinnen und Hoteldirektoren leisten vor Ort den entscheidenden Beitrag ein

Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt und Wertschätzung geprägt ist und gleichzeitig die Möglichkeit gibt.

Während der schwierigen Pandemiezeit wurde die Hotellerie weltweit auch deshalb so getroffen, weil viele Beschäftigte in andere Branchen abwanderten. Im Umkehrschluss müsste das doch heißen, dass die Übernahme- und Aufstiegschancen nach wie vor sehr groß sein müssen, aber vielleicht auch, dass die Mitarbeitenden den Personalmangel durch Mehrarbeit auffangen müssen. Ist das ein Thema?

Die Verantwortlichen der Dorint Hotelgruppe haben sich bereits frühzeitig und weit vor der Pandemie mit dieser Thematik auseinandergesetzt. Dank der visionären Unternehmensführung und engen Zusammenarbeit mit dem Eigentümer und Aufsichtsratschef, Dirk Iserlohe, existieren viele Vereinbarungen für unsere Auszubildenden und Mitarbeitenden, die ein positives Arbeitsumfeld ermöglichen. Dies kommt uns jetzt in dieser schwierigen Arbeitsmarktsituation zu Gute. Eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden, die niedrige Fluktuationsquote und eine langjährige Unternehmenszugehörigkeit zeigen deutlich, dass wir begehrter Arbeitgeber in Deutschland, Österreich und der Schweiz sind.

Wie sind Sie damals eigentlich selbst auf die Idee gekommen, ins Hotelfach zu gehen?

Schon als Kind war ich häufig mit meinen Eltern in Hotels. Als ich dann neben der Schule arbeiten durfte, habe ich mir sofort einen Aushilfsjob in einem kleinen familiär geführten Ausflugshotel gesucht. Dieser Job war zwar für mich zunächst wenig glamourös, denn ich wurde meistens im Housekeeping und in der Spülküche eingesetzt. Doch er hat zu jederzeit Spaß gemacht und mich geprägt. Ich denke daher noch immer gern an diese Zeit zurück.

Vielen Dank für das Gespräch!

<https://www.honestis.ag/jobs-karriere>

Diesen Text finden Sie auch online!
berufsorientierung-plus.de/2-24-dorint



Stadt Düsseldorf

„Stell dir vor, du machst die Stadt zu deiner Zukunft“



Unter den mehr als 40.000 Unternehmen in der NRW-Landeshauptstadt ist die **Stadtverwaltung Düsseldorf** selbst eine der größten Arbeitgeberinnen. 12.000 Mitarbeitende kümmern sich um die vielfältigen Aufgaben, ohne die eine Großstadt nicht funktionieren würde. Ob Klima, Bauen, Verwaltung, Kultur oder Sicherheit – die Herausforderungen an eine Stadt mit über 650.000 Einwohner*innen sind gewaltig. Dies spürt Tag für Tag auch **Bettina Mötting**, sie ist Leiterin des Amtes für Personal, Organisation und IT bei der Stadt Düsseldorf.

Frau Mötting, was spricht ganz klar für eine Ausbildung oder ein Studium bei der Stadt Düsseldorf? Was fällt Ihnen als erstes ein?

Wir bieten mit unseren 82 Berufsbildern eine Vielzahl an Möglichkeiten – für jeden und jede ist etwas Passendes dabei: Ob Duales Studium oder Ausbildung: Mit unserem breiten Aufgabenspektrum sorgen wir täglich dafür, dass Düsseldorf eine moderne, erfolgreiche und lebenswerte Stadt bleibt, in der sich mehr als 650.000 Menschen zu Hause – und mit der ganzen Welt verbunden fühlen. Unsere Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten reichen dabei von Kanalbauer*innen über den klassischen Verwaltungsdienst oder dem Bachelor of Arts – Soziale Arbeit bis hin zu den Brandmeister*innen bei der Feuerwehr.

Welche Vorteile bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf ihren Auszubildenden und Studierenden?

Mit über 12.000 Mitarbeitenden sind wir einer der größ-

ten Arbeitgeber in der Region und bieten damit sichere Arbeitsplätze – was auch immer die Zukunft bringt. Eine unbefristete Übernahme ist bei uns eher die Regel als die Ausnahme: Unsere beeindruckende Übernahmequote von konstant über 95 Prozent in den letzten Jahren spricht für sich. Stell' dir vor, du machst die Stadt zu deiner Zukunft – dieser Slogan beschreibt die Vorteile mit einem Satz.

Wie werden die Auszubildenden und Studierenden unterstützt?

Schon vor Ausbildungsbeginn finden Informationsveranstaltungen sowie eine Begrüßung im feierlichen Rahmen statt. Im Ausbildungsverlauf stehen die Kolleg*innen der Abteilung Personalwirtschaft und Ausbildung, die Ausbildungsbeauftragten in den Ämtern und Instituten und natürlich auch die Ausbilder*innen immer gerne für persönliche Gespräche zur Verfügung. Sie sehen, bei uns sind die Auszubildenden und Studierenden nicht auf sich allein gestellt, sondern Teil eines Teams. Wir arbeiten Hand in Hand und tauschen uns aus – offen, fair und respektvoll – denn nur im starken Miteinander können wir eine starke Stadt gestalten. Im kommenden Jahr erweitern wir übrigens unser Unterstützungsangebot noch: Ein Auszubildenden-Büro wird eingerichtet, das zusätzliche Kontaktstellen bietet, um Themen rund um die Ausbildung oder das Studium zu besprechen. Hinzu kommt noch, dass wir für unsere Auszubildenden eine kostengünstige und zentral gelegene Wohnmöglichkeit geschaffen haben, die eine attraktive Alternative zum freien Wohnungsmarkt bietet. So haben sie die Chance, direkt andere Nachwuchskräfte der Stadtverwaltung kennenzulernen und sich auszutauschen. Mit unserem Programm „EU-Zubi – Auf nach Europa“ eröffnen wir unseren Auszubildenden schließlich die Möglichkeit, mit einem Auslandsaufenthalt während der Ausbildung internationale Erfahrungen zu sammeln, die sowohl den beruflichen als auch den persönlichen Horizont erweitern. Und auch nach der Ausbildung gibt es bei uns gute Möglichkeiten zur Personalentwicklung und Weiterbildung.



www.duesseldorf.de/stelldichvor

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-duesseldorf



STARTE VOLLER ENERGIE IN DIE ZUKUNFT!



Du suchst einen Ausbildungsplatz, der spannend und zukunftsorientiert ist? Dann bist Du bei VAHLE genau richtig! Auf unserer Website findest Du offene Stellen für kaufmännische, technische und gewerbliche Berufe.

vahle.com

Paul Vahle GmbH & Co. KG | Westicker Str. 52 | 59174 Kamen

news . . . news . . . news . . .

Mehr Geld für Azubis ab 2025

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat neue Mindestvergütungen für die dualen Ausbildungsberufe festgelegt. Azubis, die 2025 anfangen, bekommen im ersten Ausbildungsjahr mindestens 682 Euro, im zweiten 805 Euro, im dritten 921 Euro und im vierten Ausbildungsjahr 955 Euro. Für die folgenden Ausbildungsjahre gibt es gesetzlich festgelegte prozentuale Aufschläge auf die Vergütung des ersten Jahres. Die Mindestausbildungsvergütung darf unterschritten werden, wenn ein geltender Tarifvertrag eine geringere Vergütung vorsieht. Bei tarifgebundenen ebenso wie bei nicht tarifgebundenen Betrieben gilt aber zusätzlich zur Mindestausbildungsvergütung, dass die Vergütung die für die Branche und Region geltenden tariflichen Sätze um maximal 20 Prozent unterschreiten darf, wie das BIBB ausführte. Der „weitaus größte Teil der Auszubildenden“ erhält nach Angaben des Instituts jedoch eine Ausbildungsvergütung deutlich oberhalb der Mindestausbildungsvergütung. So bekamen den Berechnungen zufolge im vergangenen Jahr Azubis in tarifgebundenen Betrieben über alle Ausbildungsjahre hinweg im Durchschnitt eine Ausbildungsvergütung von 1066 Euro brutto im Monat. Die Vergütung variiert je nach Beruf und Region.

Scharfe Kritik an Politik

Der Direktor des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie, Dieter Dohmen, kritisiert die im April in Kraft getretene Ausbildungsgarantie. Sie werde wenig Wirkung zeigen, weil sie „zu klein angelegt“ und auf bestimmte Regionen beschränkt sei. Außerdem sei es kein Konzept, das auf die Ausbildung von herausfordernden Zielgruppen ausgerichtet sei. Das Problem sei primär, dass immer mehr Haupt- und Realschulabsolventen keinen Ausbildungsplatz suchten, fänden oder bekämen. Dass sich inzwischen mehr Abiturienten für eine Ausbildung entscheiden würden, fange diesen Rückgang etwas auf. Den Fachkräftemangel bei Akademikern vergrößere diese Entwicklung aber, so Dohmen. Falsch sei es auch, den Fachkräftemangel maßgeblich auf die Demografie zurückzuführen. Vielmehr müsse gesehen werden, dass die Zahl der jungen Erwachsenen, die einen niedrigen Schulabschluss hätten und jobben würden, stark gestiegen sei. Zudem gäbe es 600.000 Jugendliche, die nicht zur Schule gingen und auch nicht arbeiten würden, weitere 250.000 Schulabgänger befänden sich im wenig effektiven Übergangssektor, so der FiBS-Direktor in einem Post bei LinkedIn.

Ausbildung 2025

**Stell dir vor,
du machst
die Stadt zu
deiner Zukunft**

**Stell dich vor und mach es
mit einer Ausbildung oder einem Studium
bei der Landeshauptstadt Düsseldorf**

 Landeshauptstadt
Düsseldorf

 **Düsseldorf**
Nähe trifft Freiheit

Berufe im Grünen

„Die Digitalisierung hilft, Ressourcen zu schonen und klimafreundlicher zu arbeiten“

Wie wäre es mit einer Ausbildung in einem der 14 „grünen“ Berufe, z.B. zum Landwirt/zur Landwirtin? Welche Jobs und Karrierewege stehen überhaupt zur Auswahl? Und wie sind die langfristigen Aussichten, wenn auch künftig immer mehr Bauernhöfe schließen? Wir fragten nach bei **Ursula Wagener**, sie arbeitet bei der **Landwirtschaftskammer NRW** als Referentin für den Bereich Ausbildung.



IFrau Wagener, es gibt 14 sogenannte grüne Berufe im Agrarbereich. In all diesen Berufen hat man viel mit der Natur, mit Lebensmitteln oder Pflanzen zu tun, daher „grün“. Können Sie einen groben Überblick geben?

Die Spannweite der 14 grünen Berufe reicht von den klassischen Landwirt/in, Gärtner/in, Forstwirt/in und Tierwirt/in zu technischen Berufen wie der Fachkraft Agrarservice, den milchwirtschaftlichen Berufen und dem/der Pflanzentechnolog/in. Großen Zulauf hat die Ausbildung zur/zum Pferdewirt/in, daneben sind noch die Hauswirtschaft, der/die Fischwirt/in, der/die Revierjäger/in, der/die Winzer/in und der/die Brenner/in zu nennen.

Ich möchte mich mit Ihnen heute insbesondere über den Beruf Landwirtin/Landwirt unterhalten. Können Sie einen groben Überblick geben, welche Möglichkeiten es in der Landwirtschaft gibt, über eine Ausbildung und bzw. oder ein Studium Fuß zu fassen?

Der Beruf des Landwirts/der Landwirtin ist sehr facettenreich und komplex. Die Erstausbildung umfasst vor allem fundierte Kenntnisse in der Tier- und Pflanzenproduktion. Die Übergangsquote in eine Fortbildung z.B. als Meister oder Meisterin, an eine Fachschule oder eine Hochschule ist hoch. Hier werden Produktionskenntnisse vertieft und zusätzlich betriebswirtschaftliches Wissen und Führungskompetenz erworben.

Welche Abschlüsse sind besonders gefragt? Wie ist der Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt?

Nach meinem Eindruck werden in Betrieben überwiegend Landwirtschaftsmeister/innen, staatlich geprüfte Agrarbetriebswirte/innen oder Hochschulabsolventen (Bachelor/Master) eingestellt. In Betrieben mit Fremdarbeitskräftebedarf gibt es einen natürlichen Übergang aus der Aus- und Fortbildung in eine Anstellung. Viele Erstkontakte gehen über persönliche Ansprache, in der Nachbarschaft oder im Dorf kennt man sich. Überwiegend sind es aber klassische Wege wie Stellenportale,

Fachzeitschriften oder auch Vermittlungsagenturen und soziale Medien, in denen Anbietende und Suchende zusammenfinden.

Was hat sich in der Ausbildung in den letzten Jahren geändert? Spielen Klimawandel und Digitalisierung eine Rolle?

Die Ausbildungsordnung zum Landwirt/zur Landwirtin befindet sich gerade in einem Neuordnungsprozess. Allerdings hat man festgestellt, dass die aktuelle Ausbildungsordnung, obwohl schon fast 30 Jahre alt, noch immer die wesentlichen Ausbildungsinhalte gut beschreibt. Der Klimawandel mag sich auf die Art der Bodenbearbeitung, den Aussaat- und Erntezeitpunkt auswirken, die Grundanforderungen an das Handwerkzeug eines Landwirts/einer Landwirtin bleiben jedoch die gleichen. Düngung und Pflanzenschutz hat es schon immer gegeben, Art und Umfang verändern sich, trotzdem muss auch hier das Grundverständnis über Wirkungsweisen weiterhin erworben werden. Mit der Neuordnung werden vor allem Aspekte der Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit betont. Die Digitalisierung hilft, Ressourcen zu schonen und klimafreundlicher zu arbeiten, da gibt es bereits sehr viele Möglichkeiten im Pflanzenbau. Und man ist sich bewusst, dass man Kritik, die berechtigt sein mag, aber auch auf Unwissen oder Halbwissen basieren kann, besser im Dialog begegnet, als Gräben zu bilden. Wie heißt es so schön: es gibt nur eine Welt, und um die müssen sich Produzenten und Konsumenten gleichermaßen kümmern.

Vielen Dank, Frau Wagener!

Berufsausbildung zum Landwirt:

www.landwirtschaftskammer.de/bildung/landwirt/index.htm

Informationen zu allen „grünen“ Berufen:

www.landwirtschaftskammer.de/bildung/index.htm

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-gruen



„Der Handel bietet einfach tolle Karrierechancen!“

Das Unternehmen **KiK** betreibt allein in Deutschland über 2.400 Filialen, in denen neben Bekleidung auch Haushaltsartikel, Heimtextilien, Party- und Geschenkartikel, Spielwaren, Deko und vieles mehr verkauft werden. Deutschlandweit stellt der Konzern jährlich rund 700 Azubis ein. Über die Ausbildung bei KiK sprachen wir mit **Jennifer Lotz**, sie leitet die Aus- und Fortbildung.



Frau Lotz, auf der Karriereseite der KiK-Homepage findet man einen Blog, in dem Azubis ihre Stationen und Eindrücke schildern. Wie kamen Sie auf die Idee, diesen Blog einzurichten?

Unsere Auszubildenden erleben in ihren unterschiedlichen Berufen und Tätigkeitsfeldern bei KiK so viele spannende Dinge, von denen außerhalb des Unternehmens niemand etwas mitbekommt. Daher wollten wir die Tür zu uns einen Spalt öffnen und andere am vielfältigen Azubi-alltag teilhaben lassen. Mit dem Blog wollen wir zeigen, wer wir sind und was uns ausmacht.

Es gibt in ganz Europa 4.200 Filialen, die mit einer einheitlichen IT arbeiten, an ein komplexes Logistik-System angeschlossen sind und sich den Kundinnen und Kunden vor Ort möglichst einheitlich präsentieren sollen. Wer bei KiK arbeitet, hat je nachdem auch europaweit zu tun und muss reisen. Ist das so oder lässt sich alles von Bönen aus steuern?

Tatsächlich lassen sich viele Prozesse gut aus der Europa-zentrale in Bönen steuern. Gleichzeitig braucht man ein starkes Team in den jeweiligen Ländern, um auf länderspezifische Anforderungen eingehen zu können. In einigen Bereichen und Funktionen ist eine gewisse Reisebereitschaft sicherlich notwendig, jedoch ist das nicht die Regel.

Wie kamen Sie zu KiK?

Ich selbst habe meine Ausbildung und mein Studium bei KiK in der Europazentrale absolviert, die Kolleginnen und Kollegen nennen mich daher liebevoll „KiK-Eigengewächs“. Und ich finde, es ist ein gutes Zeichen, dass es so viele davon bei uns gibt! Viele Führungskräfte im Vertrieb haben auch bei KiK ihre Aus- und Fortbildung absolviert und sind bei uns gewachsen. Der Handel bietet einfach tolle Karrierechancen!

<https://unternehmen.kik.de/karriere/>



Dein Start ins Berufsleben – Ausbildung mit Perspektive bei KiK!



Hier findest du weitere Ausbildungsberufe



Bewirb Dich jetzt!

unternehmen.kik.de/karriere



Wir freuen uns auf
Deine Bewerbung
für den
Ausbildungsstart
2025!

Bundesweit in unseren Filialen

Aus- und Fortbildung zum

Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel (m/w/d)
Geprüfter Handelsfachwirt (m/w/d)

Ausbildung zum

Kaufmann im Einzelhandel (m/w/d)
Verkäufer (m/w/d)



Portale Ausbildung

Marke	Anbieter	URL
ausbildung.de	Ausbildung.de GmbH	ausbildung.de
AusbildungsPlus (Duale Studiengänge)	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	bibb.de/ausbildungsplus
Ausbildungsmarkt.de	ausbildungsmarkt.de	ausbildungsmarkt.de
Ausbildungsstellen.de	Ideenkraftwerk GmbH	ausbildungsstellen.de
AZUBImap	JOBWOCHE UG/Wolter-Rousseaux Media GmbH	azubimap.de
AZUBIYO	Funke Mediengruppe	azubiyo.de
Boys' Day Radar	Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.	boys-day.de
Campusjäger	Workwise GmbH	campusjaeger.de
DeineLehrstelle.de	RIKA Verlags GmbH & Co. KG	deine-lehrstelle.de
IHK-Lehrstellenbörse	IHK DIGITAL GmbH	ihk-lehrstellenboerse.de
Indeed	Indeed	de.indeed.com/
Interamt	DVZ Datenverarbeitungszentrum GmbH	interamt.de
Jobbörse	Bundesagentur für Arbeit	arbeitsagentur.de/bildung
JOBBÖRSE.de	CareerNetwork JOBBÖRSE.de GmbH & Co KG	jobbörse.de/ausbildung/
Jobmesh	Jobmesh GmbH	jobmesh.de
Jobs.de	CareerBuilder Germany GmbH	jobs.de
Jobsora	JSE Global Solutions LLC	de.jobsora.com
Jobs-regional.de	LW Medien GmbH	jobs-regional.de
Jobstairs	milch & zucker - Talent Acquisition & Talent Management Company AG	jobstairs.de
Jobware	Jobware GmbH	jobware.de/
Karriere Südwestfalen	ontavio GmbH	karriere-suedwestfalen.de
localJob.de	Breu & Schneider GmbH Verlag	localjob.de
meinstadt.de	Axel Springer	meinstadt.de/deutschland/lehrstellen
NRW Jobbörse	MedienService-Geis Digital- und Printmedien, Verlag Köln	n Timer Jobboerse.de
Stellenangebote.de	Convigo GmbH	www.stellenangebote.de
Stellenmarkt ZEIT NRW	academics GmbH	jobs.zeit.de
Stellenonline.de	stellenonline AG	stellenonline.de
StepStone	StepStone GmbH	stepstone.de
Stuzubi – Find deinen Weg	Stuzubi GmbH	stuzubi.de/ratgeber
Westfälischer Jobanzeiger	Regio-Jobanzeiger GmbH & Co. KG	westfaelischer-jobanzeiger.de
Workwise	Workwise GmbH	workwise.io
YoloMio	Ritterbach Verlag GmbH	yolomio.de
Znapp	HeyScout GmbH	znapp.de

Neue Studiengänge

„Für uns ist wichtig, dass jeder einzelne Studiengang tragfähig ist“

Fast drei Millionen Studierende gibt es aktuell in Deutschland, sie haben sich an 422 Hochschulen eingeschrieben, die insgesamt fast 22.000 Studiengänge anbieten. Das Angebot ist groß, entsprechend schwer fällt es, sich einen Überblick zu verschaffen. Dies gilt zum Glück nicht für den **Akkreditierungsrat** in Bonn, der hierzulande über die Akkreditierung neuer Studiengänge entscheidet und auch eine Datenbank über alle Studiengänge anbietet. Über die Arbeit des Rats, über Trends bei neuen Studiengängen und über mögliche Entwicklungen in der Zukunft sprachen wir mit Geschäftsführer **Olaf Bartz**.



Herr Dr. Bartz, wer entscheidet in Deutschland letztendlich, ob ein neuer Studiengang an den Start gehen kann?

Für die „Zulassung“ – wenn man dieses Wort in diesem Zusammenhang überhaupt so verwenden möchte – eines neuen Studiengangs ist strikt hochschulrechtlich nicht der Akkreditierungsrat verantwortlich, sondern je nach Bundesland die Hochschule oder das Land. Und die Akkreditierung ist, wieder je nach Land, eine Voraussetzung für den Studienstart oder kann später erfolgen. Sorry, die Hochschulwelt in Deutschland ist vielfältig und oft auch kompliziert!

In den letzten 20 Jahren stieg die Zahl der Studierenden um rund die Hälfte auf fast 3 Millionen an, das ist gewaltig. Doch noch kräftiger ging es bei den Studiengängen nach oben, ihre Zahl hat sich in der Zeit glatt verdoppelt. Wie passt das zusammen?

Mehrere Aspekte kommen zusammen. Erstens die Umstellung auf Bachelor/Master: Wo früher ein einziger Langstudiengang war, z.B. ein Diplom, finden sich jetzt oft zwei, ein Bachelor und ein Master. Zweitens eine Ausdifferenzierung in speziellere Studiengänge hinein. Drittens die Akademisierung, vor allem in Gesundheitsberufen.

Es gab ja immer wieder Kritik am Studienangebot, oft ist von einer Überspezialisierung die Rede. Zieht sich der Akkreditierungsrat diesen Schuh an oder lässt Sie das völlig kalt?

Wir haben keinen Auftrag, zu planen, was soll wo wie stattfinden und was nicht. Für uns ist wichtig, dass jeder einzelne Studiengang für sich genommen tragfähig ist, vom Lehrpersonal her und was die Wissenschaftlichkeit des Abschlusses betrifft. Und da stellen wir fest, dass die deutschen Hochschulen diese vielen Studiengänge in aller Regel sehr gut „bespielen“ können.

Der Akkreditierungsrat prüft, ob ein neuer Studiengang angeboten werden kann. In diesem Gremium sitzen Leute aus der Wissenschaft, aber auch Vertreter:innen der Länder, der Gewerkschaften und

Arbeitgeber, aber auch Studierende.

Ist nicht sehr viel Knowhow nötig, um einen komplizierten Studiengang prüfen zu können?

Ja, aber wir machen das nicht allein. Bevor der Studiengang, oder das hochschulweite Qualitätsmanagementsystem, zu uns kommt, hat eine Begutachtung vor Ort stattgefunden. Dies organisieren die derzeit elf Akkreditierungsagenturen, die teilweise schon seit dreißig Jahren tätig sind und ihr Geschäft verstehen. Die Agenturen stellen die Gutachtergremien zusammen, organisieren die Begehungen und verantworten den Akkreditierungsbericht, auf dessen Basis wir entscheiden.

Konnten Sie in Ihrer bisherigen Zeit beim Akkreditierungsrat Trends ausmachen, was neue Studiengänge betrifft? Wenn ja, wie lautet der aktuellste Trend?

Die neuen Studiengänge in den Gesundheitsberufen sind ein wesentlicher Trend in den letzten Jahren. Und im Ingenieurbereich tauchen verstärkt Begriffe wie „green“, „smart“ oder „nachhaltig“ auf.

Und dann noch ein Blick in die Glaskugel: Welche Fächer werden in den nächsten Jahren besonders beliebt werden?

Die Langzeittrends scheinen stabil: BWL liegt klar an der Spitze. Germanistik ist immer noch stark, aber doch zurückgegangen. Leider auch die Ingenieurfächer, Maschinenbau, Elektrotechnik etc. – wenn ich einen Wunsch frei hätte, wäre das eine Trendwende wieder hin zum Ingenieurstudium.

Vielen Dank für das Gespräch, Herr Dr. Bartz!

<https://www.akkreditierungsrat.de>

Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/2-24-studiengaenge



„Man sollte keine Angst haben, Dinge auszuprobieren“

Die **Hochschule für angewandtes Management (HAM)** und die **DHGS Deutsche Hochschule für Gesundheit und Sport** bieten zwar unterschiedliche Studiengänge an, gehören aber dennoch zusammen. Welche Gemeinsamkeiten im Konzept bestehen, verriet uns Campusleiterin **Leonie Broich**.



Frau Broich, Sie sind Campusleiterin von zwei privaten Hochschulen. Wer sind die HAM und die DHGS und wie genau sehen die Studienangebote aus?

Während sich die HAM vor allem auf Management-Studiengänge mit bestimmten Schwerpunkten fokussiert, wie z. B. Fußballmanagement, Fashionmanagement & Global Brands oder Wirtschaftspsychologie, bietet die DHGS Studiengänge im Bereich Gesundheit, Sport und Psychologie an, wie z. B. Sport- und angewandte Trainingswissenschaften, Medizinpädagogik und Angewandte Psychologie.

Die Hochschulen haben also ein sehr unterschiedliches Studienangebot. Was zeichnet sie als Partnerhochschulen aus?

Das semi-virtuelle Studienkonzept. Dieses besteht aus Präsenzphasen, Onlinevorlesungen und Selbstlernzeit. Studierende können ihr Studium so sehr flexibel gestalten,

ohne dass das Privatleben zu kurz kommt. Zudem ist das Studium dadurch sehr praxisnah, da die meisten unserer Studierenden nebenbei arbeiten oder sogar einer Leistungssportart nachgehen.

Im Hinblick auf das große Studienangebot mit dem Schüler*innen, aber auch Berufstätige, die sich weiterbilden möchten, heutzutage konfrontiert sind: Was würden Sie ihnen mit an die Hand geben, um Unsicherheiten zu nehmen?

Für jeden Topf gibt es den passenden Deckel. Das gilt auch für die Berufs- oder Studienwahl. Man sollte keine Angst haben, Dinge auszuprobieren und sich ganz auf die eigenen Interessen und Stärken konzentrieren. Hochschulen sollten dabei als Wegweiser- und Begleiter fungieren. Wir von der HAM und der DHGS möchten dies in jedem Fall sein, weshalb wir mit unserem Studienangebot einen wertvollen Beitrag zum diversen und vielfältigen Bildungsangebot der DACH-Region leisten möchten.



Hochschule
für angewandtes
Management



SEMI-VIRTUELL UND INDIVIDUELL STUDIEREN

Viele Studienprogramme, wie z. B.:

- Fashionmanagement & Global Brands (B.A.)
- Sportjournalismus (B.A.)
- Esports Management (B.A.)
- Fußballmanagement (B.A.)
- Marketing- und Medienmanagement (B.A.)
- Wirtschaftspsychologie (B.A.)



Hochschule für angewandtes Management GmbH
Schanzenstraße 2-4 • 51063 Köln
+49 (0)221 6507410
www.fham.de



Genau das Richtige für dich!

Gesundheit, Sport & Psychologie studieren

- Soziale Arbeit (B.A.)
- Sport und angewandte Trainingswissenschaft (B.A.)
- Angewandte Psychologie (B.Sc.)
- Fitnesstraining und Management (B.Sc.)
- Medizinpädagogik (B.A.)



www.dhgs-hochschule.de



DHGS

DEUTSCHE HOCHSCHULE
FÜR GESUNDHEIT & SPORT

Essential
by Dorint

Dorint
Hotels & Resorts



HOMMAGE
LUXURY HOTELS COLLECTION



SCAN ME!

Jetzt hier für einen
Ausbildungsplatz bewerben.

WERDEN SIE ZUM #HotelHelden

Ihre Ausbildung bei uns!

WAS WIR IHNEN BIETEN?

- Attraktive Vergünstigungen in unseren Hotels
- Ein herzliches Team mit leidenschaftlichen Ausbildern
- Übernahmegarantie nach erfolgreicher Ausbildung bei entsprechenden Leistungen
- Individuelle Karriereplanung mit regelmäßigen Feedback-Gesprächen
- Ausbildungsvergütung nach Tarif inklusive Weihnachts- und Urlaubsgeld
- Kostenfreie Mitarbeiterverpflegung
- Umfassendes Schulungsangebot in Kooperation mit der DHA (deutsche Hotelakademie)
- Teilnahme am konzernweiten Ausbildungssevent
- Azubi:web als digitales Berichtsheft und spielerische Prüfungsvorbereitung
- Regelmäßige Azubi-Meetings, Ausflüge und Fahrten
- Corporate Benefits

UNSERE AUSBILDUNGSBERUFE

- **Fachkraft für Gastronomie**
2-jährige Ausbildung mit dem Schwerpunkt auf Restaurantservice und Systemgastronomie
- **Fachmann-/frau für Restaurant- und Veranstaltungsgastronomie**
3-jährige Ausbildung mit dem Schwerpunkt auf Service und Veranstaltungen
- **Fachkraft Küche**
2-jährige Ausbildung in der Küche für praktisch veranlagte Azubis
- **Koch/Köchin**
3-jährige Ausbildung
- **Hotelfachmann-/frau**
3-jährige Ausbildung
- **Kaufmann-/frau für Hotelmanagement**
3-jährige Ausbildung und eine interessante Alternative zum (dualen) Studium

UNSERE DUALEN STUDIENGÄNGE:

- Tourismusmanagement
- Hotelmanagement
- Culinary Management

Studieren ohne Abi

„Es gibt positive Entwicklungen!“

Die erhöhte Durchlässigkeit im Bildungssystem ist ein Beitrag zu mehr Chancengleichheit, doch macht sie auch die Ausbildung an sich wertvoller und damit interessanter für diejenigen, die sich noch nicht festlegen möchten. Einen aktuellen Blick auf das Thema „Studieren ohne Abi“ werfen **Sigrun Nickel** und **Anna-Lena Thiele** vom **CHE Centrum für Hochschulentwicklung**.



Frau Nickel, Frau Thiele, vor zwei Jahren saßen wir schon einmal bei Ihnen zum Interview. Sie sprachen damals von einem Dickicht, mit dem Menschen mit Berufsausbildung zu kämpfen haben, die eine Zulassung zur Hochschule anstreben. Hat sich in den letzten zwei Jahren etwas verbessert?



Sigrun Nickel: Ja, es gibt positive

Entwicklungen – insbesondere bei den Zugangsbedingungen für Studierende ohne (Fach-)Abitur. In Rheinland-Pfalz, Bremen, Hessen und Berlin wurde im Rahmen der Novellierung der jeweiligen Landeshochschulgesetze der Hochschulzugang noch weiter geöffnet. Ein Studium ist für beruflich Qualifizierte jetzt unter bestimmten Bedingungen auch ohne Berufserfahrung möglich. Weitere Fortschritte gibt es bei den Vorabquoten in zulassungsbeschränkten Studiengängen. Hier werden beruflich Qualifizierte inzwischen in allen Bundesländern berücksichtigt. Weiterhin ist mittlerweile in allen Bundesländern eine gegenseitige Studienzulassung für Nicht-Abiturient*innen möglich. Trotz der genannten Entwicklungen ist weiterhin eine stärkere Harmonisierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen erforderlich, da nach wie vor eine große Unübersichtlichkeit zwischen den 16 Bundesländern herrscht. Zur besseren Orientierung für Studieninteressierte gibt es deshalb auf unserem Online-Portal www.studieren-ohne-abitur.de Seiten mit Informationen pro Bundesland.

Auf Ihrer Seite studieren-ohne-abitur.de finde ich Erfahrungsberichte von Leuten, die es geschafft haben, einen Studienplatz zu bekommen. Wenn man sich das alles durchliest, gibt es viele Happy Ends, aber in fast allen Fällen auch Klippen und Überraschungen, wenn es um Zulassungsbeschränkungen oder Voraussetzungen für ein Studium geht. Wie lautet Ihr wichtigster Tipp, um diese zu umgehen?

Anna-Lena Thiele: Nicht aufgeben und im Vorfeld die bestehenden Informations- und Beratungsangebote

nutzen. Für Studieninteressierte haben wir auf unserem Online-Portal einen Qualifizierungs-CHECK entwickelt. Hier können Interessierte gemäß der beruflichen Qualifikation prüfen, ob und unter welchen Bedingungen ein Studium ohne (Fach-)Abitur möglich ist und welche Voraussetzungen hierzu erfüllt sein müssen. Je nach Studiengang kann es aber auch noch Unterschiede bei den Zulassungsbeschränkungen geben. Hier lohnt unser CHECK Studienangebot. Dort können Informationen zu mehr als 9.000 Studienangeboten für Personen ohne (Fach-)Abitur und Fachhochschulreife direkt abgerufen werden. Auch empfiehlt es sich immer, dass man sich direkt bei der „Wunsch-Hochschule“ erkundigt. Die meisten Hochschulen haben detaillierte Informationen auf der Webseite und bieten telefonische und/oder persönliche Beratungsgespräche – auch speziell zum Studium ohne (Fach-)Abitur – an.

Wäre es nicht für viele Betriebe, die händeringend auf der Suche nach Azubis sind, ratsam, ihrerseits das Thema gründlich aufzubereiten? Wenn ich schon im Vorstellungsgespräch spannende Karriereoptionen aufzeige, mache ich meinen Betrieb doch direkt interessanter, oder?

Sigrun Nickel: Auf jeden Fall. Betriebe sollten die Botschaft vermitteln, dass die berufliche Bildung ein attraktiver Bildungsweg ist, der gleichzeitig vielfältige Karriere- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bietet. Die Zahlen belegen, dass dieser Weg eine attraktive Option ist. Im letzten Jahr gab es rund 70.000 Studierende ohne (Fach-)Abitur an deutschen Hochschulen. Die Betriebe sollten diese Möglichkeit daher nicht als Konkurrenzangebot sehen, sondern als Chance. Um die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu erhöhen, sollten Betriebe ihre Mitarbeiter*innen bereits im Vorstellungsgespräch über die Möglichkeit informieren und bei Interesse auch dabei unterstützen, diesen Weg zu gehen. Davon profitieren dann beide Seiten: Die Betriebe gewinnen motivierte Fachkräfte und die Mitarbeiter*innen erhalten entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten.

Thema Studienfinanzierung. Es gibt mehrere Möglichkeiten, sich bei der Finanzierung eines Studiums nach der Berufsausbildung finanziell helfen zu lassen. Welche sind aktuell die wichtigsten?

Anna-Lena Thiele: Beruflich Qualifizierte können zum einen BAföG beziehen, zum anderen gibt es verschiedene Stipendien, für die sich Studierende ohne allgemeine Hochschul- und Fachhochschulreife ebenfalls bewerben können. Dazu gehört zum Beispiel das Deutschlandstipendium. Dieses bietet begabten und leistungsstarken Studierenden aller Fachrichtungen eine monatliche Unterstützung von rund 300 Euro. Weiterhin können sich Personen ohne (Fach-)Abitur mit mindestens zwei Jahren Berufs- und Praxiserfahrung für das Aufstiegsstipendium des Bundes bewerben. Beispielsweise erhalten Studierende bei einem Vollzeitstudium monatlich 992 Euro plus 80 Euro Büchergeld. Zudem gibt es spezielle Stipendien, die sich ausschließlich an Studierende ohne (Fach-)Abitur richten. Dazu gehört das Karl-Goldschmidt-Stipendium und auch der jährlich mit 5.000 Euro dotierte Karl-Goldschmidt-Preis. Die Förderbedingungen und auch weitere Fördermöglichkeiten finden sich auf unserem Online-Portal unter Studienfinanzierung.



Vielen Dank Ihnen für das Gespräch!

<https://studieren-ohne-abitur.de/>



Diesen Text finden Sie auch online!

www.berufsorientierung-plus.de/2-24-soa



© rawpixel 123RF



Universität
franco-allemande
Deutsch-Französische
Hochschule

„Ich studiere
deutsch-französisch“

« J'étudie dans un cursus
franco-allemand »

- ✓ mehr als 190 Bachelor- und Masterstudiengänge in allen Fachrichtungen: Ingenieur-, Natur-, Wirtschafts-, Rechts-, Geistes- und Sozialwissenschaften, Lehrerbildung
- ✓ integriertes Studium in Deutschland und Frankreich mit Doppelabschluss
- ✓ keine Verlängerung der Regelstudienzeit
- ✓ Sprachvorbereitungskurse vor der Auslandsphase
- ✓ Mobilitätsbeihilfe von 350€ im Monat



www.dfh-ufa.org



Komm zum
Deutsch-Französischen Forum
und informier dich vor Ort!

Wo: Straßburg, Palais des Congrès
Wann: 15. - 16. November 2024
Der Eintritt ist frei!



WWW.DFF-FFA.ORG

Zugangsbeschränkungen an Hochschulen

„Mit ein bisschen räumlicher Flexibilität erhöht man seine Chancen“



Nur noch 35 Prozent aller Studienangebote in Deutschland haben aktuell eine Zugangsbeschränkung. Dies kann entweder eine quantitative Zulassungsbeschränkung, ein so genannter Numerus Clausus, oder auch eine qualitative Beschränkung über ein Eignungsfeststellungsverfahren sein. In beiden Fällen wird über die Zulassung anhand von Noten oder weiteren Kriterien wie Testergebnissen, Auswahlgesprächen oder vorherigen Berufserfahrungen entschieden. Über den aktuellen Stand und interessante Trends sprachen wir mit

Cort-Denis Hachmeister vom **CHE Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung** und **Anna Gehlke** von **CHE Consult**.

Herr Hachmeister, Frau Gehlke, Sie haben wie in jedem Jahr jede Menge Zahlen ausgewertet und festgestellt, dass sich ein Trend festsetzt.

AG: Ja, und das ist eine gute Nachricht für Schulabgänger:innen. Wir beobachten seit Jahren einen Rückgang der zugangsbeschränkten Studienangebote in Deutschland.

CDH: Die Hauptgründe dafür sind aus meiner Sicht der Rückgang der Erstsemesterzahlen und der gleichzeitige Ausbau der Studienangebote.

Was heißt „zugangsbeschränkt“ denn genau?

CDH: Zugangsbeschränkte Studienangebote können zum einen eine zahlenmäßige Zulassungsbeschränkung, den so genannten Numerus Clausus haben, also eine Höchstzahl von Studienanfänger:innen die aufgenommen werden können. Zum anderen kann ein Studienangebot über das Abitur hinaus eine besondere Eignung voraussetzen, ohne die man nicht studieren kann. Dann gibt es ein so genanntes Eignungsfeststellungsverfahren, das man bestehen muss. In beiden Fällen wird aufgrund verschiedene Kriterien entschieden, ob man zugelassen wird oder nicht.

AG: Anders als in anderen Ländern hat man in Deutschland mit dem Abitur grundsätzlich das Recht, jeden Studiengang an jeder staatlichen Hochschule zu studieren – es sei denn, es wollen dort immer so viele Leute studieren, dass der Studienbetrieb ohne Beschränkungen nicht mehr möglich wäre.

CDH: Genau. Deshalb sind die allermeisten Studienangebote, nämlich rund zwei Drittel, „zulassungsfrei“ – das heißt, dass man sich mit seinem Abitur- oder auch Bachelorzeugnis einfach einschreiben kann.

Heißt das, dass die Aussichten auf ein Studium im Wunschfach lange nicht so gut waren?

CDH: Absolut richtig. Selbst in bundesweit zulassungsbeschränkten Fächern, wie zum Beispiel Medizin, hat sich in den vergangenen Jahren das Verhältnis von Studienplätzen zu Bewerber:innen deutlich verbessert. Auf einen Studienplatz im zentralen Bewerbungsverfahren in den Fächern Pharmazie, bzw. Human-, Tier- oder Zahnmedizin kommen im Durchschnitt 2,8 Bewerber:innen.

Wie lautet also zusammenfassend die Botschaft für all diejenigen mit einem nicht ganz so glanzvollen Abi?

CDH: Es sind eigentlich sogar drei Botschaften. Erstens: für zwei Drittel aller Studienangebote spielt die Abinote überhaupt keine Rolle. Für die allermeisten Fächer gibt es irgendwo auch zulassungsfreie Angebote.

Zweitens: In den bundesweit zulassungsbeschränkten Fächern Medizin, Zahnmedizin, Tiermedizin, Pharmazie und auch Psychologie gibt es an allen staatlichen Hochschulen Zugangsbeschränkungen. Aber auch da sollte man sich trotz weniger guter Abiturnote nicht davon abhalten lassen, sich zu bewerben – denn heutzutage fließen neben der Abiturnote oft noch weitere Kriterien in die Auswahlentscheidung ein. Trotzdem ist eine gute Abiturnote natürlich die Basis...

AG: ...und drittens sind wir immer wieder erstaunt über die großen Unterschiede beim Anteil zugangsbeschränkter Studienangebote zwischen Orten und Bundesländern. An Hamburger Hochschulen sind es beispielsweise 62 Prozent, in Schleswig-Holstein 22 Prozent. An Berliner Hochschulen sind es 55 Prozent, im umliegenden Brandenburg nur 20 Prozent, in Köln 46 Prozent aber in Bonn nur noch 23 Prozent. Mit ein bisschen räumlicher Flexibilität erhöht man also seine Chancen...

Und wenn ich aber doch unbedingt in einer großen Stadt studieren möchte, weil da mehr los ist?

CDH: Das ist natürlich ein Stück weit nachzuvollziehen. Man kann sich dann ja auch in der Wunsch-Stadt bewerben, sollte sich aber darauf einstellen, dass es eventuell doch eine andere Stadt wird. Ich fände es jedenfalls schade, sein Wunschfach aufzugeben, nur weil man in eine bestimmte Stadt möchte. Es gibt viele schöne Hochschulstädte in Deutschland.

AG: Ich habe auch schon von Studierenden gehört, dass sie ein Studium „auf dem Land“ mit Wochenenden in der Großstadt kombinieren, oder in der Großstadt leben und an einem kleineren Standort im Umland studieren.

Wenn Sie sich jetzt die Beschränkungen bei den unterschiedlichen öffentlichen Hochschultypen anschauen, was können Sie dazu sagen?

AG: Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften / Fachhochschulen nehmen sich gegenseitig eigentlich nichts: Unis haben 33 Prozent und HAW 34 Prozent zugangsbeschränkte Angebote. Auch zwischen Bachelor (34 %) und Master (36 %) gibt es kaum Unterschiede.

CDH: Das sieht bei den Kunst- und Musikhochschulen allerdings ganz anders aus: Hier sind Eignungsprüfungen an der Tagesordnung. Und es gibt auch noch die Verwaltungshochschulen – hier ist die „Eintrittskarte“ eine Laufbahn im öffentlichen Dienst – zum Beispiel bei einer Behörde oder bei der Polizei. Da wird man dann sogar für das Studieren bezahlt. An privaten Hochschulen muss man dagegen selbst bezahlen – dafür wird, wenn überhaupt, meist nicht nur nach Abiturnote ausgewählt.

Wie wählen die Hochschulen denn überhaupt aus?

CDH: Die Abiturdurchschnittsnote spielt nach wie vor

eine gewichtige Rolle. Darüber hinaus dürfen, bzw. müssen die Hochschulen teilweise sogar, verschiedene weitere Kriterien heranziehen: Einzelfachnoten, das Ergebnis von Eignungstests, vorherige einschlägige Berufserfahrungen oder außerschulische Leistungen oder auch Auswahlgespräche. Bei den Gesprächen kann es dann darum gehen, warum man ein Fach studieren möchte, welche beruflichen Ziele man verfolgt oder welche Erfahrungen man bereits ins Studium mitbringt.

AG: Bei künstlerischen Studienfächern wird dagegen auf die künstlerische Eignung geschaut, da muss man also Mappen vorweisen oder vorspielen, -sprechen oder singen. Mit einer besonderen künstlerischen Eignung kann man manche Fächer sogar ohne Abitur studieren. Für das Fach Sport gibt es einen Sport-Eignungstests bei dem man bestimmte sportliche Leistungen erbringen muss.

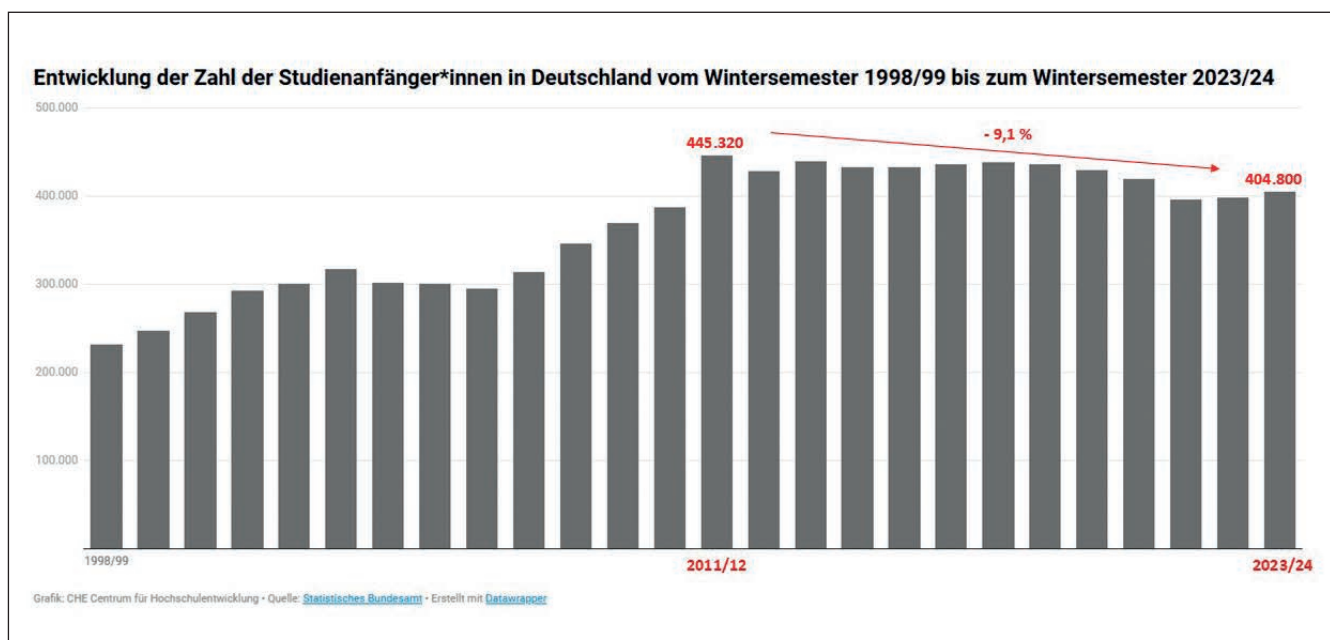
CDH: Da sich diese Auswahlverfahren je nach Hochschule und sogar nach Studiengang unterscheiden können, sollte man sich rechtzeitig darüber informieren und am wichtigsten: die Bewerbungsfristen im Blick behalten. Das gilt aber natürlich grundsätzlich im Bewerbungsverfahren.

Vielen Dank Ihnen für das Gespräch!

<https://www.che.de/download/check-zugangsbeschaenkungen-2024/>

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-CHE-Check





Portale Studienwahl

Angebot	Anbieter	URL
AubiPlus Studienwahl	Aubi Plus	aubi-plus.de
AusbildungPlus	BIBB	bibb.de/ausbildungplus/de
Azubiyo	FUNKE Mediengruppe	azubiyo.de/duales-studium
Bachelor Studium	OAK - Online Akademie GmbH	bachelor-studium.net
bildungsdocus academy	bildungsdocus® academy Dresden	bildungsdocus.info
Check-U	Bundesagentur für Arbeit	check-u.de
Das Richtige Studieren	TarGroup Media GmbH	das-richtige-studieren.de
e-fellows.net	e-fellows.net GmbH & Co. KG	e-fellows.net
EINSTIEG Berufswahltest	Einstieg GmbH	einstieg.com/studium
Hochschul Kompass	Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz	hochschulkompass.de
Hochschul Kompass	Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V. (DAAD)	study-in-germany.de
Interessentest SIT - Zeit Online	ZEIT online	studiengaenge.zeit.de/sit
Karriere Bibel	Karrierebibel GmbH	karrierebibel.de
sbb Aufstiegsstipendium	Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung mbH	sbb-stipendien.de
Schritt für Schritt zum passenden Studium	Bundesagentur für Arbeit	arbeitsagentur.de/bildung/studium
studienwahl.de	Stiftung für Hochschulzulassung	studienwahl.de
Studienwahltest - abitur-und-studium.de	Blue Arrow Media UG (haftungsbeschränkt)	abitur-und-studium.de/Studienwahltest
Studienwahltest - plus Media GmbH	plus Media GmbH	studieren-studium.com/studienwahltest
studieren.de	xStudy SE	studieren.de
studieren.net	Bildungsweb Media GmbH	studieren.net
Studis-Online.de	Oliver+Katrin Iost GbR	studis-online.de
Studium Finden	High Five GmbH	studiumfinden.com
StudyCHECK	OAK - Online Akademie GmbH	studycheck.de/studium
Stuzubi – Find deinen Weg	Stuzubi GmbH	stuzubi.de/ratgeber
UniTurm	Pharetis GmbH	uniturm.de



Messen im Portrait: Das „hierbleiben. JOBEVENT“

„Es gilt, die vorhandene Attraktivität stärker zu zeigen“

Der Magdeburger **Martin Hummelt** gründete 2008 die **freshpepper GmbH & Co. KG** und organisiert Veranstaltungen wie die Firmenstaffel, die CYCLE TOUR und seit vierzehn Jahren das „hierbleiben JOBEVENT“. Was ihn und sein Team antreibt, verriet er uns im Interview.



© Stefan Deutsch

Martin, du schreibst auf eurer Homepage „Wir müssen unsere Attraktivität besser sichtbar machen!“ und du meinst damit deine Heimat Sachsen-Anhalt, die das Problem der fehlenden Fachkräfte hat und damit zu tun hat, dass viele jüngere Menschen in andere Teile Deutschlands abwandern. Inwiefern kann ein Event wie eures gegensteuern und mit dazu beitragen, die Attraktivität einer Region für Arbeitnehmer zu erhöhen?

Vielen Dank für die Einladung! Ich empfinde Sachsen-Anhalt als ein bereits sehr attraktives und vor allem aufstrebendes Bundesland und das „hierbleiben JOBEVENT“ trägt besonders dazu bei, kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region die Sichtbarkeit zu geben, die sie verdienen. Bei uns können die Besuchenden genau diese Unternehmen kennenlernen und verstehen, weshalb es sich lohnt, sich für Magdeburg und Sachsen-Anhalt zu entscheiden. Denn abgesehen von den umfangreichen Jobchancen bietet die Region optimale Bedingungen, eine Familie zu gründen, viel Kultur in allen Facetten und eine wunderbare Lage mitten in Deutschland und Europa. Ich denke nicht, dass wir attraktiver sein müssen. Es gilt, die vorhandene Attraktivität stärker nach außen zu zeigen!

Junge Menschen in der Region halten, vor allem auch die gut ausgebildeten Menschen, das habt ihr euch auf die Fahne geschrieben. Ist das „Halten“ leichter als das „Reinholen“ von Fachkräften?

In erster Linie sind es zwei unterschiedliche Aufgaben, denen wir uns widmen. Ich wünsche allen jungen Menschen, dass sie viel von der Welt sehen, bevor sie Wurzeln schlagen. Von daher haben wir gar nicht so viel Interesse am Festhalten, sondern am Zurückkommen und dann Hierbleiben. Wir müssen für die jungen Menschen aus unserem Bundesland in guter Erinnerung und sichtbar bleiben, wenn wir wollen, dass sie irgendwann zurückkommen.

Welche Rolle spielt das Thema Ausbildung auf eurer Veranstaltung?

Alle unsere Unternehmen bilden aus, sie sind also am 16. November auch auf der Suche nach potenziellen Azubis. Die Zielgruppe des „hierbleiben JOBEVENTS“ sind aber nicht ausschließlich junge Menschen, wir sprechen alle

Altersgruppen und Karrierelevel an, und bringen sie mit den Unternehmen der Region zusammen. Also sowohl Trainees, Azubis, Berufseinsteigende, als auch Fach- und Führungskräfte mit einschlägiger Berufserfahrung sind herzlich eingeladen zum „hierbleiben JOBEVENT“ zu kommen.

Das „hierbleiben JOBEVENT“ feiert bald sein Vierzehnjähriges, wie hat sich das Format im Laufe der Jahre verändert?

Als wir angefangen haben, war den Unternehmen noch nicht so richtig bewusst, dass sie mehr für ihre Sichtbarkeit tun müssen. Heute ist das den Meisten klar und wir haben es leichter, sie zum „hierbleiben JOBEVENT“ zu locken, um ihnen die richtige Plattform zu bieten. Gleichzeitig ist die Art und Weise, wie sich Menschen über Jobs informieren, viel digitaler geworden. Bewerbungsprozesse sind kürzer, aber ich bin überzeugt davon, dass der persönliche Kontakt immer ein fester Bestandteil in einem Bewerbungsprozess bleiben wird und genau das schaffen wir beim hierbleiben. Wir als Team müssen uns außerdem immer schneller auf Veränderungen einstellen. Der Wunsch, Jobs nicht nur beim Event kennenzulernen, führte zu unserem Job-Portal. Dort kann man jederzeit die aktuellen Jobs der hierbleiben UNTERNEHMEN zuerst online entdecken und sich dann persönlich beim Event connecten. Unsere anderen digitalen Kanäle sind auch viel stärker geworden, beispielsweise informiert unser Instagram seit einiger Zeit über die vielen guten Gründe zum hierbleiben und herkommen, und nicht ausschließlich über Jobs und Unternehmen. Ich denke, dass Jobsuche Spaß machen muss, und es deshalb für die Bewerbenden leicht sein sollte, sich beruflich zu orientieren.

Vielen Dank für das Gespräch!

<https://hierbleiben-jobevent/>

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-hierbleiben



Veranstalter im Portrait: Stuzubi

Messen und mehr

Das Konzept des Messeveranstalters **Stuzubi** setzt auf die gezielte Unterstützung von Jugendlichen bei der Berufsorientierung. Im Vorfeld einer Messe gibt es mit BO-Tests, Webinaren und Schulvorträgen eine gezielte Vorbereitung. Und während des Events Kurzvorträge und konkrete Hilfe bei der Berufsorientierung, die die Gespräche mit den Ausstellern am Stand ergänzen. Ein Bericht von **Julia Stark**, sie ist Redaktionsleiterin bei Stuzubi.

Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt waren für junge Leute kaum jemals so gut wie heute. Das Problem: Oft sind Schüler*innen damit überfordert, das Richtige für sich zu finden – denn das Angebot ist immens. Die Studien- und Ausbildungsmesse Stuzubi hat deshalb ein umfassendes Konzept entwickelt, das auch Vorträge an Schulen beinhaltet. Der Veranstalter von Berufsorientierungsmessen zeigt Jugendlichen nicht nur das Spektrum ihrer Möglichkeiten, sondern unterstützt sie dabei, einen Ausbildungs- oder Studienplatz zu finden, der zu ihren persönlichen Stärken passt.

Die Berufsorientierungsmesse Stuzubi bringt Jugendliche in Kontakt mit Personalverantwortlichen, Studienberatungen und Anbietern von Auslandsaufenthalten und Freiwilligendiensten. Komprimiert und unterhaltsam erhalten die Messebesucher*innen Informationen beim Vortragsformat „Job SLAM“. Aussteller präsentieren dort ihre Ausbildungen und Studiengänge jeweils drei Minuten lang bei einem Battle. In einer eigenen Berufsorientierungs-Area helfen Fachleute den Schüler*innen außerdem bei der Entscheidungsfindung und beim Bewerbungsprozess.

Der spezielle Ansatz von Stuzubi geht jedoch darüber hinaus: Ein Berufsorientierungstest, ein Webinar und Schulvorträge unterstützen die Jugendlichen bereits im Vorfeld der Messe bei ihrer Berufs- und Studienwahl. Der Berufswahltest auf dem Online-Portal des Veranstalters beinhaltet 30 Fragen, basierend auf der wissenschaftlich fundierten RIASEC-Methode. Die Jugendlichen erhalten in nur fünf Minuten aussagekräftige Anhaltspunkte

zu ihren persönlichen Talenten und Interessen. Über eine Verknüpfung mit der Stuzubi Stellenbörse werden ihnen gleichzeitig konkrete Studien- und Ausbildungsplätze angezeigt, die ihrem Testergebnis entsprechen und die auf der Messe aktuell angeboten werden.

Weiterer Baustein des Berufsorientierungskonzepts von Stuzubi ist ein Webinar, das die Schüler*innen zwei Tage vor der Veranstaltung auf den Termin vorbereitet. Das digitale Event vermittelt den Jugendlichen ebenfalls Methoden, mit denen sie ihre persönlichen Stärken herausfinden können, beispielsweise zur Durchführung von Potenzialanalysen mithilfe von Selbst- und Fremdeinschätzungen. Die Jugendlichen können eigene Fragen stellen und bekommen Informationen zu den Universitäten, Hochschulen und Ausbildungsbetrieben, die als Aussteller auf der Messe vertreten sind. Das Programm der Webinare wird auch als Schulvortrag angeboten, entweder digital oder persönlich vor Ort. Infos und Anmeldung unter stuzubi.de/stuzubischool.

Darüber hinaus produziert Stuzubi Medien und Inhalte zum Thema Berufsorientierung – als Online Magazin, als Videos für den Stuzubi YouTube-Kanal und TikTok sowie für Social-Media Plattformen wie Instagram und Facebook. Ebenfalls hilfreich sind die Materialien zur Berufsorientierung im Downloadbereich der Stuzubi Online-Plattform, die sich auch zur Nutzung im Berufsorientierungsunterricht eignen. Alle Angebote von Stuzubi sind kostenfrei. Weitere Infos unter stuzubi.de.





STUDIEN- & AUSBILDUNGSMESSE

01.02.25 Dortmund + 08.02.25 Essen
20.09.25 Düsseldorf + 27.09.25 Köln

Gratis-Ticket: stuzubi.de/messen

★★★★★

Stuzubi Messen wurden
2024 von **95,5 %** der
Besucher*innen weiterempfohlen!

„eine echte
Bereicherung!“

„Dankeschön,
Stuzubi!!!“

„absolut stressfrei
informieren“

„habe meinen
Traumberuf gefunden“

LISTE BO-Messen und Events



Wann?	Wo?	Event	Tage	Anbieter	Link
05.11.24	Mülheim a.d. Ruhr	AzubiSpot Mülheim	1	RAV	azubi-spot.de/
08.11.24	Köln	Berufe live Rheinland	2	Einstieg	einstieg.com/messen/
09.11.24	Bochum	JuBi Bochum	1	weltweiser	jugendbildungsmesse.de/
09.11.24	Köln	Bachelor & More	1	border concepts	bachelormessen.de
09.11.24	Bielefeld	Jobmesse Bielefeld	2	BARLAG	jobmessen.de/bielefeld
13.11.24	Online	vocatium Videochat	2	IFT	vocatium.de/onlinemessen
13.11.24	Köln	Karrieretag	1	HRV	karrieretag.org/koeln/
15.11.24	Halle/Wf.	Karriere Kick Halle / Westfalen	1	Kivent	karriere-kick.de
15.11.24	Straßburg (über-regional)	Deutsch-Französisches Forum	2	Deutsch-Französisches Forum	ffa-dff.org/de
16.11.24	Flughafen Münster Osnabrück	Jobmesse Münster/Osnabrück	2	BARLAG	jobmesse.de/de/fmo
16.11.24	Köln	PÄNG - Die Jobmesse für pädagogische Berufe	1	Känguru Colonia Verlag GmbH	
16.11.24	Düsseldorf	Einstieg Düsseldorf	1	Einstieg	einstieg.com/duesseldorf/
16.11.24	Coesfeld	CoemBO	1	Stadt Coesfeld	coembo.de/
18.11.24	Bochum	BO Day Bochum	2	Red Braid Marketing	bo-career-day.de/
22.11.24	Münster	azubi- und studenttage Münster	2	mmm message messe & marketing	azubitage.de/muenster
23.11.24	Bonn	JuBi Bonn	1	weltweiser	jugendbildungsmesse.de
28.11.24	Dortmund	Karrieretag	1	HRV	karrieretag.org/dortmund/
28.11.24	Dortmund	Karrieretag Dortmund	1	HRV	karrieretag.org/dortmund/
25.01.25	Bielefeld	Beruf & Bildung Bielefeld	2	BARLAG	ausbildung-messe.de/de/bielefeld
01.02.25	Düsseldorf	JuBi Düsseldorf	1	weltweiser	weltweiser.de
01.02.25	Dortmund	Stuzubi Dortmund	1	Stuzubi	stuzubi.de/dortmund
04.02.25	Gelsenkirchen	Karriere Kick Gelsenkirchen	1	Kivent	http://karriere-kick.de/in/gelsenkirchen/
05.02.25	Lennestadt	Ausbildungsmesse	1	IHK Siegen	ausbildungsmesse57.de/lennestadt/
08.02.25	Essen	Stuzubi Essen	1	Stuzubi	stuzubi.de/messen/essen
14.02.25	Köln	Einstieg Köln	2	Einstieg	einstieg.com/messen/koeln.html
12.03.25	Aachen	Azubi-Speed-Dating Aachen	1	IHK Aachen	ihk.de/aachen/bildung/
12.03.25	Bergkamen	Mission Ausbildung	1	Jobcenter Kreis Unna	mission-ausbildung.de/
06.04.25	Münster	Bachelor & More	1	border concepts	bachelormessen.de/
24.05.25	Münster	JuBi Münster	1	weltweiser	weltweiser.de



Messe „Einstieg“ © OLIVER GÜTH PHOTOGRAPHY

Kolumne Susanne Troll

„Die Generation Alpha muss resilienter werden!“



Ein Auslandsjahr, eine Ausbildung im Ausland oder ein Auslandsaufenthalt macht Jugendliche widerstandsfähiger für die Herausforderungen der Zukunft. Die Autorin des Buches „die auslandsreise“, Susanne Troll, setzt sich mit der Generation Alpha auseinander. Ein Appell an die hiesigen Bildungssysteme.

Die Generation Alpha, also etwa die ab 2010 Geborenen, wird beschrieben als wohlhabend und allwissend. Sie ist global, digital, mobil und visuell. Virtuelle Erlebnisse stehen gleichberechtigt der Realität gegenüber. Durch den digitalen Zugriff auf Informationen steigt das Bildungsniveau. Die Kids werden nicht mehr geführt oder angeleitet, sondern inspiriert. Sie erhalten eine sehr globale Perspektive, sind umweltbewusst und kulturell divers. Alles prima?

YouTube ist keine Auslandserfahrung

Um es vorwegzunehmen: YouTube-Konsum ist keine Auslandserfahrung, Influencer sind keine Journalisten und Instagram ist keine Nachrichtenquelle.

Der heute so wichtig gewordene Faktencheck zeigt ein deutlich anderes Bild der Gen Alpha. Früher haben die Kinder mit und von den Eltern spielerisch gelernt. Heute sind sie unbeaufsichtigt und unreflektiert den Erwachsenen-Inhalten des Internets ausgesetzt. Die vermeintlich allumfassende Wissenszyklopädie Google ist ein Wirtschaftsunternehmen, das nach den Regeln nutzungs-optimierter Algorithmen funktioniert und das sicherlich nicht die Steigerung des Bildungsniveaus zum Ziel hat. Aktuelle Schätzungen gehen von 50 Prozent Fake News im Internet aus. Laut Statista werden pro Quartal 1,2 bis 2,2 Mrd. Fake-Accounts auf Facebook gelöscht, das sind mehr als es reale Nutzer gibt. Das Bild sieht auf den anderen Plattformen nicht anders aus.



Bei der Recherche zur Generation Alpha lassen sich viele Studien finden, die, je nach Ausrichtung auf die Leser, sehr unterschiedlich ausfallen. Die wichtigsten drei Interessengruppen sind dabei zukünftige Arbeitgeber (Recruitment), hilfesuchende Eltern (Erziehung) und Sozialwissenschaftler (Bildung). Laut einer Umfrage bei Personalern

sagen 70 Prozent der HR-Manager, Auslandserfahrung sei nicht so wichtig, aber 60 Prozent halten Sprachkenntnisse für sehr wichtig. Aus den Helikopter-Eltern der Generation X werden auf Elternportalen die Rasenmäher-Eltern der Generation Y und liest man die aktuelle Pisa Studie von 2022, waren die Kids noch nie so ungebildet wie heute. Im Durchschnitt aller 81 teilnehmenden Länder ist das Leistungsniveau das niedrigste seit 2000.

Längst ist das Internet auch nationales Hoheitsgewässer, in dem Staaten wie China, Indien und Russland Inhalte vorgeben, zensieren, überwachen und Journalisten bedrohen oder regional einfach mal zeitweise abschalten. Andere Staatengemeinschaften wie die EU versuchen seit längerem, Regulierungen und ethische Regeln zu finden. Wie man bei X sieht, leider mit sehr eingeschränktem Erfolg.

Die letzten Wahlen in ganz Europa haben einen Rechtsruck ergeben und viele aufgeschreckt. Bei näherem Hinsehen zeigt sich, dass die ältere Generation die Demokratie verteidigt hat und die junge Generation und Erstwähler oft unreflektiert neue Alternativen gewählt haben. Informationsquelle Internet.

Nur Auslandsreisen bringen Auslandserfahrung

Die Lösung heißt Bildung. Die neue Generation muss den Umgang mit der Technik erlernen und muss resilienter werden. Auch wenn die Technik so neu ist, dass die vorherige Generation noch an der Gebrauchsanweisung arbeitet. Eben nicht mit dem Rasenmäher alle Hindernisse abräumen, sondern Raum für Eigenverantwortung schaffen, damit Jugendliche widerstandsfähiger werden. Auslandserfahrung gehört dazu. Vor Ort und nicht (nur) in den sozialen Medien. Ebenso wie interkulturelle Kommunikation. Damit Verschwörungstheorien, Fake News und einfache schnelle Lösungen mancher politischen Parteien eben nicht verfangen und Ängste schüren können.

Na dann – Nix wie weg.

Ihre Susanne Troll

www.dieauslandsreise.de

Diesen Text finden Sie auch online!
berufsorientierung-plus.de/2-24-troll



Wege ins Ausland mit Eurodesk

So finden Jugendliche den passenden Auslandsaufenthalt

Auslandserfahrungen fördern Eigenverantwortung, Selbstständigkeit, Selbstbewusstsein und Resilienz. Oft verbessern sie Fremdsprachenkenntnisse und erleichtern es später, in internationalen Teams zu arbeiten. Doch woher weiß ich, welche Möglichkeiten es gibt, was zu mir passt und wie ich das Abenteuer Ausland angehen soll? Ein Beitrag von **Svenja Karrenstein** und **Regina Pfeifer**.



© Julika Rosner

Es gibt zahlreiche Programme für Auslandsaufenthalte – ob für kurze Zeit in den Ferien oder für ein ganzes Jahr nach dem Schulabschluss. Wer erstmal für ein paar Wochen in ein gemeinnütziges Projekt reinschnuppern möchte, kann bei einem Workcamp unterstützen oder an einer internationalen Jugendbegegnung teilnehmen. Nach der Schulzeit bieten sich längerfristige geförderte Freiwilligendienste an, da hierfür in den meisten Fällen keine besonderen Vorkenntnisse vorausgesetzt werden. Dabei arbeiten die Freiwilligen für meist 6-12 Monate in einem gemeinnützigen Projekt mit und sammeln erste Arbeitserfahrungen, müssen aber die Kosten nicht alleine tragen. Wer Erfahrungen in der Betreuung von Kindern hat und bereit ist, tägliche Hausarbeiten zu übernehmen, kann als Au-Pair in einer Gastfamilie leben. Bei Work & Travel ist der Name Programm, hier können Jugendliche zum Beispiel auf Biobauernhöfen arbeiten.

Rechtzeitig planen!

Die richtige Planung und Vorbereitung sind entscheidend, um die Zeit im Ausland optimal zu nutzen. Dabei unterstützt das Eurodesk-Netzwerk. Mit Servicestellen in 36 europäischen Ländern sammelt Eurodesk alle Informationen rund um Auslandsaufenthalte und internationale Begegnungen. In Deutschland beraten über 50 Partnerorganisationen zu allen Fragen rund um die verschiedenen Wege ins Ausland: Wie organisiere ich einen Schulaufenthalt in Irland? Wie finde ich ein Freiwilligenprojekt in Argentinien? Was muss ich bei der Auswahl einer Organisation beachten? Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es? Da Eurodesk durch die EU-Kommission und durch das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird, ist die persönliche Beratung kostenlos und neutral.

Wie finde ich eine seriöse Vermittlungsorganisation?

Wer sich auf die Suche nach einer Organisation macht, stößt auf unzählige Anbieter, unübersichtliche Bewerbungsverfahren und große Kostenunterschiede. Den Überblick zu behalten ist schwer und eine unabhängige, individuelle Beratung entscheidend. Da die Vorbereitung eines Auslandsaufenthalts viel Zeit in Anspruch nimmt –

von der Kontaktaufnahme im Ausland über Visaformalitäten bis hin zur Suche nach einer Unterkunft – suchen viele die Unterstützung durch eine Organisation. Um dabei nicht an schwarze Schafe zu geraten, gilt es bei der Auswahl mit Bedacht vorzugehen. Unabhängige Beratungsstellen wie Eurodesk geben Kriterien (<https://www.rausvonzuhause.de/serioese-organisationen>) für die Suche nach einer seriösen Agentur an die Hand.

www.rausvonzuhause.de informiert seit 2002 über alle Wege ins Ausland. Dort findet sich auch ein Last-Minute-Markt (www.rausvonzuhause.de/lastminute) mit geförderten Projekten für Kurzentschlossene, eine Datenbank mit Organisationen und der Auslandskompass, der Jugendlichen verrät, welche Programme zu ihnen passen könnten.

Angebote für Lehrer/-innen:

Fachkräfte die mit jungen Menschen arbeiten, können bei Eurodesk kostenlose Publikationen zum Beispiel für Schulklassen, bestellen. Die Eurodesk Berater*innen können Lehrkräfte gerne für Vorträge, z.B. bei Elternabenden, einladen. Lehrerinnen und Lehrer, die selbst Jugendliche zum Thema Auslandsaufenthalt beraten möchten, bietet Eurodesk eine Weiterbildung zum Mobilitätslotsin/Mobilitätslotsen an. Darüber hinaus lassen sich Inhalte der rausvonzuhause-Website wie z.B. den Auslandskompass kostenlos auf der eigenen Schulhomepage einbetten.

Kontakt zu Eurodesk in Deutschland:

Telefonberatung und WhatsApp:
0228 9506 250
E-Mail: rausvonzuhause@eurodesk.eu
Beratung vor Ort:
www.rausvonzuhause.de/beratung

Mehr Infos:

www.rausvonzuhause.de
www.rausvonzuhause.de/fachkraefte

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-eurodesk





DU MÖCHTEST INTERNATIONALE ERFAHRUNGEN SAMMELN?

Dann schau vorbei auf www.rausvonzuhause.de



Dort findest du:

- Infos, Links und Anlaufstellen zu Mobilitätsprogrammen von A-Z
- Länderinfos
- Finanzierungstipps
- Organisationsdatenbank
- Last Minute Markt mit geförderten Angeboten

Eurodesk berät dich

persönlich, kostenlos und neutral zu deinen Auslandsplänen
– auch in deiner Nähe: www.rausvonzuhause.de/beratung



EUROPÄISCHES JUGENDPORTAL

Infos zu deinen Chancen
in Europa und zu
geförderten EU-
Programmen gibt's auch
unter: europa.eu/youth



„Die USA haben ihren Vorsprung eingebüßt“

Ob Schüleraustausch, Sprachkurse, Jugendreisen, Feriencamps, Work & Travel, Freiwilligenarbeit, Au-Pair, Gap Year Programme, Praktika oder Studium – **weltweiser** aus Bonn ist seit fast 25 Jahren auf das Thema Auslandsaufenthalt spezialisiert. Ein Gespräch mit Gründer **Thomas Terbeck**.



Herr Terbeck, wie haben sich Ihre Themen seit Gründung im Jahr 2000 geändert?

Zunächst möchte ich die große Konstante hervorheben, nämlich das gleichbleibend hohe Interesse an aller Art von Programmen, die junge Menschen in die schöne weite Welt begleiten. Als Trend kann man beim Schüleraustausch die steigenden Programmteilnehmerzahlen in Schulwahlprogrammen sehen, die vom gesamtgesellschaftlichen Bedürfnis nach persönlicher Kontrolle und Sicherheit getragen ist, hier in Form von mehr Einflussmöglichkeit auf die Platzierung in Bezug auf die Schule beziehungsweise die Gastfamilie.

Hat sich auch an den Zeiträumen etwas verändert, die man im Ausland verbringt?

Ja, in den letzten Jahren wurden vergleichsweise sehr viel mehr kürzere Programme von drei bis fünf Monaten gebucht, während vor 25 Jahren ein einjähriger Aufenthalt die Regel war. Ähnliche Entwicklungen kann man bei Freiwilligendiensten beobachten, wo es heutzutage auch ein großes Angebot an zwei- bis achtwöchigen Projekten gibt, die u.a. auch touristische Bedürfnisse befriedigen. Das gab es vor zwei Jahrzehnten in dieser Form nicht. Schließlich lässt sich ein steigendes Angebot an Programmen für Azubis feststellen, was aber sicherlich noch ausbaufähig ist, genauso wie die nicht selten dürftige finanzielle Förderung in allen Programmarten. Da hat sich in den letzten 25 Jahren leider viel zu wenig getan.

Und welche Zielländer stehen aktuell ganz hoch im Kurs?

Auch das muss man programmspezifisch sehen. Bei High-School-Programmen sind die USA weiterhin das Ziel Nr. 1, haben aber ihren erheblichen Vorsprung vor allen anderen Ländern in den letzten zehn Jahren aber eingebüßt, während die Zahlen für das Gastland Kanada überproportional gewachsen sind. In Europa hat – bedingt durch den Brexit – Irland mittlerweile England im Bereich des öffentlichen Schulprogramms überflügelt. Bei Work & Travel-Programmen sind Neuseeland & Australien seit vielen Jahren die Hauptdestinationen, beim Au-Pair-Programm ist neben einigen europäischen Hauptstädten vor allem die USA populär, bei Freiwilligendiensten stehen Afrika und Südamerika ganz oben in der Gunst und bei Sprachreisen liegen englischsprachige Ziele ganz weit vorne, allen voran Großbritannien.

Die Messe JuBi gibt es inzwischen an über 60 Standorten. Was kann eine Präsenz-Veranstaltung leisten, was online nicht so gut klappt?

Nach über 650 erfolgreich organisierten JugendBildungsmessen in Schulen und Event-Locations, aber auch rund 200 von uns veranstalteten virtuellen Online-JuBis, fällt mir die Antwort leicht: Das persönliche Face-to-Face Gespräch zwischen den jugendlichen Interessenten, ihren Eltern und Lehrern auf der einen Seite und den Bildungsexperten sowie ehemaligen Programmteilnehmern der Austausch- und Entsendeorganisationen auf der anderen Seite ist aus meiner Sicht der entscheidende Vorteil einer Präsenzmesse! Denn jenseits des reinen Informationsaustauschs geht es bei der Wahl des individuell richtigen Programms und Anbieters nicht zuletzt auch um das Bauchgefühl und die Frage, ob die Chemie stimmt.

Und das wird man über einen Video-Call in der Regel eher nicht herausfinden, oder?

Ganz genau. Darüber hinaus hat eine Präsenzmesse den weiteren großen Vorteil, dass man sich jenseits der gezielten Klärung der vorhandenen Fragen auch mal treiben lassen kann, also die Möglichkeit bekommt, bei Gesprächen anderer mit reinzuhören, nach links und rechts zu schauen – und so vielleicht nochmal ganz neue Ideen bekommt, die man ohne den Besuch und den persönlichen, realen Kontakt mit Menschen, die auch mal „aus dem Nähkästchen plaudern“, sonst nie bekommen hätte. Anders gesagt: Man kann sicherlich online einen Erstkontakt herstellen. Aber die finale Partnerwahl sollte aus guten Gründen erst nach dem persönlichen Face-to-Face-Kontakt erfolgen. So würde ich es auf jeden Fall tun!

Vielen Dank für das Gespräch!

www.weltweiser.de

Diesen Text finden Sie auch online!

berufsorientierung-plus.de/2-24-weltweiser





Portale Ausland

Anbieter	Beschreibung	URL
admundi	Sprachreisen, Auslandspraktika und Highschool Schüleraustausch	admundi.de
AIFS	Freiwilligenarbeit mit AIFS	aifs.de
Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland e. V. (aej)	Evangelische Freiwilligendienste	djia.de/start
AuPairCare	AuPair Aufenthalte	intrax.de/au-pair.html
Auslandsaufenthalt	Auslandstudium, Schüleraustausch, Sprachreisen	auslandsaufenthalt.org/
Auslandsjob	Jobs im Ausland finden	auslandsjob.de
Auslandszeit.de	Auslandsprogramme	auslandszeit.de
AustauschKompass GmbH	Auslandsjahr nach dem Abitur	auslandsjahr.org
azubi.de	Ausbildung im Ausland	azubi.de/beruf/tipps/
bildungsdoc® academy	Auslandsaufenthalte	bildungsdoc.de
Deutsche Stiftung Völkerverständigung	Messen (Termine siehe BO-Messen)	aufindiewelt.de
Deutsch-Französisches Jugendwerk (DFJW)	Auslandsaufenthalte für Schüler, Azubis, Studenten, Teamer oder Lehrkräfte	dfjw.org
EF Education (Deutschland) GmbH	Auslandsjahr nach dem Abi	ef.de/nach-dem-abi/auslandsjahr/
Ein Jahr Freiwillig.de	Freiwilligen Arbeit im Kreis ev. Kirchen Organisationen	ein-jahr-freiwillig.de/int/home
Gap-Year	AuPair, Ausbildung, Freiwilligendienst, Gastfamilie, Praktika, Jobs, Schüleraustausch usw.	gap-year.de/
GLS	Gap Year - ins Ausland nach der Schule	gls-sprachenzentrum.de/index.html
ICJA	Freiwilligendienst, Workcamps, EU-Projekte, Bildungsarbeit	icja.de
Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS) beim BIBB	Auslandsaufenthalte vor Berufsausbildung oder Studium	meinauslandspraktikum.de
INITIATIVE auslandszeit GmbH	Ausland nach der Schule	auslandszeit.de
Jobs Traveler	Jobs im Ausland finden	jobs.job-traveler.com/
Kolping	Workcamps im Ausland	kolping-jgd.de/workcamps
KulturLife - gemeinnützige Organisation für interkulturellen Austausch	Praktika für Schüler und Azubis im Ausland, Programme nach der Schule: Kurzaufenthalte, Freiwilligendienst, Farmstay, EU-Projekte	kultur-life.de
Kulturwerke Deutschland	Schüleraustausch	kulturwerke-deutschland.de/
RAUSVONZUHAUS/Eurodesk	Auslandsaufenthalt	rausvonzuhaus.de
RGV Praktika und Reisen GmbH	Auslandsaufenthalte nach dem Abitur	rainbowgardenvillage.com
Sprung ins Ausland	Jugend Auslandsaufenthalte - Schule, Ferien, Studium, Au-pair	sprung-ins-ausland.de/reise-ins-ausland
STA Travel	Work & Travel, Auslandspraktika, Freiwilligendienst	statravel.de/
STS	Austauschjahr USA	sts-education.com/de-de/
Travelplus Group GmbH (Travelworks)	Auslandsjahr nach dem Abi	travelworks.de
wayers	Work & Travel, Freiwilligenarbeit & Way Changer Reisen	wayers.com/de
Wege ins Ausland	Auslandsaufenthalt, auch in der Ausbildung	wege-ins-ausland.de
Wegweiser Freiwilligenarbeit	Freiwilligenarbeit	wegweiser-freiwilligenarbeit.com
Weltwärts	Freiwilligenarbeit	weltwaerts.de/de/startseite.html
Weltweiser	Nach dem Abi ins Ausland: Gap Year	weltweiser.de
work-and-travel	work & travel	work-and-travel.co/
work-and-travel worldwide	work & travel	work-and-travel-weltweit.de/
workaway	work & travel	workaway.info/de
WWOF	Organic Farming auf der ganzen Welt	wwof.net/
Yobbers	Auslandsjahr nach der Schule	yobbers.de
ZAV, Bundesagentur für Arbeit	Ausbildung im Ausland	bit.ly/3DX6l4E



YOUR FUTURE, DELIVERED

Starte deine **Zukunft** jetzt mit einer Ausbildung, die eine echte **Perspektive** bietet und werde Teil der Next Generation bei DHL Freight!

#wearefreight



Gleich hier bewerben:



Susanne Gry Troll

die auslandsreise

2024

**ARBEITEN,
STUDIEREN
UND LERNEN
IM AUSLAND**

Alles über Arbeitsaufenthalt,
Au-pair, Sprachschulen,
Praktikum, Studienaufenthalt,
Homestay, Erlebnisreisen
im Ausland und vieles mehr.

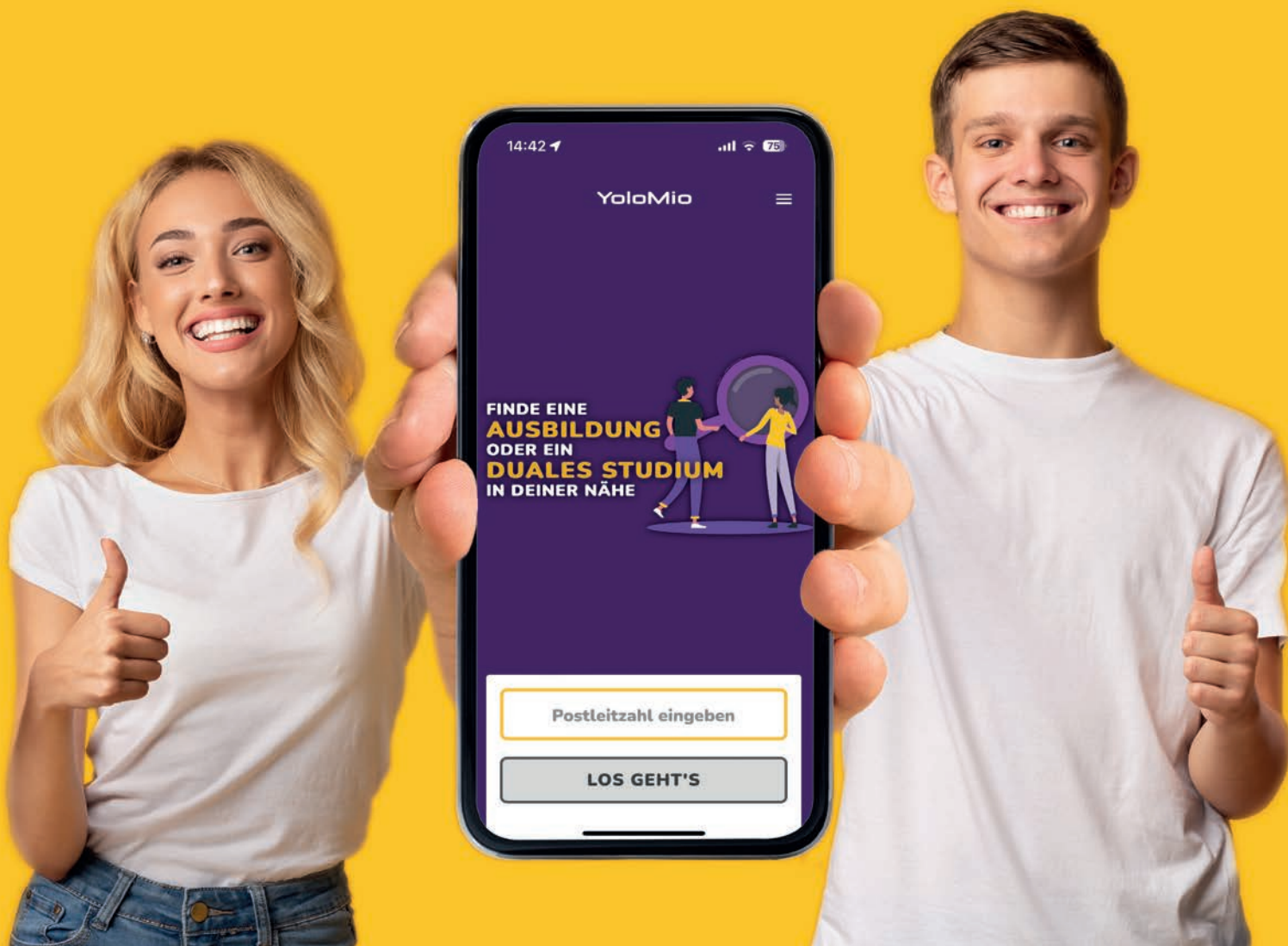
22.
AUSGABE
#dieauslandsreise
f i g p in

die auslandsreise 2024

erhältlich im Buchhandel

TS





Yolo mio.de

Die Videoplattform für den Ausbildungsmarkt

Du weißt nicht, was Du werden willst?

Einfach Videos anschauen
und passende Ausbildung finden.

