berufsorientierung-plus.de/sh

BO [plus]

Herbst 2026
Schleswig-Holstein

Für die
BERUFSORIENTIERUNG
an Schulen



Unter anderem in dieser Ausgabe:

■ **zynd**: Seit dem Start des Portals ist das Angebot deutlich gewachsen.

■ **Geschlechterklischees**: In Deutschland gibt es einen stark nach Geschlecht aufgeteilten Arbeitsmarkt. Das Problem geht die Initiative Klischeefrei an.

■ **Jobs und Praktika:** Eine Studie belegt, dass sich Arbeiten in der Schulzeit positiv auf die Berufsorientierung auswirkt.

■ **Arbeitsmarkt:** Alle Prognosen weisen darauf hin, dass sich der Arbeitskräftemangel dramatisch verschärfen wird.

■ **CHE-Kolumne:** Noch immer entscheidet die soziale Herkunft über den Hochschulzugang. Welche Hürden gibt es?

■ **PORTALE UND TERMINE**
Servicebereiche Berufsfindung, Ausbildung, Studium, Ausland und Ausbildungsmessen

Berufsorientierung beginnt nicht mit irgendeiner Antwort.

Sondern mit den richtigen Fragen!



Reflektierte Berufsorientierung.
Digital, spielerisch und
praxisnah begleiten.

www.zynd.de

zynd
...und wofür brennst du?

bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

Gefördert vom:
Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Liebe Leserinnen und Leser!

Diese Ausgabe der **BO[plus]** zeigt es wieder einmal ganz deutlich: Die Berufsorientierung an Schulen wird immer wichtiger. Für die Schülerinnen und Schüler, die einen erfüllenden Beruf finden und auf dem Weg dorthin möglichst wenige Abbrüche und Umorientierungen erleben möchten, sowieso. Für die über drei Millionen Unternehmen, die sich mehr passende Bewerber*innen wünschen. Und dann für unsere Gesellschaft insgesamt, weil eine effektive berufliche Orientierung das abfedern könnte, was uns in den nächsten Jahren droht.

Denn die Prognosen sind völlig eindeutig: In ein paar Jahren wird der Fachkräftemangel eine bisher nicht gekannte Dimension erreichen. Wahrscheinlich wird man sich später einmal fragen, warum man 2026 nicht noch mehr gegen die hohen Abbrecherquoten in Ausbildungsgängen und an den Hochschulen unternommen hat. Warum die Übergangssysteme nicht umfassend optimiert und die Hürden für die Aufnahme eines Studiums für viele Schulabgänger*innen nur halbherzig abgebaut wurden. Warum Azubis finanzielle Not leiden, weil der Lohn oft nicht einmal für die Miete reicht. Und warum der Berufsorientierung an den Schulen nicht mit noch mehr Personal und Geld unter die Arme gegriffen wurde, um für mehr Passgenaugkeit in der Ausbildungs- und Arbeitswelt zu sorgen. Viele Argumente dafür, was jetzt alles in Angriff genommen werden könnte, liefert diese Ausgabe der **BO[plus]**.

Aber jetzt eine positive Nachricht aus unserer Redaktion: Wir bekommen inzwischen einen immer besseren Eindruck davon, wie kreativ die BO-Teams an den Schulen das komplizierte Thema Berufsorientierung angehen. In dieser Ausgabe finden Sie Praxisberichte, die zur Nachahmung einladen. Und weil es sich so spannend liest, richten wir auch dieses Mal wieder die Bitte an Sie: Wenn Sie BO-Konzepte Ihrer Schule in der nächsten Ausgabe der **BO[plus]** vorstellen möchten, würden wir uns sehr freuen! Schicken Sie uns einfach eine E-Mail an die Adresse **boplus@berufsorientierung-plus.de**. Freuen würden wir uns auch über Anregungen, Themenvorschläge oder Kritik!

Alle Texte und Anzeigen in diesem Magazin finden Sie wie gewohnt auch auf unserer Internetseite unter **berufsorientierung-plus.de**. Dort gibt es auch den Link zu allen bisherigen Ausgaben als ePaper. So können Sie alle Inhalte bequem an das Kollegium, an Eltern und an Ihre Schülerinnen und Schüler weiterleiten.

Viel Spaß beim Lesen der neuen **BO[plus]**!



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

Vorschläge, Adressänderungen oder Abbestellungen: **boplus@berufsorientierung-plus.de**

Melden Sie sich für den Newsletter an!
berufsorientierung-plus.de/newsletter

IMPRESSUM

Kostenfreie Sonderveröffentlichung für Lehrkräfte, die an ihrer Schule für die berufliche Orientierung verantwortlich sind.

Ausgabe Herbst 2026

Herausgeber: Verlag tsmedien
Adam-Schall-Str. 52
50226 Frechen

Verantwortlich: Tilman Strobel

Kontakt:
boplus@berufsorientierung-plus.de
Tel.: 0151-52 81 69 20
Web: berufsorientierung-plus.de

Erscheinungsweise: halbjährlich

Druck:
Druckerei Hachenburg · PMS GmbH
Saynstraße 18
57627 Hachenburg

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.


Einstieg
Messen
Ausbildung • Studium • Gap Year
In der Nähe:
→ Einstieg Hamburg 19. & 20. Februar 2027
Mach, worauf du Bock hast!
Gratis-Tickets
einstieg.com

3 **Editorial, Impressum**

BERUFSORIENTIERUNG

6 **Neue Angebote bei "zynd"**
Das Portal "zynd" unterstützt Fach- und Lehrkräfte dabei, junge Menschen bei der Beruflichen Orientierung und am Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten. Was hat sich seit Start von zynd im Jahr 2024 getan?

7 **Berufsfindung und Bauchgefühl**
In der Berufsfindung hat sich das sogenannte „Bauchgefühl“ als Argument in der Berufsfindung durchgesetzt. Dabei ist das Wort doppelt gemoppelt, denn „Bauch“ steht ja bereits für „Gefühl“. Eine Analyse von unserer Kolumnistin Uta Glaubitz.

8 **Jobs in der Schulzeit**
Nur ein Fünftel der 14- bis 17-Jährigen arbeitet neben der Schule oder in den Ferien. Das Deutsche Jugendinstitut hat erstmals untersucht, inwieweit Arbeitserfahrung während der Schulzeit den späteren Übergang in die Berufswelt erleichtert.

10 **Initiative Klischeefrei**
Geschlechterklischees wirken sich massiv auf die Berufs- und Studienwahl aus und sorgen so dafür, dass es auch in Deutschland einen stark nach Geschlecht aufgeteilten Arbeitsmarkt gibt. Die Initiative Klischeefrei hat eine Reihe von Angeboten entwickelt, die dem entgegenwirken sollen.

12 **IW-Studie zu Fachkräftelücken**
Das Institut der deutschen Wirtschaft hat Daten ausgewertet, um ein besseres Bild über den Fachkräftemangel in einzelnen Branchen zu bekommen. Wir hakten nach bei Alexander Burstedde.

13 **Künftiger Arbeitskräftebedarf**
Nie war der Zeitpunkt besser, Schulabgängern Mut für ihre Zukunft zu machen. Warum, begründet Soziologie-Professor Florian Butollo im Interview.

14 **einstieg.com für Schüler und Lehrkräfte**
Seit 30 Jahren bietet die Firma Einstieg Unterstützung bei der beruflichen Orientierung. Auf einstieg.com finden Schüler und Lehrkräfte jetzt noch mehr Informationen, Angebote und praktische Hilfestellungen.

15 **Patenschaften und Mentoring in der BO**
In Deutschland gibt es zahlreiche Patenschaft- und Mentoringprogramme für junge Menschen. Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Rahmen der Initiative "Aktion zusammen wachsen" eine Projektdatenbank erstellt.

16 **Vorgestellt: Berufecasting Stuttgart**
Ein Stuttgarter Projekt verfolgt einen spannenden Ansatz: Jugendliche sollen Berufe nicht nur kennenlernen, sondern unmittelbar erleben.

17 **Studienorientierung an Schulen**
Ein Gymnasium in Gelsenkirchen lädt Hochschulen ein, um vor Ort über alle Themen rund ums Studium aufzuklären. Was ist dabei zu beachten?

18 **Plan B an der Gesamtschule Weilerswist**
Die Gesamtschule Weilerswist hat seine Berufsorientierung neu aufgestellt und dafür mehrere Partner ins Boot geholt.

19 **Berufsorientierung als Entwicklungsprozess**
Der Beitrag stellt das FOKUS-Modell des Störck-Gymnasiums Bad Saulgau vor.

20 **Übersicht Portale Berufsfindung**

AUSBILDUNG

21 **Übergangssysteme**
Die Bertelsmann-Stiftung und die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung haben gemeinsam mit Fach-, Führungskräften und jungen Menschen Vorschläge zur Weiterentwicklung des Übergangssektors erarbeitet.

22 **Flexible Ausbildungsformate**
Zu viele unbesetzte Stellen und zu hohe Abbruchquoten – wie können flexible Ausbildungsformate helfen, die Berufsausbildung in Deutschland zu optimieren? Gespräch mit Julia Hollleitner vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

23 **Ausbildungsumfrage 2026**
Die DIHK hat rund 14.000 Unternehmen nach ihren Plänen und Erfahrungen rund um die Ausbildung gefragt. Über die Ergebnisse sprachen wir mit Referatsleiterin Jana Heiberger.

24 **Karrieren im Öffentlichen Dienst**
Die Berliner Agentur Next:Public berät den öffentlichen Dienst seit vielen Jahren und weiß um die Bedeutung der Ausbildung in deutschen Ämtern. Wir sprachen mit Geschäftsführer Carsten Köppl.

25 **Portrait: AUBI-plus**
Die 1997 gegründete AUBI-plus GmbH gehört zu den größten Anbietern von Plattformen rund um die Vermittlung von Ausbildungsplätzen in der DACH-Region. Wir sprachen mit Geschäftsführer Niels Köstring.

26 **Übersicht Portale Ausbildung**

AUSBILDUNGSMESSEN

27 **Übersicht Messetermine**

STUDIUM

28 **Sinkende Studienanfängerzahlen im Ingenieurwesen**
In den klassischen Fächern Verfahrens-, Elektro- und Informationstechnik sowie Maschinenbau nimmt die Zahl derer ab, die ein Studium beginnen. Was kann dagegen getan werden? Wir sprachen mit Susanne Falk vom Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF).

30 **CHE-Kolumne: Hochschulzugang**
Studien zeigen, dass der Hochschulzugang in Deutschland maßgeblich mit der sozialen Herkunft der Studierenden zusammenhängt. Welche Hürden gibt es? Ein Beitrag von Ulrich Müller vom CHE Centrum für Hochschulentwicklung.

31 **Übersicht Portale Studium**

AUSLAND

32 **Bewerbungstraining im Unterricht**
Das EU-Portal Europass hilft Lehrkräften dabei, Schüler auf den Übergang von der Schule in den Beruf vorzubereiten. Jetzt liegen die Unterrichtsmaterialien auch auf Englisch, Französisch und Spanisch vor. Ein Gespräch mit Franziska Bopp vom Nationalen Europass Center.

33 **Erasmus+ an der Johannes-Diakonie Mosbach**
Ein Berufsbildungswerk in Baden-Württemberg verbindet Ausbildung und individuelle Förderung – es setzt dabei auf Demokratiebildung und europäische Werte.

34 **Kolumne Susanne Gry Troll**
In der Kolumne von Susanne Gry Troll, der Autorin des Ratgebers "Die Auslandsreise", geht es dieses Mal um die Frage, ob es Auslandserfahrung auch für Azubis und nicht nur für Studenten gibt.

35 **Übersicht Portale Ausland**

MEIN WEG

36 **Andreas Schell, Ingenieur und Manager**
Junge Menschen orientieren sich bei ihrer Berufsfindung oft auch an Vorbildern, die über ihren beruflichen Werdegang berichten. Für diese Ausgabe sprachen wir mit Andreas Schell. Der Ingenieur und Manager ist CEO beim Solarparkentwickler ib vogt.

37 **Carolin Ackermann, Gründerin**
Immer weniger Menschen möchten unternehmerisch tätig werden. Wir trafen Carolin Ackermann, die den Schritt in die Selbstständigkeit wagte und nun Werbung dafür macht.



© Foto: Hendrik Müller

„Berufsorientierung braucht mehr als Information“

Das Portal "zynd" unterstützt Fach- und Lehrkräfte dabei, junge Menschen bei der Beruflichen Orientierung und am Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten. Was hat sich seit Start von zynd im Jahr 2024 getan? Welche Rolle spielen die sogenannten Playlets und wie werden Fachkräfte in der Praxis unterstützt? Wir fragten nach bei **Frank Neises**, dem Leiter der Fachstelle für Übergänge in Ausbildung und Beruf beim **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**.

Herr Neises, welchen Mehrwert kann ein digitales Angebot wie zynd bei der Berufsorientierung bieten?

Digitale Medien und spielerische Formate gehören zur Lebenswelt der allermeisten jungen Menschen. Genau daran knüpft zynd an. Wir bieten auf der Plattform sogenannte Playlets an, das sind interaktive und spielerische Tools, mit denen sich Jugendliche ausprobieren und mit ihren Interessen, Werten und Vorstellungen auseinandersetzen können. Für mich ist das Entscheidende aber, dass solche Erfahrungen nicht für sich stehen. Sie können ein Gespräch anstoßen sei es mit der Fachkraft oder Personen aus dem direkten Umfeld – und können damit Teil eines größeren Berufsorientierungsprozesses werden.

Wurde das Angebot von zynd in den vergangenen zwei Jahren noch in anderen Punkten verändert oder ergänzt?

Das Angebot von zynd wird stetig weiterentwickelt und an den Bedarfen von Jugendlichen, Fachkräften sowie den Akteuren von Bund und Ländern ausgerichtet. So wurde neben einem Playlet zum Thema Werte auch ein sehr niedrigschwelliger Interessentest entwickelt, der mit Bildern und Grafiken arbeitet. Wir wollen aber nicht nur das Angebot erweitern, sondern es möglichst konkret für den pädagogischen Einsatz aufbereiten und dazu begleitende Materialien anbieten. Auch aktuelle Themen greifen wir auf, etwa in Artikeln in unserem Magazyn und unserer Podcastreihe.

Wie können Fachkräfte die digitalen Angebote von zynd pädagogisch begleiten?

Die Playlets orientieren sich an zentralen Fragen im Berufsorientierungsprozess. Fachkräfte können damit unterschiedliche Phasen aufgreifen und an den jeweiligen Stand der Jugendlichen anknüpfen. Sie wählen passende Angebote aus, geben einen Rahmen und ordnen die Erfahrungen anschließend gemeinsam mit den Jugendlichen ein. Zynd lässt sich in pädagogische Prozesse integrieren und bietet einen Ausgangspunkt für Reflexion und individuelle Begleitung.

Fachkräfte haben im Alltag oft wenig Zeit für die Vorbereitung. Wie unterstützt zynd sie dabei, die Angebote in ihrer Arbeit einzusetzen?

Für die Vorbereitung gibt es zu den Playlets Handreichungen, Nutzungskonzepte und fertige Unterrichtseinheiten. Sie zeigen Einsatzmöglichkeiten, Zeitaufwand und Möglichkeiten der pädagogischen Begleitung, ob in der Beratung, in Gruppensettings oder im Schulunterricht. Fachkräfte können damit direkt auf fertige Materialien zurückgreifen.

Welche weiteren Angebote gibt es für Fachkräfte, die zynd kennenlernen und für ihre Arbeit nutzen möchten?

Zusätzlich bietet zynd einen geschlossenen Bereich für die digitale Zusammenarbeit mit Jugendlichen. Dort können sie Gruppen anlegen, Einzelcoachings durchführen, Dateien ablegen, Notizen führen und Aktivitäten moderieren. Für Videokonferenzen steht BigBlueButton zur Verfügung. Im vierten Quartal starten außerdem Fortbildungen für Fachkräfte von Bildungsträgern zum Einsatz von zynd. Die Arbeitswelt verändert sich, gleichzeitig stehen junge Menschen vor neuen Herausforderungen.

Was bedeutet das ganz allgemein für die Berufsorientierung?

Berufsorientierung muss heute mehr leisten, als über Berufe und Ausbildungswege zu informieren. Junge Menschen müssen sich in einer Arbeitswelt orientieren, die sich derzeit stark verändert. Die aktuellen Entwicklungen rund um KI sind dafür ein Beispiel. Deshalb geht es auch darum, Jugendliche dabei zu unterstützen, sich selbst besser kennenzulernen: Was interessiert mich? Was kann ich gut? Was ist mir wichtig? Und welche Möglichkeiten gibt es überhaupt? Berufsorientierung sollte Raum geben, solche Fragen zu stellen, Dinge auszuprobieren und eigene Erfahrungen zu sammeln. Auch Umwege und Neuorientierung gehören dazu. Der einzelne junge Mensch sollte dabei im Mittelpunkt stehen. Es geht um biografische Selbstreflexion, eigene Erfahrungen und Selbstwirksamkeit sowie Stärkung der Entscheidungsfähigkeit. ■

zynd ist ein Portal des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und wird vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert.

Kostenfreien Materialien zu den Playlets:
zynd.de/fuer-fachkraefte

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-zynd

Berufsfindung und Bauchgefühl

In der Berufsfindung hat sich das sogenannte „Bauchgefühl“ als Argument durchgesetzt. Dabei ist das Wort doppelt gemoppelt, denn „Bauch“ steht ja bereits für „Gefühl“. Eine Analyse von unserer Kolumnistin **Uta Glaubitz**.

Vielleicht haben ja manche einen zusätzlichen Sinn: Neben den fünfen von Aristoteles - Sehen, Hören, Riechen, Schmecken, Tasten - nun sechstens das Bauchgefühl. Auf diese magische Kraft könnte ein junger Mensch zurückgreifen, wenn er nicht weiß, was er werden soll. Mit ihr könnte er Zusammenhänge durchschauen, Hinweise entschlüsseln, unsichtbare Probleme und Unstimmigkeiten wahrnehmen und schließlich eine Wahl „nach Bauchgefühl“ treffen. Somit wäre der sechste Sinn eine Art Vorbewusstsein oder mehrdimensionale Wahrnehmungsinstanz.



Gegen so eine Sicht spricht gar nichts. Außer die Natur des Gefühls. Denn Gefühle sind flüchtig, diffus, vielfältig interpretierbar und widersprüchlich. Im schlimmsten Fall sind sie einfach eine Ausrede, die dazu dient, jedes vernünftige Argument abzuwehren. Nach dem Motto „Aber mein Bauchgefühl….“. Denn oft signalisiert gerade das Bauchgefühl: „Verschieb die Entscheidung!“ Man könnte ergänzen „ … auf den Sankt Nimmerleinstag“ oder „ … und zwar erst recht, wenn sie wichtig ist“.

Eine Entscheidung erfordert den Willen, sich überhaupt zu entscheiden

Zum Beispiel die Entscheidung für eine Ausbildung. Sie ist schwierig, muss Widerstände überwinden und hat weitreichende Folgen. Da spricht das Gefühl eher für ein Gap-Year und danach eine Weltreise. Immer mit im Gepäck: Die Idee, irgendwann würde der entscheidende Moment kommen und man wüsste endlich, was man werden will – klar, eindeutig, zuversichtlich und versöhnt. Wenn, …. ja, wenn es soweit ist. Aber natürlich passiert das nicht, denn eine Entscheidung erfordert den Willen, sich überhaupt zu entscheiden – also das Gegenteil von Weltenbummelei und Im-Hostel-Abhängen. Die Gedanken zur Berufsfindung sind auf dem Hinflug exakt dieselben wie auf dem Rückflug, auch wenn das Gehirn zwischenzeitlich in Angkor Wat, den Serengeti und Usbekistan war.

Und auch danach wird es nicht besser: Mit Bauchgefühl sucht man nach einer Ausbildung oder einem Studium, das sich gut anhört, einen irgendwie als netten Menschen dastehen lässt, und nicht übermäßig anspruchsvoll ist. Denn Ansprüche machen Angst und weisen auf Frustoptionen hin. Das löst dann einen Fluchtreflex aus und die Vermeidung beginnt von vorn. Dieser Mechanismus hat den Vornamen Prokrast - und den Nachnamen Bauchgefühl. Wie man da rauskommt? Ich wiederhole die conditio sine qua non: Das Rauskommen setzt voraus, dass man herauskommen will. Und vielen jungen Leuten erscheint das offenbar nicht attraktiv. Als Kronzeuge zitiert man den verstorbenen Apple Superstar Steve Jobs, der an Studenten appellierte: „Have the courage to follow your heart and intuition. They somehow already know what you truly want to become.“

Warte nicht auf eine Erleuchtung

Es ist schwierig, Steve Jobs zu widersprechen. Aber ich bin skeptisch, ob das Zitat so ein guter Tipp zur Berufsfindung ist. Vielleicht hat das ganze mehr mit Selbstinszenierung zu tun, als mit einem Hinweis für Studenten. Zumal Steve Jobs als grausamer Chef galt, ohne jede Geduld, ausfallend und verletzend. Selbst Gemini spricht von Arroganz, Narzissmus, Respektlosigkeit, Esoterik und Essstörung. Das hört sich nicht an nach allzu großem Verständnis für Leute, die nicht wissen, was sie wollen. Und die darauf warten, dass sich das Bauchgefühl meldet. Ich schlage daher folgende Übersetzung für Steve Jobs‘ Zitat vor: “Nimm dein Leben in die Hand und verschwende keine Zeit mit Rumhängen. Auch wenn die Entscheidung für einen Beruf verdammt schwerfällt: Sie ist das wichtigste Instrument deiner Lebensgestaltung. Lauf niemandem hinterher und mach nicht, was andere wollen. Warte nicht auf eine Erleuchtung, sondern arbeite an deinem Selbstbewusstsein und an deiner Disziplin.“ Kurz: „Whatever it takes …. Finally make up your mind.“ ■

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

berufsfindung.de

Podcast: Berufsfindung & Philosophie

Diesen Text gibt‘s auch online:
berufsorientierung-plus.de/2-26-glaubitz

(c) Foto: B. Prächt



"Möglicherweise vermitteln Nebenjobs Soft Skills"



Nur ein Fünftel der 14- bis 17-Jährigen arbeitet neben der Schule oder in den Ferien. Das liegt zum einen an den Restriktionen des Gesetzgebers, zum anderen aber auch am vollen Stundenplan. Das **Deutsche Jugendinstitut** hat erstmals untersucht, inwieweit Arbeitserfahrung während der Schulzeit den späteren Übergang in die Berufswelt erleichtert. Ein Gespräch mit **Christine Steiner** und **Stefan Hofherr**, den Autoren der Studie.

Frau Dr. Steiner, Herr Dr. Hofherr, wie kamen Sie auf die Idee, sich bei Ihrer Forschungsarbeit mit Schülerjobs zu beschäftigen?

Christine Steiner: Die Frage, ob Jugendliche neben der Schule einer Beschäftigung nachgehen, gehört durchaus zum Repertoire sozialwissenschaftlicher Forschung über die Lebenswelt junger Menschen im Allgemeinen und den Übergang von der Schule in die Ausbildung und ins Erwerbsleben. Allerdings und interessanterweise werden diese Jobs viel seltener als eigenständiger Einflussfaktor untersucht, als man angesichts ihrer theoretischen Bedeutung erwarten könnte. Nebenjobs können beispielsweise neben ersten Arbeitserfahrungen auch arbeitsbezogene Kompetenzen vermitteln. Das hilft Jugendlichen, ihre Vorstellungen über das Arbeitsleben oder bestimmte Berufe zu konkretisieren. Das kann dann auch bei der Entscheidung für oder gegen eine Ausbildung helfen.

Solche Erfahrungen werden doch sicher auch von Unternehmen später geschätzt, oder?

Auf jeden Fall. Durch Nebenjobs können auch Kontakte zu Arbeitgebern, Kolleg:innen und anderen Erwerbstätigen entstehen, die später bei der Suche nach Ausbildung oder Beschäftigung hilfreich sind. Nicht zuletzt spielt auch die Tatsache, über ein eigenes Einkommen zu verfügen, eine wichtige, für junge Menschen sogar eine zentrale Rolle. Gerade für junge Menschen, die aus weniger begüterten Familien kommen, kann der Nebenverdienst während der Schule, aber auch später während der Ausbildung oder im Studium der Finanzierung notwendiger Ausgaben dienen. Aus unserer Sicht sollten die verschiedenen, mit dem Nebenjob assoziierten Aspekte stärker in der Übergangsforschung berücksichtigt werden. Sie sind eine wichtige Ergänzung zu den in der Regel untersuchten Funktionen von Schulabschlüssen und Kompetenzen oder institutionellen Übergangsstrukturen. Das gilt auch für die negativen Aspekte des Nebenjobs, die es durchaus gibt. So kann eine umfangreiche Erwerbstätigkeit nebenher viel Zeit und Energie beanspruchen, die dann für Schule, Hausaufgaben oder andere bildungsrelevante Aktivitäten fehlen, was potenziell zu schwächeren Bildungsergebnissen führen kann.

Gab es etwas, was Sie nach Auswertung der Daten überrascht hat?

Stefan Hofherr: Mich haben zwei Ergebnisse besonders überrascht. Zum einen, dass Schülerinnen und Schüler aus Familien mit niedrigem sozioökonomischem Status der Eltern seltener nebenerwerbstätig sind als Gleichaltrige aus sozioökonomisch besser gestellten Familien. Ich hätte erwartet, dass diese am häufigsten einen Nebenjob haben, weil sie von den Eltern vermutlich weniger finanzielle Unterstützung oder Taschengeld erhalten. Zum anderen hat mich überrascht, dass Jugendliche, die während der Schulzeit einen Nebenjob ausgeübt haben, nach dem Verlassen der Schule schneller eine Berufsausbildung oder ein Studium beginnen als Jugendliche ohne diese frühen Arbeitserfahrungen. Ich dachte, dass Schülerjobs eher weniger zur Berufsorientierung beitragen als beispielsweise Schülerpraktika in Betrieben. Ich habe als Schüler Zeitungen ausgetragen, im Supermarkt Regale eingeräumt und im Getränkemarkt Leergut angenommen. Das waren keine Tätigkeiten, die für mich als Hauptberuf als Erwachsener in Frage kamen. Aber möglicherweise vermitteln diese Nebenjobs bestimmte Soft Skills wie Pünktlichkeit, Organisations- und Teamfähigkeit, welche bei Bewerbungsgesprächen um einen Ausbildungsplatz positiv von den Personalverantwortlichen bewertet werden.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass Jugendliche unter 16 bestimmte Grenzen einhalten müssen. Sollte man diese Restriktionen Ihrer Meinung nach lockern?

CS: Die Frage ist nicht einfach zu beantworten, weil immer zwischen der Schutzfunktion auf der einen Seite und der Förderung der Selbstständigkeit Jugendlicher abzuwägen ist. Das Jugendarbeitsschutzgesetz verfolgt ausdrücklich das Ziel, Kinder und Jugendliche vor Überforderung, gesundheitlichen Belastungen und ungeeigneten Arbeitsbedingungen zu schützen. Es unterscheidet dabei nicht zwischen unter 16-Jährigen und älteren Jugendlichen. So sind junge Menschen, etwa Auszubildende, vor besonders frühen, späten oder auch langen täglichen Arbeitszeiten zu schützen, da diese mit gesundheitlichen Risiken einhergehen können. Noch striktere Regeln gelten für vollzeitschulpflichtige Jugendliche unter 15 Jahren und für Kinder. Für 13- bis 14-jährige Schüler:innen beispielsweise sind Jobs vor und während der Schulzeit sowie am Abend und in

der Nacht verboten; der Stundenumfang sowie die zulässigen Tätigkeiten sind zudem stark limitiert. Als zulässige Tätigkeiten gelten etwa Botengänge, das Austragen von Zeitungen, Nachhilfeunterricht und auch Hilfen im Haushalt, im Garten und in der Landwirtschaft. Angesichts der umwälzenden Änderungen auf dem Arbeitsmarkt, gerade im IT-Bereich, wäre ein Update der bestehenden Positivliste notwendig und eine begrenzte Flexibilisierung etwa durch größere Spielräume für leichte und zeitlich begrenzte Tätigkeiten denkbar – auch um Jugendlichen Erfahrungen mit Selbstständigkeit, Verantwortung und mit der Arbeitswelt zu ermöglichen. Die Schutzgrenzen bei Arbeitsdauer, Nachtarbeit und gefährlichen und belastenden Tätigkeiten sollten aus unserer Sicht grundsätzlich erhalten bleiben.

Ihre Zahlen ergaben, dass deutlich mehr Mädchen einem Nebenerwerb nachgehen als Jungs. Woran kann das liegen?

CS: Das war durchaus überraschend, weil es nicht in die generellen Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung passt. Laut der aktuellen Mikrozensusdaten liegt die Erwerbstätigenquote der 15- bis 19-Jährigen beispielsweise bei jungen Männern sogar etwas höher als bei jungen Frauen.
Ein Grund für dieses Ergebnis könnten die geschlechtsspezifische Gelegenheitsstrukturen sein. Wie bereits die o.g. Beispiele aus der Positivliste zeigen, sind diese häufig in haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen angesiedelt, zu denen Mädchen leichter Zugang finden bzw. häufiger für solche Tätigkeiten angesprochen werden. Daneben können aber auch Unterschiede in der Verselbstständigung, im Konsumverhalten, in sozialen Netzwerken und in der beruflichen Orientierung eine Rolle spielen. Allerdings habe wir auch geprüft, ob der Geschlechtereffekt auch dann besteht, wenn andere Merkmale mitberücksichtigt werden. So können sich Mädchen und Jungen sich hinsichtlich Alter, besuchter Schulform, sozialer Herkunft oder Wohnort unterscheiden. Ein zunächst beobachteter Geschlechterunterschied muss daher nicht auf das Geschlecht selbst zurückzuführen sein. Und das ist er dann auch nicht. Entscheidend waren vielmehr die soziale Herkunft der Schüler:innen, der Migrationshintergrund und die besuchte Schulform.

Planen Sie, die Nebenerwerbstätigkeiten junger Menschen auch künftig bei Erhebungen abzufragen?

SH: Ja. Die nächste Haupterhebung in unserem Survey „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ (AID:A) wird im Oktober 2026 starten. Darin werden alle Zielpersonen im Alter von 12 bis 32 Jahren gefragt, ob sie für mindestens eine Stunde in den letzten vier Wochen nebenher erwerbstätig waren. Diese Frage wurde zuletzt in AID:A im Erhebungsjahr 2019 gestellt, weil sie aus Zeitgründen nicht im Erhebungsprogramm 2023 enthalten war.

Frau Steiner, Sie sind Sozialwissenschaftlerin, Sie Herr Hofherr haben Soziologie studiert. Wie kamen Sie damals auf die Idee, diese Richtung einzuschlagen?

CS: Das kam eher auf Umwegen. Ich interessiere mich für viele Dinge und Themen. Das war damals so und ist bis heute so geblieben. Die generalistische Ausrichtung in den Sozialwissenschaften passt da einfach gut bzw. besser. Hinzu kamen die vielen Transformationen, Umbrüche und Krisen in den zurückliegenden Jahren, die für Sozialwissenschaftler:innen natürlich ungemein interessantes Arbeits- bzw. Forschungsfeld sind.

SH: Meine Studien- und Berufsorientierung verlief alles andere als geradlinig. Lange Zeit hatte ich keinen Berufswunsch, bevor ich dann im Hotelmanagement arbeiten wollte. Ein enttäuschend verlaufendes Praktikum in einem 4-Sterne-Hotel sowie eine erfolglose Bewerbung um einen Studienplatz im Hospitality Management haben dann dazu geführt, dass ich mich in Richtung Soziologie umorientiert habe. Ausschlaggegend war mein Lehrer im Geschichts-Leistungskurs. Ich fand es müßig, singuläre historische Ereignisse und Daten zu lernen und fragte ihn, ob es nicht möglich sei, allgemeine Gesetzmäßigkeiten des menschlichen Handelns und sozialer Gemeinschaften zu erkennen. Er antwortete, dass genau diese Gesetzmäßigkeiten ein Gegenstandsbereich der Soziologie sei. Bereits als Schüler habe ich dann Vorlesungen über soziologische Theorien besucht und fand es sehr interessant, aber auch schwierig. So hat sich dann mein Studienwunsch nach und nach gefestigt. ■

Zur Studie:

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-dji



„Jugendliche sollen Berufe nach ihren Stärken auswählen – nicht nach Klischees“



Geschlechterklischees wirken sich massiv auf die Berufs- und Studienwahl aus. Dies führt dazu, dass es auch in Deutschland einen stark nach Geschlecht aufgeteilten Arbeitsmarkt gibt. Die mit Bundesmitteln geförderte **Initiative Klischeefrei** hat eine Reihe von Angeboten entwickelt, die dem entgegenwirken sollen. Wie genau, erläuterte im Gespräch **Miguel Diaz**, er ist Leiter der Servicestelle.

Herr Diaz, warum spielen Geschlechterklischees bei der Berufswahl noch immer eine Rolle?

Vorstellungen darüber, was angeblich zu Mädchen oder Jungen passt, entstehen sehr früh. Das betrifft auch Berufe. Jugendliche ziehen deshalb manche Möglichkeiten gar nicht erst in Betracht, obwohl diese zu ihren Interessen und Fähigkeiten passen könnten. Berufsorientierung sollte den Blick weiten. Sie soll Jugendliche dabei unterstützen, ihre Vorstellungen zu prüfen und informiert zu entscheiden. Jugendliche sollen Berufe nach ihren Stärken auswählen – nicht nach Klischees.

Sie bieten Methodensets für die Berufsorientierung an Schulen an. Was ist die Idee dahinter?

Lehrkräfte können Fragen anstoßen: Warum traue ich mir einen Beruf zu – und einen anderen nicht? Welche Bilder habe ich von technischen, sozialen oder handwerklichen Tätigkeiten? Beruhen sie auf Erfahrungen oder auf Klischees? Solche Gespräche funktionieren besonders gut, wenn Jugendliche selbst Position beziehen und diskutieren.

Wie unterstützt das Methodenset „Klischeefrei macht Schule“ dabei?

Das Set für die Klassen 5 bis 10 enthält zwölf interaktive Unterrichtsmethoden sowie je eine Methode für die Elternarbeit und für schulinterne Entwicklungsprozesse. Alle Einheiten sind ausgearbeitet und einzeln einsetzbar. Angaben zu Lernziel, Dauer, Material und Durchführung sowie Kopiervorlagen erleichtern die Vorbereitung. Die Methoden passen in den Unterricht zur beruflichen Orientierung sowie beispielsweise in Deutsch, Gesellschaftskunde, Politik, Wirtschaft, Religion oder Ethik. Auch Projekttage und Vertretungsstunden bieten sich an. Lehrkräfte wählen aus, was zur Lerngruppe und zum Zeitrahmen passt.

Wie sieht das konkret aus?

Bei „Alles nur Klischee!“ positionieren sich Jugendliche zu zugespitzten Aussagen im Raum. Im Gespräch wird sichtbar, wie Erwartungen an Mädchen und Jungen beeinflussen, was sie sich zutrauen. Die Übung eignet sich ab Klasse 5 und dauert etwa 20 bis 30 Minuten. Bei „Was mache ich beruflich?“ erraten Jugendliche durch Ja-Nein-Fragen verschiedene Berufe. Dabei prüfen sie ihre Annahmen zu Tätigkeiten, Arbeitsumfeld und Stärken. Die Methode dauert etwa 30 bis 45 Minuten. Bei der Werteversteigerung „Mein Beruf – das ist mir wichtig!“ bieten Jugendliche mit Spielgeld etwa auf Teamarbeit, gutes Einkommen oder flexible Arbeitszeiten. Danach diskutieren sie, welche Berufe zu ihren Prioritäten passen. Die Methode eignet sich ab Klasse 7 und dauert etwa 30 bis 45 Minuten.

Reicht eine einzelne Unterrichtsstunde aus?

Eine Unterrichtsstunde wird Geschlechterklischees nicht auflösen, kann aber einen Denkprozess anstoßen. Nachhaltiger wird es, wenn das Thema wiederholt aufgegriffen wird und Eltern sowie das Kollegium einbezogen werden. Deshalb umfasst das Set auch Methoden für die Elternarbeit und die Schulentwicklung.

Welche weiteren Angebote gibt es – und wo kann das Set bestellt werden?

Für einen spielerischen Einstieg gibt es das Klischeefrei-Quiz als Online-Spiel und klickbare PDF. Ein Infoblatt unterstützt bei Elternabenden. Auf klischee-frei.de stehen außerdem die Methoden zum Download sowie Faktenblätter, Videos und Hintergrundinformationen bereit. Für Fachkräfte gibt es den kostenfreien E-Learning-Kurs „Klischeefrei zu Berufen beraten“. „Klischeefrei macht Schule“ kann kostenfrei und ohne Versandkosten im Materialcenter bestellt werden. Ein Set pro Klasse oder Lerngruppe ist in der Regel ausreichend. Mein Vorschlag: eine Methode auswählen und ausprobieren. Klischeefreie Berufsorientierung beginnt mit der Bereitschaft, vertraute Vorstellungen gemeinsam zu hinterfragen. ■

Weitere Informationen und kostenfreie Downloads:
www.klischee-frei.de

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-klischeefrei

© Foto: Samantha Franson

KLISCHEE FREI
Initiative zur Berufs- und Studienwahl

KLISCHEEFREI MACHT SCHULE!

Stärken entdecken. Möglichkeiten erweitern. Berufswahl gestalten.



Methodenset für die Sek I

- 12 interaktive Unterrichtsmethoden
- mit Kopiervorlagen und Angaben zu Lernziel, Dauer, Material und Durchführung
- für Unterricht und Elternarbeit
- alles sofort einsetzbar

kostenfrei für Lehrerinnen und Lehrer

Hier kostenfrei bestellen oder herunterladen
www.klischee-frei.de

Gefördert durch:
Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

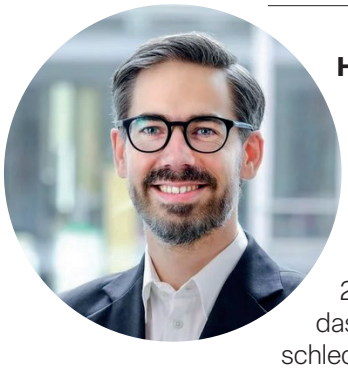
Bildungsketten

Die Servicestelle der Initiative Klischeefrei
bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

kompetenzz TECHNIK DIVERSITY CHANCENGLEICHHEIT

" Wir brauchen Leute, die an Mensch und Maschine arbeiten"

Das **Institut der deutschen Wirtschaft** nutzt Daten von Arbeitsagentur und Statistischem Bundesamt für Studien, um ein besseres Bild über den Fachkräftemangel in einzelnen Branchen zu bekommen. Nun ist eine neue Studie erschienen, die die Zahlen von 2024 bis 2029 fortschreibt. Wir hakten nach bei Studienautor **Alexander Burstedde**.



Herr Burstedde, wir trafen uns zuletzt 2023 für ein Interview in der BO[plus], was hat sich seitdem gravierend verändert, was ihre Studienergebnisse betrifft?

2023 konnte man schon ahnen, dass sich die Wirtschaftslage verschlechtern würde und wir sind jetzt in der längsten Stagnationsphase der deutschen Nachkriegsgeschichte. Es sieht aber gerade so aus, als würde endlich der langersehnte Aufschwung kommen. Das wird bei der Jobsuche vor allem Berufseinsteiger*innen helfen. Die Konjunkturlage ändert unterdessen nichts daran, dass der demografische Wandel dem Arbeitsmarkt immer mehr Arbeitskräfte entzieht. Der Fachkräftemangel dürfte sich deswegen deutlich verschärfen. Ich denke sogar, in bisher unbekannte Höhen – trotz KI.

Können Sie kurz zusammenfassen, wo der Mangel in den kommenden Jahren besonders krass ausfallen wird?

Softwareentwicklung wird es wohl nicht sein. KI kann inzwischen besser coden als die meisten Menschen. Von KI betroffen sind vor allem Berufe, in denen das meiste Wissen der Menschheit öffentlich ist und die KI beliebig viele Fehlversuche machen kann, bis sie die richtige Lösung gefunden hat. Auf viele Berufe trifft das nicht zu. Vor allem in der physischen Welt werden Menschen erstmal unersetzlich bleiben. Hinzu kommt, dass jetzt vor allem viele Menschen mit Ausbildung in Rente gehen, ohne dass jemand nachrückt. Deshalb ist es für mich ausgemachte Sache, dass wir künftig einen noch größeren Fachkräftemangel in Ausbildungsberufen haben werden als ohnehin schon. Sei es in Pflege, Handwerk oder Industrie – wir brauchen mehr Leute, die nicht im Büro sitzen, sondern an Mensch und Maschine arbeiten. Mit unserer alternden Bevölkerung und den vielen Milliarden für Rüstung und Infrastruktur halte ich das für sichere Jobs. Über die Industrie liest man viele Negativschlagzeilen, aber es gibt auch viele erfolgreiche Unternehmen – beim Export hatten wir gerade erst einen neuen Rekord. Die Branchen, die heute ausbilden, wollen die Fachkräfte auch morgen noch haben.

Sie schreiben, dass wir Bürger den Fachkräftemangel heftig zu spüren bekommen, wenn wir nicht für mehr Zuwanderung sorgen. Die Regierung ist doch aktuell aber ganz stolz darauf, dass es eben durch mehr Kontrollen weniger Zuwanderung gibt. Sehen Sie als Ökonom diese Entwicklung kritisch?

Wir brauchen vor allem mehr qualifizierte Zuwanderung. Wir haben inzwischen ein modernes Einwanderungsrecht, aber wir sind noch nicht gut in der Umsetzung. Zu wenig Akquise, zu komplizierte Verfahren. Wie viele Geflüchtete man aufnimmt, ist eine überwiegend humanitäre Entscheidung. Die Chancen sollte man aber in jedem Fall nutzen: Die Geflüchteten von 2015 arbeiten heute fast so oft wie der Rest der Bevölkerung. Ich denke, der Staat sollte nicht bei Integration und Kitas kürzen, ganz im Gegenteil.

Wie vor drei Jahren fragen wir Sie auch dieses Mal, was die Zahlen für den Ausbildungsmarkt bedeuten. Sollten die Schulen Ihre Studie ganz genau anschauen und ihren Schulabgänger*innen raten, in Branchen mit heftigen Fachkräftemangel zu gehen?

Jede*r sollte einen Job finden, der Spaß macht und zu den eigenen Fähigkeiten passt. Auf der Suche danach sollte man sich auch Berufe anschauen, die man noch nicht kennt, wie beispielsweise Zerspanungsmechaniker*in. Ein Blick auf aktuelle Rankings der Berufe mit dem größten Fachkräftemangel, wie vom IW oder KOFA, ist ein guter Anfang. Was heute knapp ist, ist das morgen meist auch noch. Weil am Ende niemand genau weiß, was die Zukunft bringt, bleibt das Wichtigste: Lernen lernen und immer schön am Ball bleiben.■

Zur Studie:

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-burstedde



„Der Arbeitskräftemangel wird zum zentralen Problem“

Unsere Wirtschaft schwächelt seit Jahren, täglich gibt es Meldungen über Entlassungen und Firmenschließungen. Wer denkt, dass aktuell kein guter Zeitpunkt sei, Schulabgänger*innen Mut für ihre Zukunft zu machen, bekommt heftigen Widerspruch von Soziologie-Professor **Florian Butollo** von der **Goethe-Universität Frankfurt**. Er sagt: Der Arbeitskräftemangel wird sich dramatisch verschärfen.

Herr Professor Butollo, Welche guten Nachrichten haben Sie für diejenigen, die bald studieren oder eine Ausbildung beginnen möchten?
Die Beschäftigung liegt in Deutschland mit knapp 46 Millionen Beschäftigten nach wie vor auf einem historischen Höchststand, rund fünf Millionen mehr als noch vor etwa 15 Jahren – trotz Digitalisierung und schwacher wirtschaftlicher Entwicklung. Während die Nachfrage nach Arbeit hoch bleibt, gibt es weniger Menschen, die diese Arbeit verrichten können. Der Fachkräftemangel der letzten Jahre war nur Vorbote einer Tendenz, die uns in den nächsten Jahren noch viel mehr beschäftigen wird. Das sind insofern gute Nachrichten, als dass Berufanfänger:innen sich nicht so sehr dafür zu fürchten müssen, arbeitslos zu werden.

Inzwischen häufen sich deutschlandweit Meldungen über nicht besetzte Plätze in den Kitas, es gibt weniger Kinder. Ist damit zu rechnen, dass schon bald flächendeckend die Schülerzahlen und dann auch die Zahl der Berufsstarter massiv zurückgehen werden?
Die nicht besetzten Kita-Plätze bleiben die Ausnahme, insgesamt gibt es viel zu wenige Betreuungskapazitäten. Weil wir inzwischen in einer Vollerwerbsgesellschaft leben, in der meist beide Elternteile arbeiten, ist der Bedarf an Betreuungsmöglichkeiten gestiegen. Und die Politik fordert derzeit ja noch mehr Arbeitseinsatz, obwohl viele Familien und erst recht Alleinerziehende schon an der Belastungsgrenze sind. Die Zahl der Schulabgänger ist schon in den 2000er und 2010er Jahren gesunken und wird eher konstant bleiben. Weil geburtenstarke Generationen aber nun in Rente gehen, reicht der Nachschub schlicht nicht aus, um die freiwerdenden Stellen zu besetzen, zumal ja nicht gesagt ist, dass die jüngeren Generationen in denselben Feldern aktiv werden, wie die Generationen vor ihnen. Das macht sich vor allem in der Industrie und im Handwerk bemerkbar.

Die Wirtschaft ist im Wandel, die Firmen können mit einem erhöhten Einsatz von KI viele Arbeitsplätze einsparen. Sie widersprechen an dieser Stelle vehement.
Im Grunde setzt sich da eine Tendenz der letzten Jahre fort: gerade in der Softwareentwicklung sehen wir seit Jahren Automatisierungsschritte und dennoch gibt es mehr Arbeit als je zuvor. Die Konkurrenz der Anbieter treibt das Tempo der Produkterstellung und die Komplexität der Projekte, eben weil neue Werkzeuge zur Verfügung stehen. Ich sehe diese Frage in einer längeren historischen Linie. Die Automatisierung begleitet uns schon seit dem Beginn der Industrialisierung und hat immer wieder Schübe erlebt. Das Gesamtvolumen der Arbeit ist aber gestiegen, weil unsere Wirtschaft immer ausdifferenzierter, komplexer und beschleunigter geworden ist. Bei KI kommt hinzu, dass man relativ viel investieren muss, bevor sie Erträge zeitigt, sie erfordert Arbeit der Implementierung. In Deutschland sind derzeit mehrere Hunderttausend Menschen mit der Einführung von KI befasst. Das ist mehr als bislang eingespart wurde.

Wie lautet ihr Tipp für diejenigen, die jetzt noch die Schulbank drücken? In welche Branchen sollten sie gehen, und welche eher melden? Wie finde ich Ihrer Meinung nach die Ausbildungsgänge und Jobs, die mir schon in wenigen Jahren allerbeste Chancen bieten?
In aller erster Linie sollte man seinen Interessen folgen. Wenn man eine intrinsische Motivation für eine Aufgabe verspürt, vielleicht ein Talent kultiviert, dann ist das die beste Voraussetzung dafür, da beruflich etwas daraus zu machen. Die meisten Tätigkeitsfelder verändern sich, sie sterben nicht einfach aus. Wenn man in sich mit einem Beruf beschäftigt, merkt man schnell, welche Aufgaben gefragt sind. Das heißt auch, sich Fähigkeiten anzueignen, die mit der Bedienung neuer technischer Mittel zu tun haben, zum Beispiel die Validierung von KI-Ergebnissen. Technische Skills werden insgesamt wichtiger; wir sehen in unserer Forschung aber auch, dass die fachlichen Grundlagen gerade im Kontext des technischen Wandels wichtiger werden. Wie man Technik richtig einsetzt und wie das zu bewerten ist, weiß man nur, wenn man sein Fach gut kennt. Die Fundamente bleiben also wichtig.

Wie klar war Ihnen selbst nach der Schulzeit, wohin es für Sie berufsmäßig geht?
Gar nicht. Mir ging es wie vielen Absolvent:innen heute. So viele Optionen und nur ein diffuses Bild darüber, wie diese eigentlich aussehen. Mein beruflicher Weg hat sich erst im Laufe der Jahre herauskristallisiert, zumal ich eher über Umwege in die Wissenschaft gekommen bin. Ich beobachte diese Unsicherheit bei vielen jungen Menschen. Je komplexer unsere Arbeitswelt und je unsicherer die gesellschaftlichen Zustände, desto schwieriger die Berufs- und Identitätsfindung. Man darf sich dafür auch Zeit nehmen und kann das spielerisch angehen. ■

Informationen zum aktuellen Buch von Prof. Butollo:

Das vollständige Interview online:
berufsorientierung-plus.de/2-26-butollo

© Foto: Karolin Klüppel

Berufsorientierung kann so einfach sein

Ausbildung oder Studium? Welcher Beruf passt zu meinen Interessen? Wie sieht eine ansprechende Bewerbung aus? Und wie lässt sich Berufsorientierung sinnvoll in den Unterricht integrieren? Auf **einstieg.com** finden Schüler und Lehrkräfte Informationen, Angebote und praktische Hilfestellungen rund um die Berufs- und Studienorientierung – von der ersten Idee bis zur konkreten Suche nach einem passenden Ausbildungsplatz oder Studiengang.

---

einstieg.com ist eine Informationsseite für die Zeit rund um den Schulabschluss, sie bietet aber auch das passende Werkzeug, um in jeder Phase der Berufsorientierung einen entscheidenden Schritt weiterzukommen.

Online-Berufswahltest: kostenlos und ohne Anmeldung

Wer noch nicht weiß, wohin die berufliche Reise gehen soll und mit Blick auf die vielen Studien- und Ausbildungsangebote überfordert ist, macht einfach den Berufswahltest auf einstieg.com: Er hilft dabei herauszufinden, welche Berufe und Studiengänge infrage kommen: künstlerisch-kreative, soziale, wissenschaftlich-forschende, organisierend-verwaltende, technisch-praktische oder wirtschaftlich-unternehmerische. Gut zu wissen: Es geht nicht darum, den einen perfekten Beruf zu finden. Der Berufswahltest zeigt vielmehr, welche Tätigkeiten, Themen und Arbeitsbereiche einen besonders ansprechen.

Und so geht's:

1. Test starten und in max. 15 Minuten mehr als 60 Tätigkeiten bewerten. Wichtig: Spontan und zügig antworten, es gibt kein Richtig oder Falsch!

2. Anhand des persönlichen Interessenprofils lassen sich Stärken erkennen und passende Branchen finden.

3. Der Weg zum perfekten Match: Es werden auf Wunsch direkt passende Ausbildungsplätze und Studiengänge angezeigt.

Tipp: Der Berufswahltest ist das ideale Tool zur Vorbereitung auf den Besuch der bundesweiten Einstieg Messen. Besuchende finden mit einem Klick all die Ausstellenden, die zu ihrem Testergebnis passen.

Berufe-Quiz und offene Stellenangebote

Wer Berufsorientierung spielerisch angehen möchte, kann auf einstieg.com mit dem Berufe-Quiz starten. In wechselnden Fragerunden testen Schülerinnen und Schüler ihr Wissen und bekommen gleichzeitig Einblicke in unterschiedliche Berufsfelder – wie zum Beispiel Handel, Justizvollzug oder kreative Berufe. So lassen sich Interessen entdecken und neue berufliche Möglichkeiten kennenlernen. Alle, die anschließend konkreter suchen möchten, finden zudem direkt aktuelle Ausbildungsplätze und Studienangebote. Die Suche lässt sich übrigens mit der persönlichen Berufsorientierung verbinden: Interessante Angebote können auf einer Merkliste gespeichert werden und bei vielen Stellen ist sogar eine direkte Bewerbung möglich.

Zum einstieg.com Berufsquiz

Zur Suche bei einstieg.com

Für Lehrkräfte: Berufsorientierung strukturiert und einfach in den Unterricht integrieren

Und auch Lehrkräfte bekommen auf einstieg.com Unterstützung. Es stehen kostenlose Angebote und Informationen rund um die Berufsorientierung zur Verfügung. Beliebt ist bei Lehrkräften vor allem die Toolbox – eine Sammlung von Arbeitsblättern, interaktiven Übungen und praxiserprobten Methoden ab Klasse 7. Die Unterrichtsmaterialien helfen dabei, Berufsorientierung in den Unterricht zu integrieren und den Arbeitsaufwand möglichst gering zu halten. Die Bandbreite reicht von der Auseinandersetzung mit Interessen und Stärken über die Recherche nach Berufsfeldern bis hin zu Berufsentscheidung und Bewerbungsprozess. Auch der Messebesuch kann gezielt als außerschulischer Lernbaustein eingesetzt werden. Lehrkräfte finden auf einstieg.com Informationen zur Vorbereitung und können mit ihren Klassen vorab Orientierungsfragen entwickeln, passende Aussteller auswählen und Gesprächssituationen vorbereiten. Anschließend können die gesammelten Erfahrungen im Unterricht ausgewertet und nächste Schritte festgelegt werden.

Sämtliche Angebote auf einstieg.com sind für Schülerinnen und Schüler sowie für Lehrkräfte kostenlos. ■

einstieg.com

Infos für Lehrkräfte

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-einstieg

„Ausgerechnet die, die am meisten profitieren würden, erreichen wir immer schwerer“

In Deutschland gibt es zahlreiche Patenschaft- und Mentoringprogramme für junge Menschen. Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Rahmen der Initiative "Aktion zusammen wachsen" eine Projektdatenbank erstellt, die eine zentrale Auskunft darüber ermöglicht. Welche Rolle spielen Projekte, die der Berufsorientierung dienen? Ein Gespräch mit **Susanne Huth** vom **involas Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik**, die eine Studie zu diesem Thema im Auftrag der AZW durchgeführt hat.



Frau Huth, in der Programm-Datenbank des BMBFSFJ sind rund 700 Programme gelistet, die Patenschaften und Mentoring für junge Menschen anbieten oder vermitteln. Rund die Hälfte aller gemeldeter Projekte hat nach Filterung etwas mit Berufsausbildung zu tun. Wie schwer fällt es Ihnen als Studienautorin, sich angesichts der Fülle und Heterogenität einen Überblick zu verschaffen?
Ehrlich gesagt: leicht ist das nicht. Die Landschaft ist riesig und sehr heterogen – vom kleinen Ehrenamtsprojekt bis zum bundesweiten Programm mit dutzenden Standorten. Wir haben deshalb die Datenbank systematisch ausgewertet und mit Literaturrecherche, Expertengesprächen und Fokusgruppen kombiniert. Dann entsteht ein Bild: stark westdeutsch und großstädtisch geprägt, nur rund neun Prozent der Einträge kommen aus Ostdeutschland.

Die Liste macht deutlich, dass hier vor allem Städte und Kommunen aktiv sind und lokal dann auch mit den Schulen zusammenarbeiten. Ist es aus Ihrer Sicht sinnvoll, dass hier jeder sein eigenes Süppchen kocht? Und kann die Datenbank bewirken, dass sich die Initiativen gegenseitig etwas abschauen?
Das würde ich so nicht sagen. Lokale Verankerung ist gerade am Übergang Schule-Beruf eine Stärke – man kennt die Schulen, die Betriebe, die Jugendberufsagentur. Problematisch ist eher, dass viele parallel dieselben Fragen lösen. Genau da kann die Datenbank der Aktion zusammenwachsen helfen: sichtbar machen, wer was macht. Dafür müsste sie moderner sein, etwa mit interaktiver Landkarte.

Konnten Sie angesichts der Vielzahl der Angebote zu einem Eindruck gelangen, ob Projekte im Bereich der beruflichen Orientierung insgesamt funktionieren, wie man sich das gedacht hat?
Teils, teils. Dass Mentoring wirkt, ist gut belegt – besonders für Jugendliche aus stark benachteiligten Verhältnissen, bis hin zu besseren Arbeitsmarktchancen. Das gilt aber nur bei guter Umsetzung: passendes Matching, verlässliche Begleitung, professionelle Koordination. Schlecht gemachtes Mentoring kann sogar schaden. Und viele Projekte hängen an befristeter Förderung und einzelnen engagierten Lehrkräften.

Es ist bekannt, dass Mentoring-Projekte oft das Problem haben, genügend Mentoren zu finden. Gleichzeitig aber haben Sie jetzt festgestellt, dass es "zunehmend schwieriger ist, Mentees zu gewinnen" also Jugendliche, die die Angebote nutzen möchten. Warum ist das so?
Ich sag mal so: Die Jugendlichen haben heute sehr viele Angebote und wenig Zeit. Dazu kommen fehlende Zugänge über Schule und Eltern. Bei jungen Menschen mit Fluchterfahrung sehen wir dagegen sehr hohe Motivation. Was hilft: ehemalige Mentees als Botschafterinnen und Botschafter und die Eltern von Anfang an einbeziehen.

Ihre Studie hatte das Ziel herauszufinden, welche Bedarfe es nach BO-Projekten am Übergang nach der Schule gibt. Wie lautet Ihr Fazit, wenn Sie es in wenige Sätze packen müssen? Was muss noch getan werden?
Kurz: Die Projekte leisten viel, arbeiten aber unter zu wackeligen Bedingungen. Wir brauchen den Schritt von der Projekt- zur Strukturförderung, mehr Sichtbarkeit in der kommunalen Bildungslandschaft, Qualifizierung für die neuen Anforderungen – interkulturell, digital, beratend – und gezielte Angebote für ländliche Räume und Ostdeutschland. Und wir brauchen mehr Wirkungsforschung, sonst bleibt Förderung Bauchgefühl. ■

Zur Studie:

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-mentoring



Wenn Berufsorientierung zum Erlebnis wird

Während klassische Berufsorientierung häufig auf Informationsveranstaltungen, Messen oder Praktikumsberichte beschränkt bleibt, verfolgt das Stuttgarter Projekt einen anderen Ansatz: Jugendliche sollen Berufe nicht nur kennenlernen, sondern unmittelbar erleben. Ein Bericht von **Felix Winkler**, er ist Geschäftsführende Schulleiter der **Beruflichen Schulen der Stadt Stuttgart**.

„Mach doch, was DU willst!“ – mit diesem Motto setzt das Berufecasting Stuttgart seit 2023 ein Zeichen in einer Zeit, in der viele Jugendliche vor einer kaum überschaubaren Vielzahl an Bildungs- und Berufswegen stehen. Das Konzept ist ebenso einfach wie wirkungsvoll. Schülerinnen und Schüler der neunten Klassen besuchen berufliche Schulen in Stuttgart und nehmen dort an praxisorientierten Workshops teil. Gemeinsam mit Auszubildenden, Lehrkräften und Ausbilderinnen und Ausbildern erhalten sie Einblicke in reale Arbeitsprozesse und Ausbildungsinhalte. Statt theoretischer Informationen stehen praktische Erfahrungen im Mittelpunkt. Die Jugendlichen löten Schaltungen, gestalten Medienprodukte, testen handwerkliche Tätigkeiten oder lernen soziale Berufe durch konkrete Mitmachangebote kennen.

Die Bandbreite der vorgestellten Ausbildungsberufe ist dabei beeindruckend. Rund 80 Berufe aus technischen, handwerklichen, kaufmännischen, sozialen und kreativen Bereichen stehen zur Auswahl. Vom Fachinformatiker über die Mechatronikerin, den Mediengestalter oder die Erzieherin bis hin zum Orthopädietechnik-Mechaniker reicht das Spektrum. Dadurch erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit, auch Berufsfelder kennenzulernen, die in ihrem unmittelbaren Umfeld oftmals wenig sichtbar sind. Besonders bemerkenswert ist die Größenordnung des Projekts. Im Jahr 2026 nahmen knapp 1.500 Schülerinnen und Schüler aus 72 Stuttgarter Schulen teil. Sie erhielten zusammen mit 300 begleitenden Lehrkräften Einblicke in 80 Berufsbilder. Damit gehört das Berufecasting zu den größten kommunalen Initiativen zur praxisnahen Berufsorientierung in Deutschland.

Vorteile für beide Seiten

Die Resonanz der Beteiligten zeigt, dass unser Konzept einen Nerv trifft. Lehrkräfte berichten von einer hohen Motivation der Schülerinnen und Schüler und betonen den unmittelbaren Nutzen der Veranstaltungen. Teilweise führten die Erfahrungen sogar dazu, dass sich Jugendliche bereits kurz nach den Workshops für vorgestellte Ausbildungsberufe bewarben. Die Rückmeldungen heben insbesondere die Praxisnähe, die authentischen Begegnungen mit Auszubildenden sowie die Möglichkeit hervor, berufliche Tätigkeiten selbst auszuprobieren. Für die beruflichen Schulen eröffnet das Projekt gleichzeitig neue Chancen. Sie präsentieren sich nicht nur als Lernorte, sondern als moderne Kompetenzzentren mit engem Bezug zur Arbeitswelt. Die Schülerinnen und Schüler erleben zusammen mit den begleitenden Lehrkräften die Schulen in einer ungezwungenen Atmosphäre und erhalten einen realistischen Eindruck von Ausbildung, Berufspraxis und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Dadurch werden Vorurteile abgebaut und die Attraktivität beruflicher Bildungswege gestärkt.

Breites Netzwerk

Das Berufecasting kommt zudem zu einem wichtigen Zeitpunkt. Projekte wie diese leisten einen wichtigen Beitrag dazu, die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung sichtbar zu machen. Sie schaffen Orientierung, fördern informierte Berufswahlentscheidungen und stärken die Verbindung zwischen Schule, Ausbildung und Wirtschaft. Der Erfolg des Projekts beruht dabei auf einem breiten Netzwerk. Berufliche Schulen, Schulverwaltung, Wirtschaftsakteure, Handwerksorganisationen und weitere Bildungspartner arbeiten eng zusammen. Diese Kooperation ermöglicht ein Angebot, das weit über einzelne Berufsinfotage hinausgeht und den Jugendlichen nachhaltige Erfahrungen vermittelt. ■

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-berufecasting



"Wir wollen Hochschule greifbar machen"



Das Angebot an Studiengängen ist riesig. An der Schule dazu eine umfassende Beratung durchzuführen, stellt eine Herausforderung dar. Das **Ricarda-Huch-Gymnasium** in Gelsenkirchen geht diesen Weg und lädt Hochschulen ein, um vor Ort über alle Themen rund ums Studium aufzuklären. Wie funktioniert das? Interview mit Berufskoordinator **Stefan Jelak**.

Herr Jelak, Ihre Veranstaltung zur Studienorientierung ist schon deshalb etwas Besonderes, weil Sie dazu auch Gymnasiasten anderer Schulen eingeladen haben. Wie kam es dazu?

Eine Fortbildung an der Westfälischen Hochschule in Gelsenkirchen war der Startschuss. Mit der Studienberatung haben wir überlegt, was wir gemeinsam auf die Beine stellen könnten. Daraus entstand unser Konzept. Ich stellte es bei einer KAoA-Dienstbesprechung vor, dann fand die Premiere statt. Inzwischen nehmen alle Gymnasien im Gelsenkirchener Süden teil, der Tag ist fest etabliert und in dieser Form einmalig im Regierungsbezirk. Beteiligt sind die Studienberater der Westfälischen Hochschule, der Universität Münster sowie der Fachhochschule Münster.

Was genau passiert an dem Tag?

Nach einem Auftakt in der Aula wählen die Jugendlichen interessengeleitet Workshops: Studienmöglichkeiten und Abschlüsse, Unterschiede zwischen Universität und Hochschule, spätere Berufsfelder oder Studienfinanzierung. Aber auch: Wie nutze ich das Internet bei der Recherche? Wie läuft das Bewerbungsverfahren ab? Nach den Workshops kommen alle wieder zusammen. Insgesamt nehmen wir uns dafür sechs Unterrichtsstunden Zeit. Studium soll konkret und praxisnah werden.



Wenn baldige Schulabgänger mit einem Studium liebäugeln, tauchen ja direkt mehrere Fragen auf, die es in sich haben. Wo drückt den Teilnehmern dieses Jahr besonders der Schuh?

„Was will ich studieren?“ ist längst nicht die einzige Frage. Viele beschäftigt auch: Schaffe ich ein Studium überhaupt? Bin ich den Anforderungen gewachsen? Gerade für Jugendliche aus Familien, in denen ein Studium nicht selbstverständlich ist, sind solche Fragen wichtig. Deshalb wollen wir Hochschule greifbar machen und Zutrauen schaffen.

Immer stärker belastet junge Studienanfänger, dass die Mieten in den Städten immer teurer werden. War die Finanzierung bei der Veranstaltung auch ein Thema?

Ja, unbedingt. Wobei man differenzieren muss: Viele unserer Schüler wohnen zunächst weiter bei ihren Eltern und nutzen Hochschulen in der Region. Dann bleiben die Kosten überschaubar. Schwieriger wird es, wenn der Wunschstudiengang einen Umzug in eine teure Hochschulstadt erfordert. Deshalb gehört die Frage „Was kostet ein Studium und wie finanziere ich es?“ selbstverständlich dazu.

Welche Tipps haben Sie, was die Organisation eines solchen Beratungstags betrifft?

Vernetzen, vernetzen, vernetzen. Als Lehrkraft bin ich erst einmal Lehrer und kein ausgebildeter Berufs- oder Studienberater. Deshalb braucht man gute Partner und muss sich Expertise ins Haus holen. Und dann muss man auch mal machen: einen passenden Termin finden, Räume organisieren, das Kollegium mitnehmen. Natürlich ist das Aufwand. Aber zur Aufgabe des Gymnasiums gehört neben der fachlichen Bildung auch, Studierfähigkeit zu vermitteln. Wie sollen Jugendliche herausfinden, ob ein Studium zu ihnen passt, wenn Hochschule für sie abstrakt bleibt? So ein Tag ist für mich kein verlorener Unterricht. Man muss sich nur trauen, so etwas anzustoßen.

Mehr Infos:

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-ricarda-huch

Kreativwerkstatt Plan BO

Die Gesamtschule Weilerswist hat seine Berufsorientierung neu aufgestellt und dafür mehrere Partner ins Boot geholt. Ein Bericht von **Alexander Inden-Bräuer**, Didaktischer Leiter, und Berufswahlkoordinator **Marco Lünser.**

Kann Berufsorientierung von Jugendlichen für Jugendliche gestaltet werden? An der Gesamtschule Weilerswist lautet die Antwort: Ja.

Ausgangspunkt ist der Plan BO des Kreises Euskirchen – ein hybrides Lern- und Arbeitsmedium für Jugendliche ab Klasse 8, das analoge und digitale Berufsorientierung verbindet. Das gedruckte Notizbuch bietet Informationen, Raum für eigene Gedanken und individuelle Planungen. QR-Codes führen zu Podcasts, Interviews und weiteren digitalen Angeboten. So entsteht ein Medium, das junge Menschen dort abholt, wo sie sich bewegen.

Aus der Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Bildungs- und Integrationszentrum des Kreises Euskirchen entwickelte sich an der Gesamtschule Weilerswist die Idee, Schülerinnen und Schüler aktiv an der Gestaltung des Plan BO zu beteiligen. Daraus entstand die Kreativwerkstatt Plan BO.Hier gestalten Jugendliche Berufsorientierung für Gleichaltrige. Sie recherchieren Berufsfelder, entwickeln Berufeboxen, führen Interviews mit Auszubildenden und Berufstätigen und erstellen Medienbeiträge für den Plan BO. Dabei stellen sie sich immer wieder eine zentrale Frage: Welche Informationen hätten wir selbst gerne?

Gerade dieser Perspektivwechsel macht den besonderen Reiz des Projekts aus. Die Schülerinnen und Schüler gestalten Inhalte aktiv mit, übernehmen Verantwortung für eigene Projekte, arbeiten im Team und lernen, Informationen verständlich und zielgruppengerecht aufzubereiten. Ganz nebenbei erwerben sie Kompetenzen, die weit über die Berufliche Orientierung hinausreichen – von Medienkompetenz und Kommunikation bis hin zu Kreativität, Eigenverantwortung und selbstständigem Arbeiten.

Ein wichtiger Bestandteil der Kreativwerkstatt sind Begegnungen außerhalb des Unterrichts. Gemeinsam mit dem Kommunalen Bildungs- und Integrationszentrum sowie weiteren regionalen Partnern erhalten die Jugendlichen Einblicke in unterschiedliche Berufsfelder und Institutionen. Diese authentischen Erfahrungen bereichern die Arbeit an den eigenen Beiträgen und zeigen, wie vielfältig berufliche Wege sein können. Berufsorientierung wird so zu einem aktiven Lernprozess, bei dem die Jugendlichen ihre Zukunft mitgestalten. Der Plan BO ist dabei weit mehr als eine Broschüre zur Berufsorientierung. Als hybrides Medium verbindet er Informationen aus Schule, Wirtschaft und Gesellschaft mit den Ideen und Erfahrungen der Jugendlichen selbst. Die Kreativwerkstatt macht diesen Ansatz lebendig und schafft ein Angebot, das von Jugendlichen für Jugendliche entwickelt wird.

Ein sichtbares Zeichen dieser Zusammenarbeit ist die gemeinsame Präsentation des Plan BO vor dem Kreishaus Euskirchen. Schülerinnen und Schüler der Kreativwerkstatt stellen dort gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Schule, Kreisverwaltung und regionalen Partnern die aktuelle Ausgabe vor. Dieses Miteinander steht sinnbildlich für den Grundgedanken des Projekts: Berufliche Orientierung gelingt besonders dann, wenn junge Menschen aktiv mitgestalten und von einem starken Netzwerk begleitet werden. ■

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-planb



Gemeinsam für die Berufliche Orientierung: Schülerinnen und Schüler der Kreativwerkstatt Plan BO präsentieren zusammen mit ihren Projektpartnern die aktuelle Ausgabe des Plan BO vor dem Kreishaus Euskirchen.

"Aus vielen Erfahrungen entsteht ein nachvollziehbarer Lernweg"

Berufsorientierung gelingt dann, wenn einzelne Maßnahmen zu einem nachvollziehbaren Entwicklungsprozess verbunden werden. Der Beitrag stellt das FOKUS-Modell des **Störck-Gymnasiums Bad Saulgau** vor, das Berufsorientierung spiralcurricular von Klasse 5 bis zur Oberstufe strukturiert. Am Beispiel von Podcasts nach dem BOGY-Praktikum wird gezeigt, wie Reflexion vertieft, Erfahrungen sichtbar gemacht und bestehende Angebote zu einem schlüssigen Gesamtkonzept der Schulentwicklung verknüpft werden. Ein Beitrag von Oberstudienrat **Ferdinand Schönherr**.

Berufsorientierung beginnt nicht mit der Frage: „Welcher Beruf passt zu mir?“ Sie beginnt dort, wo junge Menschen Erfahrungen machen und lernen, diese einzuordnen. Praktika, die Begegnung mit Unternehmen oder ein Studieninformationstag entfalten ihren pädagogischen Wert erst dann, wenn Schülerinnen und Schüler Erlebtes reflektieren, mit den eigenen Interessen und Fähigkeiten abgleichen und daraus Konsequenzen ziehen. Genau hier liegt der Bildungsauftrag von Schule. An vielen Schulen mangelt es nicht an Engagement. Es gibt Praktika, Informationsveranstaltungen, Beratungsgespräche und Kooperationen mit außerschulischen Partnern. Was häufig fehlt, ist der Zusammenhang. Die eigentliche Herausforderung besteht deshalb nicht darin, weitere Angebote zu schaffen, sondern vorhandene so aufeinander zu beziehen, dass für die Schülerinnen und Schüler ein erkennbarer Entwicklungsweg entsteht.

Struktur mit fünf Schwerpunkten

Am Störck-Gymnasium Bad Saulgau ist aus diesem Gedanken das FOKUS-Modell entstanden. FOKUS steht für Feststellung der Interessen, Orientierung, Kritische Reflexion, Unterstützung und Selbstbestimmte Berufswahl. Die fünf Schwerpunkte geben der Berufsorientierung von Klasse 5 bis zur Oberstufe eine Struktur, ohne sie in starre Phasen zu zerlegen. Wer sich beruflich orientiert, bewegt sich schließlich selten geradlinig vorwärts. Fragen tauchen wieder auf, Erfahrungen verändern Perspektiven und Entscheidungen werden immer wieder neu überprüft. Berufsorientierung folgt deshalb eher der Logik eines Spiralcurriculums als der eines Ablaufplans. Innerhalb dieses Rahmens erhalten bestehende Angebote eine neue Funktion. Portfolioarbeit unterstützt die Auseinandersetzung mit den eigenen Interessen. Berufserkundungen, Check-U sowie Girls' und Boys' Day erweitern den Blick auf mögliche Wege. Ausbildungsrallye und BOGY-Workshop fordern dazu heraus, erste Vorstellungen kritisch zu hinterfragen. Praktika, Beratungsgespräche und Studienorientierung helfen dabei, Entscheidungen zu konkretisieren.

Irritationen machen den Lerngewinn aus

Wie das Konzept in der Praxis wirkt, zeigt sich besonders nach dem BOGY-Praktikum. Die Schülerinnen und Schüler gestalten ein Informationsplakat und produzieren einen Podcast, in dem sie ihre Erfahrungen einordnen und persönliche Erkenntnisse festhalten. Ein QR-Code verbindet beide Formate. Das Plakat weckt Interesse, der Podcast macht Erfahrungen hörbar. Entscheidend ist allerdings nicht das Medium. Entscheidend ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Erfahrung. Wer anderen verständlich erklären will, was ein Praktikum ausgelöst hat, muss auswählen, ordnen und begründen. Erwartungen treffen auf Realität. Manches bestätigt sich, anderes überrascht. Gerade diese Irritationen machen den eigentlichen Lerngewinn aus. Reflexion wird damit nicht zum Pflichtteil am Ende eines Praktikums, sondern zum Bindeglied zwischen Erfahrung und Entscheidung. Gleichzeitig entstehen authentische Einblicke für nachfolgende Jahrgänge und wertvolle Anknüpfungspunkte für Beratungsgespräche.

FOKUS versteht sich deshalb nicht als weiteres Berufsorientierungsprojekt. Es ist ein Instrument der Schulentwicklung. Ein Konzept dieser Art trägt allerdings nur, wenn Verantwortlichkeiten geklärt sind, ein engagiertes BO-Team die Entwicklung steuert, Eltern und externe Partner eingebunden werden und die Umsetzung regelmäßig überprüft wird. Deshalb wird FOKUS schrittweise eingeführt und im Sinne des PDCA-Zyklus kontinuierlich weiterentwickelt. Gerade darin liegt sein Wert für andere Schulen. FOKUS ist kein Modell, das eins zu eins übernommen werden muss. Es bietet einen Orientierungsrahmen, mit dem Schulen ihre vorhandene Berufsorientierung neu betrachten und systematisch weiterentwickeln können. Welche Angebote gibt es bereits? Welchen Beitrag leisten sie im Entwicklungsprozess der Schülerinnen und Schüler? Und an welcher Stelle fehlt der Anschluss? Gute Berufsorientierung entsteht nicht durch immer neue Maßnahmen. Sie entsteht dort, wo aus vielen einzelnen Erfahrungen ein nachvollziehbarer Lernweg wird. ■

Zur Person:

Ferdinand Schönherr ist Oberstudienrat am Störck-Gymnasium Bad Saulgau und koordiniert dort die Berufsorientierung. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Schulentwicklung sowie in der Konzeption prozessorientierter Modelle der Beruflichen Orientierung an der Schnittstelle von Pädagogik, Digitalisierung und Organisationsentwicklung. Ergänzend absolvierte er einen Masterstudiengang in Schulmanagement und Leadership. Darüber hinaus ist er zertifizierter Scrum Master und Product Owner.

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-schoenherr



Portale Berufsorientierung

Marke	Anbieter	Link
16Personalities	NERIS Analytics Limited	16personalities.com/de
AUBI-plus	AUBI-plus	www.aubi-plus.de/berufscheck/
Ausbildung.de	Ausbildung.de	ausbildung.de
Ausbildungs- ABC	Ausbildungspark Verlag	ausbildungspark.com
AZUBIYO	FUNKE Mediengruppe	azubiyo.de/berufswahltest/
berufe.world	BW Bildung und Wissen	https://berufe.world/
BerufePilot	IHK Trier u.a.	derausbildungsatlas.de/berufepilot/start/
Berufswahltest	Einstieg	einstieg.com/kein-plan/uebersicht.html
Check-U	Bundesagentur für Arbeit	check-u.de
Explorix	Hogrefe	explorix.de
finest jobs	rexx systems	finest-jobs.com/Berufstest
FUJOUR Berufsorientierung	FUJOUR GmbH	fujour.com
geva-test Studium & Beruf	geva	bit.ly/3SlP5zS
HeyStudium	DIE ZEIT	studiengaenge.zeit.de
HR Diagnostics	HR Diagnostics	hr-diagnostics.de/tests/interessentests
HRK Studium-Interessentest (SIT)	HRK	hochschulkompass.de/studium-interessen-test.html
Kickstarter	INITIATIVE auslandszeit	studium-ratgeber.de
KURSNET	Bundesagentur für Arbeit	arbeitsagentur.de/kursnet
meinBERUF	Bundesagentur für Arbeit	arbeitsagentur.de/bildung
Plakos	Plakos	plakos-akademie.de/berufstest
Schülerpilot	Richter & Dyballa	schuelerpilot.de
Studienwahltest	plus Media	studieren-studium.com/studienwahltest
Stuzubi – Finde deinen Weg	Stuzubi	stuzubi.de
The Carrier Test	AJD HK LTD	thecareertest.org
Uniturm Berufswahltest	Uniturm.de - Pharetis	uniturm.de/studienwahl/berufswahltest
YoloMio	Ritterbach Verlag	yolomio.de
zynd	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	zynd.de



"Jeder junge Mensch sollte am Übergang eine feste Ansprechperson haben"



Das sogenannte Übergangssystem in Deutschland sorgt dafür, dass Schulabgänger*innen ohne Ausbildungs- oder Studienplatz weitere Bildungsangebote und Programme nutzen, die ihre Ausbildungsreife stärken sollen. Die **Bertelsmann-Stiftung** und die **Deutsche Kinder- und Jugendstiftung** haben gemeinsam mit Fach-, Führungskräften und jungen Menschen Vorschläge zur Weiterentwicklung des Übergangssektors erarbeitet. Ein Gespräch mit Mitautorin **Helen Renk**.

Frau Renk, jährlich beginnen über eine Viertelmillion junger Menschen eine Maßnahme im Übergangssektor. Sie haben jetzt einige von ihnen, aber auch Fach- und Leitungskräfte befragt, wo es Verbesserungsbedarf gibt. Wie kam es zu dieser Untersuchung?
Den Ruf nach einer Reform des Übergangssektors gibt es seit Jahren. Völlig zurecht, weil von den vielen jungen Menschen im Übergangssektor nur etwa zwei Drittel tatsächlich den Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung schaffen. Und die meisten erst nach drei Jahren. Wir wollten die aktuelle Reformdebatte um drei praxisnahe Perspektiven erweitern, die sonst kaum zu Wort kommen. Denn für wirksame Veränderungsimpulse sollten wir immer diejenigen einbeziehen, die direkt betroffen und involviert sind.

Sie sagen es, seit vielen Jahren gibt es immer wieder Kritik an diesem System, warum ist eine Reform so schwierig?
Der Übergangssektor ist ein stark fragmentiertes Gefüge mit einer großen Vielzahl an Angeboten, Akteuren und Regeln, über dessen Wirksamkeit wir nach wie vor zu wenig wissen. Fest steht allerdings, dass unterschiedliche Zuständigkeiten, kurzfristige Projektförderungen und nebeneinanderstehende Maßnahmen eine verlässliche, kontinuierliche Begleitung junger Menschen erschweren. Eine Reform ist auch deshalb so anspruchsvoll, weil sie viele Institutionen und Teilbereiche – von Schulen über Arbeitsverwaltung und Jugendhilfe bis hin zu Betrieben – adressieren und in die Verantwortung nehmen muss.

Welchen Eindruck hatten Sie bei der Befragung derjenigen, die mit dem Übergangssystem beruflich zu tun haben? Überwiegen Skepsis oder Hoffnung darauf, dass sich etwas bessert?
Es war auf jeden Fall nicht schwer, mit ihnen über die Herausforderungen und den Veränderungsbedarf ins Gespräch zu kommen. Mich hat beeindruckt, mit wie viel Herzblut, Professionalität und mit welcher klaren Haltung sich die Leitungen und Fachkräfte für junge Menschen einsetzen. Ein Schwerpunkt bei den Führungskräften lag eindeutig auf der strukturellen Steuerung und Finanzierung. Im „Maßnahmen-Dschungel" des Übergangssektors fehlt die ganzheitliche Steuerung. Darüber hinaus braucht es eine stabile Regelfinanzierung.

Bei aller Kritik: Was funktioniert bislang ganz gut?
Da denke ich sofort an den Workshop mit den Fachkräften. Ihre Rückmeldung lautete nicht, es sei alles schlecht und perspektivlos im Übergangssektor, sondern: Wir wissen, was die Jugendlichen brauchen und welches Potenzial in unserer Arbeit steckt, aber wir brauchen mehr Zeit, weniger starre Vorgaben und klare Verantwortlichkeiten, dann könnten wir mehr junge Menschen besser und wirksamer unterstützen.

Sie schreiben, dass vor allem auch die Betriebe gefragt sind, wenn das Angebot an die Jugendlichen verbessert werden soll. Welche Punkte stehen hier ganz oben auf der Liste?
Da geht es um zwei Aspekte. Zum einen müssen Betriebe eine verbindliche Rolle bei der Berufsorientierung einnehmen. Jugendliche sollten möglichst früh und möglichst häufig echte „Touchpoints" mit der betrieblichen Praxis haben. Nur so können sie eine informierte und fundierte Berufswahl treffen. Und dann brauchen wir verlässliche Ausbildungschancen für alle jungen Menschen. Gerade formal niedrig Qualifizierte leiden unter dem rückläufigen Ausbildungsangebot. Wir brauchen also ein ausreichendes Angebot und Unternehmen, die bei der Ausbildung junger Menschen mit besonderem Förderbedarf die nötige Unterstützung erhalten.

Wo würden Sie als erstes ansetzen, wenn Sie könnten? Was ließe sich unkompliziert und damit auch schneller umsetzen?
Am wichtigsten erscheint mir, dass wir eine individuelle Begleitstruktur implementieren. Ich würde mich dafür einsetzten, dass jeder junge Mensch am Übergang eine feste Ansprechperson bekommt. Diesen Aspekt teilen im Übrigen alle: Leitungen, Fachkräfte und die jungen Menschen selbst. Eine kontinuierliche Begleitung ließe sich verhältnismäßig schnell umsetzen, indem bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote besser miteinander verzahnt und Zuständigkeiten klar geregelt werden. Dadurch müssten sich die Jugendlichen nicht immer wieder neu orientieren und erklären. ■

Zur Publikation:

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-uebergang

„Viele kennen die Möglichkeiten im Ausbildungssystem nicht“

Die Berufsausbildung in Deutschland gilt als Vorzeigemodell, doch einiges läuft seit Jahren nicht rund. Zu viele unbesetzte Stellen und zu hohe Abbruchquoten lassen die Frage aufkommen, ob das System grundlegend reformiert werden muss. In einem interessanten Beitrag weist **Julia Holleitner** vom **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)** auf bislang kaum genutzte flexible Ausbildungsformate hin.



Frau Holleitner, Sie haben darauf hingewiesen, dass die deutsche Ausbildungsordnung viel flexibler ist, als viele denken. Würden Sie sagen, dass an dieser Stelle das Ausbildungsmarketing nicht richtig funktioniert?
So könnte man das sagen. Das Problem ist weniger, dass es derzeit keine flexiblen Möglichkeiten in unserem Ausbildungssystem gibt, sondern dass viele Jugendliche und Betriebe sie nicht kennen. Es scheint hier also einen Mangel an Informationen auf beiden Seiten zu geben. Gleichzeitig muss man aber auch bedenken, dass Dinge wie Teilzeitmodelle oder bestimmte Förderangebote auch praktisch umsetzbar sein müssen.

Gehen wir die Punkte einmal durch. Viele meinen ja, dass man eine Ausbildung nur dann auf zwei Jahre verkürzen kann, wenn man ein Abi mitbringt. Dem ist aber nicht so, richtig?
Genau, ein Abi ist nur einer von mehreren möglichen Gründen. Auch Dinge wie eine bereits abgeschlossene Berufsausbildung, einschlägige Berufserfahrung sowie schon absolvierte Ausbildungszeiten können für eine Verkürzung der Ausbildung berücksichtigt werden. Dabei lassen sich auch mehrere Gründe miteinander kombinieren. Entscheidend ist, dass das Ausbildungsziel voraussichtlich auch in der kürzeren Zeit erreicht wird. Die endgültige Entscheidung trifft dann letztlich die zuständige Kammer. Daneben gibt es noch Ausbildungsberufe, die von vornherein auf zwei Jahre ausgelegt sind. Derzeit gibt es knapp 50 solcher Ausbildungen. Sie bieten einen sehr praxisorientierten Berufseinstieg und anschließend kann man häufig in einem passenden sogenannten Fortsetzungsberuf weiterlernen. Das ist dann im Grunde eine Art modularer Weg vergleichbar mit Bachelor und Master: Man hat bereits nach zwei Jahren einen anerkannten Fachkraftabschluss und kann danach entscheiden, ob und wie man sich weiterqualifizieren möchte.

Nächster Punkt: Man kann eine Ausbildung auch in Teilzeit absolvieren – das wissen auch die wenigsten.
Ja, und seit 2020 steht diese Möglichkeit auch grundsätzlich allen Auszubildenden offen, also nicht nur Menschen mit Pflege- oder Betreuungsaufgaben. Die betriebliche Ausbildungszeit kann reduziert werden, wobei sich dafür dann in der Regel die Gesamtdauer der Ausbildung verlängert. Man muss allerdings bedenken, dass sich die Teilzeitregelungen nur auf den betrieblichen Teil der Ausbildung beziehen, während die Berufsschule meist nicht in Teilzeit organisiert werden kann. Trotzdem kann das Modell für viele Menschen ein entscheidender Türöffner zu einer Ausbildung sein. Das ermöglicht zum Beispiel auch, dass Personen neben der Ausbildung noch Sprachkurse absolvieren können.

Und dann weisen Sie in Ihrem Beitrag auch auf zwei Förderinstrumente hin: Die Einstiegsqualifizierung, bei der der eigentlichen Ausbildung ein längeres Praktikum vorgeschaltet ist. Und dann die sogenannte "Assistierte Ausbildung flexibel", die AsA flex, bei der Jugendlichen bei Bedarf Coachings, Nachhilfe und Sprachkurse angeboten werden und die Ausbildungsbetriebe selbst auch Unterstützung bekommen. Ihre Feststellung lautet: Beide Instrumente werden zu selten genutzt. Warum ist das so? Und was könnte man tun, um das endlich zu ändern?
Die Gründe liegen sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Betrieben. Gerade die AsA flex kann von Teilnehmenden teilweise eher als zusätzliche Verpflichtung wahrgenommen werden. Das dürfte auch zu den teils hohen Abbruchquoten beitragen, die wir beobachten. Viele Unternehmen wiederum kennen die Förderangebote nicht ausreichend oder scheuen sich vor dem damit verbundenen administrativen Aufwand. Dabei wissen wir sowohl von der AsA flex als auch von der EQ: Wenn diese Angebote genutzt werden, ist die Zufriedenheit sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Betrieben meistens sehr hoch. Das zeigt, dass nicht unbedingt die Instrumente selbst das Problem sind, sondern häufig ihre geringe Bekanntheit. Flexibilisierungsmöglichkeiten und Förderangebote sollten nicht als Notlösung für schwierige Fälle wahrgenommen werden, sondern als Bestandteil eines modernen Ausbildungssystems.

Direkt zur IAB-Publikation:

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-iab

"Die Wohnungsfrage bei Azubis wird zum Standortfaktor"

Die **Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK)** hat rund 14.000 Unternehmen nach ihren Plänen und Erfahrungen rund um die Ausbildung gefragt. Die Betriebe brauchen dringend Nachwuchs, dennoch hat ein knappes Drittel der Betriebe das Ausbildungsangebot zurückgefahren. Über die Hintergründe sprachen wir mit Referatsleiterin **Jana Heiberger**.

Frau Heiberger, viele Unternehmen bauen angesichts der wirtschaftlichen Unsicherheiten Personal ab, entsprechend halten sich Betriebe dann auch bei der Ausbildung zurück. Auf der anderen Seite nimmt die Zahl derer zu, die Ausbildungsplätze erst gar nicht besetzen können, was sich angesichts des demografischen Wandels demnächst noch verschlimmern dürfte. Wie heftig wird der Personalmangel ausfallen, wenn die Wirtschaft wieder anzieht?



Der Fachkräftemangel wird sich mit einer wirtschaftlichen Erholung voraussichtlich wieder verschärfen. Schon heute haben viele Unternehmen trotz schwacher Konjunktur Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze und offene Stellen zu besetzen. Fast jeder zweite Betrieb konnte zuletzt nicht alle Ausbildungsplätze vergeben. Wenn die Wirtschaft wieder wächst, trifft eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften auf immer weniger verfügbare Erwerbspersonen. Deshalb ist Fachkräftesicherung keine Aufgabe für bessere Zeiten. Unternehmen, die heute ausbilden und sich in der Berufsorientierung engagieren, investieren in ihre Wettbewerbsfähigkeit von morgen.

Sie haben über die Befragung bei zwei Punkten besonders große Probleme identifizieren können. Der erste: Zwei Drittel der Unternehmen halten die Bewerber*innen nicht für geeignet. Müssten sich manche Unternehmen dann nicht auch mal an die eigene Nase packen und sagen: Dann machen wir es über "Learning by Doing" und etwas Nachhilfe bei wichtigen Fächern eben passend?

Learning by Doing ist Teil der dualen Ausbildung. Viele Unternehmen geben jungen Menschen mit Startschwierigkeiten eine Chance und unterstützen sie durch Nachhilfe oder eine engmaschige Begleitung. Drei von vier Betrieben, die Defizite bei Schulabgängern feststellen, sind dennoch bereit, diese auszubilden. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten der Betriebe begrenzt. Fehlende Grundkompetenzen im Lesen, Schreiben, Rechnen oder Arbeits- und Sozialverhalten können sie nicht dauerhaft kompensieren. Deshalb braucht es ein Bildungssystem, das allen jungen Menschen die notwendigen Basiskompetenzen vermittelt.

Eine große Mehrheit der Befragten wies darauf hin, dass es zu wenig bezahlbaren Wohnraum für Azubis gibt. Auch in diesem Punkt könnten manche Betriebe doch Eigeninitiative zeigen, indem sie Zuschüsse und Bürgschaften anbieten oder auch bei der Suche helfen, oder?

Die Wohnungsfrage wird zunehmend zum Standortfaktor. Fast zwei Drittel der Betriebe sehen beim Wohnraum für Auszubildende Handlungsbedarf. Viele Betriebe sehen die Relevanz des Themas, unterstützen ihre Azubis bei der Wohnungssuche, vermitteln Kontakte oder Informationen zu finanziellen Hilfen oder zahlen Zuschüssen. Aber sie können das nicht allein lösen. Bezahlbarer Wohnraum ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Gerade kleine und mittlere Unternehmen stoßen hier an ihre Grenzen. Es braucht mehr bezahlbaren Wohnraum, mehr Azubi-Wohnheime und weniger Bürokratie beim Zugang zu Unterstützungsleistungen.

Interessant ist doch auch, dass laut DIHK-Befragung rund jeder dritte Betrieb schon versucht hat, Bewerber*innen aus sogenannten Drittstaaten zu bekommen, also aus Ländern, die weder der Europäischen Union (EU) noch dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) angehören. Wie sieht da das Fazit aus, gelingt das?

Unsere Ausbildungsumfrage zeigt: mehr als jeder zweite Betrieb sieht Azubis aus Drittstaaten als Chance für die eigene Fachkräftesicherung, rund ein Drittel der Betriebe hat schon versucht, Auszubildende aus Drittstaaten einzustellen und 90 Prozent dieser Betriebe waren dabei erfolgreich. Das zeigt, es lohnt sich. Die größten Herausforderungen bleiben Bürokratie, fehlende Deutschkenntnisse sowie bezahlbarer Wohnraum. ■

Zur DIHK-Ausbildungsumfrage:

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-dihk



"Die Gestaltungsmöglichkeiten werden oft unterschätzt"

Rund fünf Millionen Menschen arbeiten in Deutschland in der öffentlichen Verwaltung, also ist jede neunte Erwerbsperson in einem der 130 verschiedenen Berufe und Ausbildungen beschäftigt. Die Berliner Agentur **Next:Public** berät den öffentlichen Dienst seit vielen Jahren und weiß um die Bedeutung der Ausbildung in deutschen Ämtern. Wir sprachen mit Geschäftsführer **Carsten Köppl**.

Herr Köppl, Ihre Agentur hat vor einiger Zeit das „Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst" veröffentlicht. Darin stand unter anderem, dass viele Menschen in der Verwaltung nicht wirklich glücklich sind mit ihrem Job: Starre Strukturen, altmodische Kommunikation, mangelnde Perspektiven. Haben sich die Bedingungen seit damals geändert?
Es zeigt sich vor allem eines: Viele der damals beschriebenen Themen sind weiterhin relevant. Aspekte wie starre Strukturen, lange Entscheidungswege oder unzureichend transparente Entwicklungsperspektiven prägen nach wie vor die Wahrnehmung vieler Beschäftigte. Gleichzeitig sehen wir aber auch Bewegung. Themen wie flexible Arbeitsmodelle, neue Formen der Zusammenarbeit oder eine modernere Kommunikation werden heute deutlich stärker adressiert als noch vor einigen Jahren. Die Corona-Pandemie hat dabei sicherlich zu einer Beschleunigung der Veränderungen geführt, auch wenn Veränderung in der Verwaltung eben selten sprunghaft, sondern eher schrittweise erfolgt. Unser Eindruck ist daher: Es hat sich sicherlich etwas getan – aber nicht überall im gleichen Tempo und nicht immer sichtbar für alle Beschäftigten.

Würden Sie dennoch sagen, dass man sich den öffentlichen Dienst bei der Berufswahl einmal ganz genau anschauen sollte?
Unbedingt. Der öffentliche Dienst bietet eine enorme Vielfalt an Aufgaben und Gestaltungsmöglichkeiten, die oft unterschätzt werden. Das Bleibebarometer Öffentlicher Dienst hat gezeigt, dass viele Beschäftigte ihre Tätigkeit als sinnstiftend erleben – gerade weil sie unmittelbar mit gesellschaftlich relevanten Themen zu tun haben. Gleichzeitig ist wichtig, sich ein realistisches Bild zu machen. Verwaltung bedeutet nicht nur Gestaltung, sondern unterliegt auch gewissen Regeln. Wer damit umgehen kann und Interesse an öffentlichen Aufgaben hat, findet hier sehr spannende Arbeitsfelder und arbeitet gleichzeitig am Rückgrat unserer Gesellschaft mit.

Arbeitsplatzsicherheit war immer schon ein Grund für Menschen, in die Verwaltung zu gehen. Aber offenbar reicht dieses Argument nicht mehr aus, viele Lehrstellen bleiben unbesetzt. Heißt das auch, dass die Verwaltungen inzwischen Anstrengungen unternehmen, attraktiver zu sein? Zu was raten Sie ihnen?
Das Thema Arbeitsplatzsicherheit ist weiterhin ein wichtiger Faktor, aber allein reicht er heute nicht mehr aus. Das zeigen auch die Rückmeldungen aus dem Nachwuchsbarometer: Aspekte wie Arbeitskultur, Entwicklungsmöglichkeiten und Führung spielen eine wichtige Rolle. In unserer Beratungspraxis sehen wir, dass viele Verwaltungen sich dieser Herausforderung bewusst sind und beginnen, gezielt an ihrer Arbeitgeberattraktivität zu arbeiten. Fachkräfte sind eben auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten gefragt und da bedarf es mehr als nur dem Argument „Komm zu uns, da ist dein Arbeitsplatz sicher". Wir raten in der Praxis vor allem dazu, Arbeitgeberattraktivität nicht als Einzelmaßnahme zu verstehen, sondern als Zusammenspiel mehrerer Faktoren. Ein häufiger Reflex ist, zunächst auf Recruiting oder Außenkommunikation zu schauen. Das ist verständlich – greift aber oft zu kurz. Die entscheidende Frage ist nicht, wie sich eine Verwaltung nach außen darstellt, sondern wie sie intern tatsächlich erlebt wird. Deshalb empfehlen wir, zunächst eine ehrliche Bestandsaufnahme zu machen. Auf dieser Grundlage lassen sich dann gezielt Maßnahmen entwickeln – von klareren Karrierewegen über bessere interne Kommunikation bis hin zu sichtbarerem Employer Branding.

Man kann ja sagen, dass ein Staat ohne eine funktionierende Verwaltung so gut wie verloren ist. Spüren die Beschäftigten im öffentlichen Dienst diese Verantwortung für das Gemeinwohl überhaupt oder geht das im Alltag unter?
Das ist ein spannender Punkt. Die Idee, für das Gemeinwohl zu arbeiten, ist für viele ein wichtiger Antrieb – das zeigt neben dem Nachwuchsbarometer auch das Bleibebarometer sehr deutlich. Gleichzeitig geht diese Perspektive im Arbeitsalltag manchmal in Routinen und Prozessen unter. Unser Eindruck ist, dass dort, wo Organisationen es schaffen, den Beitrag der eigenen Arbeit sichtbar zu machen, auch die Identifikation der Beschäftigten steigt. Das hat viel mit Führung, aber auch mit Kommunikation zu tun. Es geht also nicht darum, Verantwortung „zu erzeugen", sondern sie im Alltag wieder stärker erkennbar zu machen.

Der Öffentliche Dienst ist sehr vielfältig, das Ausbildungsangebot ist kaum zu überschauen. Was raten Sie jungen Menschen ganz konkret, wenn Sie sich über Einstiegsmöglichkeiten informieren möchten? Wie geht man das Thema an?
Ein guter Einstieg ist, sich zunächst einen Überblick über die Bandbreite der Möglichkeiten zu verschaffen – und die ist tatsächlich größer, als viele denken. Der öffentliche Dienst umfasst sehr unterschiedliche Aufgabenfelder, von klassischen Verwaltungsberufen bis hin zu IT, Kommunikation oder Projektarbeit. Wir empfehlen, sich nicht nur an Berufsbezeichnungen zu orientieren, sondern stärker auf Tätigkeiten und Themen zu schauen: Woran möchte ich arbeiten? Welche gesellschaftlichen Bereiche interessieren mich? Hilfreich sind außerdem Gespräche mit Menschen, die bereits in der Verwaltung arbeiten, sowie Einblicke über Praktika oder duale Studiengänge. Viele Verwaltungen bieten diese Optionen mittlerweile an. ■

Zur Studie:

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-verwaltung

"Der Wandel ist die einzige Konstante im Ausbildungsmarkt



Die 1997 gegründete **AUBI-plus GmbH** gehört heute zu den größten Anbietern von Plattformen rund um die Vermittlung von Ausbildungsplätzen in der DACH-Region. Mit seinen rund 50 Mitarbeitenden bietet das von der Familie Köstring geführte Unternehmen mit Sitz in Hüllhorst eine Online-Jobbörse für Ausbildungsplätze, organisiert jährlich das DEUTSCHE AUSBILDUNGSFORUM und verleiht das Gütesiegel BEST PLACE TO LEARN®. Wir sprachen mit Geschäftsführer **Niels Köstring**.

Herr Köstring, AUBI-plus gibt es jetzt seit bald 30 Jahren. Wie schauen Sie auf diese Zeit zurück? Wann gab es aus Ihrer Sicht die größten Veränderungen am Ausbildungsmarkt, auf die Sie reagieren mussten?
Wo soll ich da anfangen? 1997 waren Internetanschlüsse in Privathaushalten eine Rarität. Auf den Schreibtischen der Personaler türmten sich Bewerbungen in Papierform. Beim Thema „Ausbildung" schwang zuweilen sozialromantisches Pathos mit – frei nach dem Motto: „Wir tun was für junge Menschen." Demografische Herausforderungen und der Fachkräftemangel schienen in weiter Ferne. Als ich 2009 bei AUBI-plus einstieg, wurde der Wandel vom Angebots- zum Nachfragemarkt spürbar. Ausbildungsmarketing gewann zunehmend an Bedeutung. Digitalisierung und Social Media veränderten das Such- und Bewerbungsverhalten, inzwischen ist es die KI. Der Wandel ist die einzige Konstante im Ausbildungsmarkt. Deshalb entwickeln wir unsere Lösungen kontinuierlich weiter.

Es gibt heute sehr viele Online-Angebote, Hunderte von Messen bundesweit und dann natürlich zahlreiche staatliche Initiativen rund um die Berufsorientierung. Dennoch brechen viele Azubis und Studierende vorzeitig ab, die Passungsprobleme werden eher größer als kleiner. Warum ist das so?
Berufsinfos ersetzen halt keine praktischen Erfahrungen. Ohne sie fehlt jungen Menschen oft die Erkenntnis, wo die eigenen Stärken liegen. Die hohe Abbruchquote von fast 30 Prozent lässt sich jedoch nicht allein auf falsche Berufsvorstellungen zurückführen. Viele Berufsstartende haben hohe Erwartungen an Ausbildung und Arbeitgeber. Auffällig ist dabei die Ambivalenz zwischen einem hohen Sicherheitsbedürfnis einerseits und einer abnehmenden Bindung zum Ausbildungsbetrieb andererseits. Sorgen bereitet mir der Anstieg psychischer Erkrankungen. Die Herausforderung für Ausbildende besteht darin, zu erkennen, wann sie motivieren und coachen können und wann externe Unterstützung notwendig ist.

Sie bieten speziell Schulen ein Trainingsheft an, das Schüler*innen die Berufsorientierung erleichtern soll. Ist das etwas Ähnliches wie der Berufswahlpass, den es ja auch in allen Bundesländern gibt?
Beides sind wirksame Instrumente, setzen aber unterschiedliche Schwerpunkte. Unser Trainingsheft NEXT LEVEL verbindet ein klassisches Arbeitsheft mit interaktiven Online-Inhalten. Es begleitet Schüler*innen entlang des gesamten Berufswahlprozesses – von der Stärkenanalyse über die Berufs- und Studienwahl bis hin zum Bewerbungsverfahren und dem Ausbildungsstart. Schulklassen schätzen besonders die praxisnahen Inhalte wie Checklisten und Gesprächsleitfäden, etwa zur Vorbereitung auf Telefonate oder Vorstellungsgespräche.

Sie zertifizieren die Ausbildung von Unternehmen. Was bringt das einem Ausbildungsbetrieb? Dass sich mehr Leute bewerben?
Richtig, mehr Bewerbungen sind ein wichtiger Aspekt. Noch wichtiger sind mehr Bewerbungen von fokussierten Kandidaten, die gefordert und gefördert werden möchten, und nach einem Ausbildungspartner suchen, der sie kompetent qualifiziert. Die goldene BEST PLACE TO LEARN-Krone kennzeichnet genau solche Top-Ausbildungsbetriebe. Im Mittelpunkt des Audits steht die Frage, wie gut Ausbildung tatsächlich gelebt wird. Dafür holen wir Feedback von Azubis, ehemaligen Azubis und Ausbildungsverantwortlichen ein. Unternehmen erhalten im Gegenzug ein authentisches Bild ihrer Stärken und Entwicklungspotenziale. Die Zertifizierung wird so zum Startpunkt für die systematische Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität.

Deutschland steuert auf einen riesigen Fachkräftemangel zu, wird das Ihr Geschäft noch einmal nachhaltig verändern?
Es passiert bereits genau jetzt. Neu ist, dass KI und Automatisierung als Brandbeschleuniger für Innovation und Disruption wirken. Die Halbwertszeit von Fachwissen sinkt, Berufsbilder und Ausbildungsinhalte müssen kontinuierlich angepasst werden. Einige Berufe verschwinden, gleichzeitig entstehen neue. Tröstlich finde ich, dass bislang jeder technologische Fortschritt mehr Jobs kreiert als gekillt hat. Wenn Eltern ihre Kinder künftig fragen „Was möchtest du einmal werden?", könnte die ehrliche Antwort lauten: „Keine Ahnung – die Berufe gibt es heute doch noch gar nicht." Als Jugendlicher hätte ich mich über diese Antwortoption gefreut. ■

Interaktives Trainingsheft für den Start in den Beruf:
aubi-plus.de/interaktives-trainingsheft/

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-aubi-plus

Portale Ausbildung

Portal	Anbieter	Kurzlink
REGIONAL:		
berufe-sh.de	Behrens und Behrens	berufe-sh.de
Jobportal Schleswig-Holstein	Klaus Resch Verlag	jobportal-schleswig-holstein.de
Jobs.sh	sh:z Schleswig-Holsteinischer Zeitungsverlag & Co.	jobs.shz.de
Schleswig-Holstein Jobanzeiger	Regio-Jobanzeiger & Co.	schleswig-holstein-jobanzeiger.de
ÜBERREGIONAL:		
AUBI-plus	AUBI-plus	aubi-plus.de
ausbildung.de	Ausbildung.de	ausbildung.de
AusbildungPlus (Duales Studium)	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	bibb.de/ausbildungplus
Ausbildungsmarkt.de	ausbildungsmarkt.de	ausbildungsmarkt.de
Ausbildungsstellen.de	Ideenkraftwerk	ausbildungsstellen.de
AZUBImap	JOBWOCHE UG/Wolter-Rousseaux Media	azubimap.de
AZUBIYO	Funke Mediengruppe	azubiyo.de
Boys' Day Radar	Komp.-Z. Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.	boys-day.de
Campusjäger	Workwise	campusjaeger.de
DerAusbildungsatlas.de	IHK Trier	derausbildungsatlas.de
Einstieg	Einstieg	einstieg.com/ausbildung
Girls' Day Radar	Komp.-Z. Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.	girls-day.de
IHK-Lehrstellenbörse	IHK DIGITAL	meine-ausbildung-in-deutschland.de
Indeed	Indeed	de.indeed.com/
Interamt	DVZ Datenverarbeitungszentrum	interamt.de
JB Jobboerse.com	Web Communication	job-boerse.com
meinBERUF	Bundesagentur für Arbeit	arbeitsagentur.de/bildung
JOBBÖRSE.de	CareerNetwork JOBBÖRSE.de	jobbörse.de/ausbildung/
Jobs.de	CareerBuilder Germany	jobs.de
Jobware	Jobware	jobware.de/
Meine Ausbildung	IHK DIGITAL	meine-ausbildung-in-deutschland.de
meinestadt.de (Bereich Ausbildung)	meinestadt.de	meinestadt.de/deutschland/lehrstellen
Stuzubi – Find deinen Weg	Stuzubi	stuzubi.de/ratgeber
YoloMio	Ritterbach Verlag	yolomio.de

BO-Messen Schleswig-Holstein

Wann?	Wo?	Event	Tage	Anbieter	Kurzlink
07.11.2026	Kiel	jobmesse kiel	2	BARLAG werbe- & messe-agentur	jobmessen.de
21.11.2026	Norderstedt	Tag der Ausbildung	1	BBZ (Berufsbildungszentrum) Norderstedt	bbz-norderstedt.de/beratungszentrum/tag_der_ausbildung/
10.03.2027	Flensburg	vocatium Flensburg	2	IfT	vocatium.de/messen
13.03.2027	Lübeck	Jobmesse Lübeck	2	BARLAG	jobmessen.de
16.03.2027	Kiel	vocatium Kiel	2	IfT	vocatium.de/messen
29.04.2027	Lübeck	vocatium Lübeck	1	IfT	vocatium.de/messen
22.05.2027	Kiel	JuBi Kiel	1	weltweiser	weltweiser.de
26.05.2027	Neumünster	vocatium Süd+Mittelholstein/ Neumünster	2	IfT	vocatium.de/messen
08.06.2027	Husum	vocatium Westküste/Husum	1	IfT	vocatium.de/messen



(c) Foto: OLIVER GÜTH PHOTOGRAPHY



„Wir brauchen mehr frühe, reale Begegnung mit Technik“

Obwohl die Hochschulen einiges machen, um mehr Schüler*innen für ein Ingenieursstudium zu interessieren, sind die Zahlen gerade in den klassischen Fächern Verfahrens-, Elektro- und Informationstechnik sowie Maschinenbau rückläufig. In Bayern riefen daher im vergangenen Jahr einige Hochschulen die Wissenschaft zur Hilfe, um dem Problem auf den Grund zu gehen. Wir sprachen mit **Susanne Falk** vom **Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF)**.

Frau Dr. Falk, insgesamt gesehen gehen die Studierendenzahlen in den technischen Studiengängen bundesweit nach oben, mehr Frauen melden sich an, aber auch mehr Studienanfänger aus dem Ausland sorgen für steigende Zahlen. Außerdem sind die Zahlen in der Informatik sehr ermutigend. Warum machen sich die Hochschulen dennoch Sorgen? Oder ist es eher die Wirtschaft, die langfristig ein Problem sieht, das aufgrund der demografischen Entwicklung aber ohnehin kaum zu lösen ist?

Die steigenden Zahlen erzählen nur die halbe Wahrheit. Denn das Wachstum kommt vor allem aus der Informatik, während klassische Ingenieurfächer an Hochschulen für angewandte Wissenschaften teilweise sinkende Studienanfängerzahlen aufweisen. Für die Hochschulen ist deshalb nicht die Gesamtzahl entscheidend, sondern die Frage, wer was studiert und wer am Ende auch erfolgreich abschließt. Hinzu kommt: Mehr Frauen und mehr internationale Studierende sind eine gute Entwicklung, sie kompensieren den Rückgang in anderen Gruppen aber nicht automatisch. Die eigentliche Sorge ist also weniger eine statistische als eine strukturelle: In einigen ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen fehlen Studienanfängerinnen und -anfänger und später die Absolventinnen und Absolventen. Ich würde deshalb sagen: Die Hochschulen sorgen sich um die Auslastung ihrer Studiengänge, die Wirtschaft eher langfristig um die Fachkräftesicherung. Und ja, die demografische Entwicklung verschärft das Problem zusätzlich. Sie zwingt uns dazu, neue Zielgruppen zu gewinnen und Studierende durch passgenaue Unterstützungsangebote noch besser durchs Studium zu begleiten.

Sie schreiben in einer neuen Studie, dass die Neugierde auf ein technisches Studium an der Schule geweckt werden muss, dass die Eltern eine große Rolle spielen und auch die Lehrerinnen und Lehrer einen großen Einfluss haben. Das ist ja nicht neu, wie lauten Ihre neuen Vorschläge, mehr Einfluss an den Schulen zu nehmen?

Wir brauchen mehr frühe, reale Begegnung mit Technik. Also: sehen, anfassen, ausprobieren, technische Berufsfelder und Unternehmen kennenlernen. Technik soll stärker als etwas Erfahrbares, Sinnvolles und gesellschaftlich Relevantes vermittelt werden, nicht als abstraktes Spezialwissen für wenige. Die Begeisterung für technische Themen sollte daher nicht erst in der Oberstufe, sondern möglichst bereits in Kita, Grundschule und Sekundarstufe gefördert werden, z.B. durch Experimente, Projektwochen, Laborbesuche, Wettbewerbe und Begegnungen mit Personen aus Hochschulen und Unternehmen. Lehrkräften an Gymnasien haben oft selbst wenig Berührung mit dem Hochschultyp HAW/TH und können deshalb technische bzw. praxisnahe Studiengänge nicht immer aktiv empfehlen. Vorgeschlagen werden deshalb Fortbildungen für Lehrkräfte, direkte Kooperationen zwischen Schulen und HAW/TH. Für Mädchen und junge Frauen sind Role Models wichtig. Ein Good Practice ist hier sicherlich das Programm CyberMentor, bei dem Schülerinnen von Mentorinnen begleitet werden, die in technischen Berufen arbeiten.

Aber ist es auch realistisch, dass die Schulen alle Vorschläge auch aufgreifen? Zumal es ja auch in anderen Ausbildungs- und Studiengängen rückläufige Zahlen gibt.

Schulen und Hochschulen stoßen häufig an Grenzen bei Zeit, Personal und Ressourcen. Gute Kooperationen entstehen nicht nebenbei; sie brauchen Verlässlichkeit, Ansprechpartner und politische Rückendeckung. Gerade deshalb ist der entscheidende Punkt nicht, überall sofort das große Reformpaket auszurollen, sondern mit tragfähigen Strukturen zu beginnen. Wenn Schulen, Hochschulen und regionale Partner verbindlich zusammenarbeiten, sind viele Vorschläge durchaus umsetzbar. Eine Vorreiterrolle haben hier sicherlich die MINT-Regionen, von denen es mehr als 130 in Deutschland gibt. Hier arbeiten Akteure aus der gesamten Bildungskette von Kindergärten, Schulen, Hochschulen, Unternehmen, Stiftungen zusammen.

Nun sind seit Jahren die Abbrecherquoten in den technischen Studiengängen hoch, daher hat die Studie auch hier Punkte identifiziert, an denen man ansetzen könnte. Welche sind das?

Die Studie setzt vor allem dort an, wo viele Probleme früh beginnen: beim Übergang von der Schule in die Hochschule. Falsche Erwartungen, fachliche Lücken, vor allem in ma-

thematischen Grundlagen, sind zentrale Risikofaktoren. Deshalb empfiehlt sie Self-Assessments, Brückenkurse und eine strukturierte Studieneingangsphase, die in fachlicher und sozialer Hinsicht stabilisiert. Der zweite große Hebel ist die Lehre selbst. Weniger Frontalunterricht, mehr aktivierende Formate, engere Betreuung, kontinuierliches Feedback und stärker kompetenzorientierte Prüfungen. All das kann helfen, Studierende nicht schon in den ersten Semestern zu verlieren. Die Grundaussage der Studie ist klar: Abbrüche sind nicht nur ein individuelles Problem, sondern oft auch ein Hinweis darauf, dass Studienstrukturen und Unterstützungsangebote besser werden müssen. Drittens nennt die Studie Monitoring als Schlüssel zur Senkung des Studienabbruchs. Mit Studienverlaufsmonitoring, Learning Analytics und proaktiver Studienberatung sollen gefährdete Studierende früh erkannt und gezielt unterstützt werden.

Ein besonderes Augenmerk legt die Studie auf die Frage, wie leistungsschwächere Studierende unterstützt werden können. Was kann hier getan werden?

Die Studie plädiert dafür, leistungsschwächere Studierende nicht erst dann in den Blick zu nehmen, wenn sie an den Leistungsanforderungen scheitern. Wichtig sind hier flexiblere Lernwege und individualisierte Lernangebote, die am jeweiligen Kenntnisstand der Studierenden ansetzen. Mittels KI haben wir viele Möglichkeiten, das Lernen an den jeweiligen Lerntyp und das jeweilige Ausgangsniveau anzupassen. Mit sog. KI-Lernplattformen, wie der an der Technischen Universität München entwickelte One Tutor, können Studierende mit dem Vorlesungsstoff chatten und auch ein Quiz erstellen, um ihren Wissensstand zu prüfen. Das kann eine sinnvolle Ergänzung zur Vorbereitung auf Prüfungen sein. ■

Zur Publikation:

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-ihf

WEIL ZUKUNFT
PRAXIS BRAUCHT!

CampusTage
18. November 2026
5. März 2027





DHBW
Duale Hochschule
Baden-Württemberg
Mannheim

Studium an der DHBW Mannheim:
Persönlich, praxisorientiert, finanziell unabhängig

In Kooperation mit rund 1800 namhaften Unternehmen aus ganz Deutschland bieten wir 50 duale Bachelor-Studienrichtungen an.

Unsere Stärken öffnen jungen Menschen Perspektiven

- praxisintegrierte duale Studiengänge in BWL, IT, Technik und Medien
- Verzahnung von Theorie und Praxis: arbeiten und studieren im 3 monatigen Wechsel
- moderne Lehre in kleinen Kursen
- kurzes Intensivstudium: in 3 Jahren zum Bachelor
- Vermittlung entscheidender Future Skills
- hervorragende Berufsperspektiven – leichter Jobeinstieg mit Top-Übernahmequote

DHBW Mannheim Coblitzallee 1-9 68163 Mannheim Telefon: +49 (0)621 4105-0 info.ma@dhbw.de www.mannheim.dhbw.de



„Die Chancen aufs Wunschstudium sind gestiegen“

Seit Jahrzehnten wird über gerechte Regelungen zum Zugang ins Studium diskutiert. Studien zeigen zum Beispiel immer wieder, dass der Hochschulzugang in Deutschland maßgeblich mit der sozialen Herkunft der Studierenden zusammenhängt. Welche Hürden gibt es? Haben andere Länder bessere Ansätze? Ein Beitrag von **Ulrich Müller** vom **CHE Centrum für Hochschulentwicklung** in Gütersloh.

Es ist ein Privileg, studieren zu dürfen, was man möchte. Neulich sprach ich mit einem Freund, der bis kurz vor der Wende in der DDR lebte. Da hatte man nicht die freie Wahl. Studienplätze vergab der kommunistische Staat politisch. Die Zulassung zum Studium hing nicht von den Leistungen des Einzelnen ab, sondern von der Linientreue.

Abinote: Eintrittskarte oder Hürde

Zum Glück darf man sich mittlerweile in ganz Deutschland frei für ein Studium und für ein bestimmtes Studienfach entscheiden. Doch auch heute lassen sich gewisse Hürden und Beschränkungen beobachten. Besonders beliebte und begehrte Studienfächer müssen den Zugang beschränken. Eine gute Abinote ist dann die Eintrittskarte für die sogenannten NC-Fächer. Oder – bei nicht ganz so optimalem Abischnitt – eine schwer überwindbare Hürde.

Dass der Schulabschluss über den Hochschulzugang entscheidet, mag man als problematisch empfinden. Immerhin bietet die Abinote keinen Anhaltspunkt, wie gut man für den angestrebten Job geeignet ist. 15 Punkte in Sport, Religion und Erdkunde sagen nichts darüber aus, ob man mal ein guter Arzt oder Psychotherapeut wird. Und eine schwache Vier in Mathe sagt auch nicht verlässlich voraus, dass man keine gute Juristin werden wird. Und doch entscheidet oft der NC über Lebenschancen.

In anderen Ländern ist man da schon weiter, etwa in Österreich. Da hat grundsätzlich jede*r Studieninteressierte Anspruch auf einen Studienplatz an der Wunschuniversität. Aber Auswahltests bzw. eine Studieneingangs- und Orientierungsphase, die erfolgreich absolviert werden müssen, sorgen für einen Auswahlprozess vor bzw. während des Studiums. Ähnlich ist auch das Modell in den Niederlanden angelegt. Das finde ich sehr überzeugend: Jeder bekommt eine Chance, man muss sie aber auch nutzen.

Abinote verliert an Bedeutung

Aber es tut sich auch in Deutschland etwas, denn die Abiturnote verliert in letzter Zeit für den Start ins Studium an Bedeutung. Im aktuellen Wintersemester haben laut unserer jährlichen CHE Analyse nur noch knapp 29 Prozent der Bachelor-Studiengänge eine Zugangsbeschränkung. Das bedeutet: in sieben von zehn Studiengängen können sich Studierende in unbegrenzter Zahl und unabhängig von der Abiturnote einfach einschreiben. Vor zehn Jahren war noch jeder zweite Bachelor-Studiengang zugangsbeschränkt.

Mehr Auswahlverfahren wären sinnvoll

Die Chance, den individuellen Wunschstudiengang an der jeweiligen Wunschhochschule zu studieren, waren schon lange nicht mehr so gut wie aktuell. Und auch hierzulande setzen Hochschulen auf Auswahlverfahren, die inhaltlich passende Auswahlkriterien in den Blick nehmen: Bei den Auswahlgesprächen zum Medizinstudium an der Uni Greifswald etwa zählt nicht nur der Abischnitt, sondern zusätzliche Auswahlgespräche fließen ebenso mit ein wie eine Hospitanz an der Uniklinik oder andere praktische Erfahrung. Diesen Ansatz halte ich für überzeugend. Begehrte Studienplätze sollten vor allem an junge Menschen gehen, die genau wissen, was sie wollen und reflektiert haben, welche Anforderungen das Studium und später der angestrebte Beruf mit sich bringen.

Ich wünsche mir mehr Auswahlverfahren in begehrten Studiengängen, wo nach fachbezogenen Standards darauf geschaut wird, was man kann und mitbringt.

Ulrich Müller ist Mitglied der Geschäftsleitung im CHE Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh. Sein Abischnitt von 2,6 hätte ihm damals kein Jura- oder Medizinstudium ermöglicht. Zum Glück wollte er ohnehin lieber Erziehungswissenschaften studieren.

Dies ist eine gekürzte Fassung. Der vollständige Beitrag online:
berufsorientierung-plus.de/2-26-che

Portale Studium

Angebot	Anbieter	URL
Angebot	Anbieter	Link
AUBI-plus	AUBI-plus	aubi-plus.de/studium/
AusbildungPlus	BIBB	bibb.de/ausbildungplus/de
Azubiyo	FUNKE Mediengruppe	azubiyo.de/duales-studium
Bachelor Studium	OAK - Online Akademie	bachelor-studium.net
bildungsdoc academy	bildungsdoc® academy Dresden	bildungsdoc.info
CHE Hochschulranking	CHE/DIE ZEIT	studiengaenge.zeit.de/ranking
CHECK Medizinstudium in Europa	CHE	che.de
Das Richtige studieren	TarGroup Media	das-richtige-studieren.de
e-fellows.net	e-fellows.net	e-fellows.net
einstieg	einstieg	einstieg.com/studium
HeyStudium Interessentest	Die ZEIT	studiengaenge.zeit.de
Hochschulkompass	Stiftung zur Förderung der Hochschulrektorenkonferenz	hochschulkompass.de
Monitor Lehrkräftebildung	CHE, Bertelsmann St., Robert Bosch St., Stifterverband	monitor-lehrkraeftebildung.de
Karriere Bibel	Karrierebibel	karrierebibel.de
sbb Aufstiegsstipendium	Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung	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	abitur-und-studium.de/Studienwahltest
Studienwahltest - plus Media GmbH	plus Media	studieren-studium.com/studienwahltest
studieren.de	xStudy	studieren.de
studieren.net	Bildungsweb Media	studieren.net
Studieren ohne Abitur	CHE	studieren-ohne-abitur.de
Studis-Online.de	Oliver+Katrin Iost	studis-online.de
Studium Finden	High Five GmbH	studiumfinden.com
Study in Germany, DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V. (DAAD)	study-in-germany.de
StudyCHECK	OAK - Online Akademie	studycheck.de/studium

Professionelle Bewerbungen schreiben mit Europass



Mit Europass, dem EU-Portal für Bewerbung und Jobsuche, gibt es ein kostenfreies und datensicheres Tool für professionelle Lebensläufe und Bewerbungen. Die Unterrichtsmaterialien zu den wichtigsten Funktionen des Portals unterstützen Lehrkräfte dabei, Schülerinnen und Schüler auf den Übergang von der Schule in den Beruf vorzubereiten. Jetzt liegen die Unterrichtsmaterialien auch auf Englisch, Französisch und Spanisch vor. 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 Menschen bei Bewerbung, Jobsuche und Weiterbildung zu unterstützen. Es bietet viele praktische Tools für die Selbstreflexion und das Erstellen von Bewerbungsunterlagen.

Welche Vorteile bietet das Portal?
Europass ist kostenlos, werbefrei und datenschutzkonform. Nutzer/-innen, die ein persönliches Profil anlegen, können entscheiden, mit wem und für wie lange sie ihr Profil teilen und haben damit die volle Kontrolle über ihre Daten. Als EU-Tool steht Europass in mehr als 30 Sprachen zur Verfügung.

Wie kann es in der Schule eingesetzt werden?
Berufsorientierung und Bewerbungstraining werden immer wichtiger, um Schülerinnen und Schüler besser auf den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung oder ins Studium vorzubereiten. Die Tools von Europass können u.a. für Selbstreflexion und die Vermittlung von Bewerbungs-Know-how verwendet werden: Wer im Europass-Portal ein persönliches Profil anlegt, setzt sich intensiv mit seinen Qualifikationen, Fähigkeiten, persönlichen Erfahrungen und Zielen auseinander. Der Test zur Selbsteinschätzung digitaler Kompetenzen vermittelt Schülerinnen und Schülern ein realistisches Bild davon, was sie in diesem Bereich wissen und können. Mithilfe des Lebenslauf-Editors lernen sie, wie ein Lebenslauf aufgebaut und strukturiert sein sollte und erstellen mühelos professionelle Bewerbungsunterlagen.

Sehen Sie auch Anknüpfungspunkte außerhalb der Berufsorientierung?
Ja, in Deutsch, Politik und den Fremdsprachen. Außerdem können Schulen, die sich internationaler aufstellen wollen, die Standards des Europass-Portals und der Europass Dokumente zur Qualitätssicherung nutzen.

Ist Europass nur in der Schule verwendbar?
Nein, Europass kann während des gesamten Berufslebens genutzt werden: Das Profil lässt sich jederzeit aktualisieren, ebenso wie die persönliche Bibliothek, in der alle wichtigen Bewerbungsunterlagen wie Zeugnisse, Nachweise und Lebensläufe sicher gespeichert werden können.

Was muss ich vor der Benutzung von Europass wissen?
Lebenslauf- und Anschreiben-Editor und 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.

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 Materialien für Lehrkräfte?
Ja, es gibt Unterrichtsmaterialien zum Europass-Portal. Ganz neu ist, dass wir die Unterrichtsmaterialien jetzt auch auf Englisch, Französisch und Spanisch für den Fremdsprachenunterricht anbieten. Sie stellen die wichtigsten Funktionen des Europass-Portals für die Bewerbung vor, wie Lebenslauf- und Anschreiben-Editor, den Test zur Selbsteinschätzung digitaler Kompetenzen, das Europass-Profil und den Bewerbungs-Manager. Die Materialien bestehen aus einer Handreichung für Lehrkräfte sowie aus fünf Arbeitsblättern und drei interaktiven Übungen für Schüler/-innen. Die Unterrichtsmaterialien stehen auf der Website des Nationalen Europass Centers kostenfrei zur Verfügung. Im September ist außerdem die Veröffentlichung eines Europass-E-Course für Berufsberatende geplant, den unsere österreichischen Kolleginnen und Kollegen erstellt haben.

Zu den Unterrichtsmaterialien:

Zum Europass-Portal

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-europass

Wo Demokratie und Europa gelebt werden

Das **Berufsbildungswerk Mosbach-Heidelberg** in Baden-Württemberg verbindet Ausbildung und individuelle Förderung – es setzt dabei auf Demokratiebildung und europäische Werte. Wie das in der Praxis aussieht, verrät der Bericht von **Manfred Kasper**.

Wer das zur Johannes-Diakonie Mosbach gehörende Berufsbildungswerk (BBW) Mosbach-Heidelberg besucht, hört an vielen Stellen das Wort „Europa" – sei es im Unterricht, in den Lehrwerkstätten oder in den Geschichten der Auszubildenden, die während der Zeit am BBW oft zum ersten Mal in ihrem Leben Auslandserfahrung sammeln. Möglich wird dies über Erasmus+, doch die Idee der Schule reicht noch weiter: Sie gilt als gutes Beispiel dafür, wie Demokratiebildung, europäische Werte und inklusive Berufsbildung sinnvoll miteinander verknüpft werden können.

Sich als Teil Europas verstehen

„Unser Ziel ist es, junge Menschen – häufig mit Förderbedarf oder Lernbeeinträchtigungen – zu befähigen, ihre Zukunft selbstbewusst, solidarisch und aktiv mitzugestalten", sagt Thorsten Ringwald, Leiter der Berufsschule am Berufsbildungswerk. Dies geschieht über einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem die Lernenden nicht nur berufliche Kompetenzen erwerben, sondern auch einüben, demokratisch zu handeln, sich als Teil Europas zu verstehen und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Ringwald führte 2017 gemeinsam mit Nils Fischer, Technischer Oberlehrer am BBW, das Erasmus+-Programm an der Schule ein. Seither haben die Auszubildenden die Möglichkeit, über berufspraktische Auslandsaufenthalte in Betrieben und vergleichbaren Einrichtungen im europäischen Ausland unterschiedliche Arbeitsfelder kennenzulernen und ihre fachlichen Kompetenzen zu erweitern. Dabei erleben sie neue Arbeitskulturen, andere Länder und den europäischen Austausch ganz unmittelbar – eine Erfahrung, die nachhaltig wirkt.

Umfassendes Gesamtkonzept

Was als internationales Bildungsprojekt begann, entwickelte sich Schritt für Schitt zu einem umfassenden Gesamtkonzept weiter. Nachdem er 2023 zum Schulleiter ernannt worden war, führte Ringwald eine Vielzahl praxisnaher Angebote ein, die vor allem auf Beteiligung setzen. So erfahren die Jugendlichen, dass ihre Stimme gehört wird, zum Beispiel bei Juniorwahlen oder Diskussionsrunden zu gesellschaftlichen Themen.

„Die Jugendlichen, die zu uns kommen, sind anfangs noch sehr unselbstständig und haben wenig Lebenserfahrung", unterstreicht Ringwald. Das und die Beeinflussung durch soziale Medien mache sie anfällig für rechtspopulistische Inhalte. Deutlich wurde dies unter anderem, als vor einigen Jahren Hakenkreuzschmierereien und rechtsradikale Symbole an der Schule auftauchten. Für Ringwald ein Wendepunkt. Ihm ist es wichtig, dass die jungen Erwachsenen am Ende erkennen: „Demokratie hat vielleicht Ecken und Kanten, aber sie ist eindeutig die bessere Staatsform als ein autoritäres Regime."

Demokratie ist ein europäisches Thema

Nils Fischer, der heute für die Koordination des Erasmus+-Programms am BBW verantwortlich ist, glaubt, dass Demokratiebildung und internationale Zusammenarbeit gut harmonieren, weil beide auf denselben Grundideen beruhen: Teilhabe, Offenheit, Respekt und die Erfahrung, dass Vielfalt eine Stärke ist. Gerade in einer Europaschule wie der BBW werde Demokratie als etwas verstanden, das im europäischen Miteinander gelebt werden kann. Erasmus+ ist für ihn daher nicht nur ein Förderprogramm für Auslandsaufenthalte, sondern zugleich ein Instrument der Persönlichkeitsentwicklung.

Auslandsaufenthalte eröffnen neue Welten

Konkret zeige sich das in den Auslandsaufenthalten der Auszubildenden. „Vor Ort erleben die Jugendlichen, dass sie Teil eines größeren europäischen Zusammenhangs sind", so Fischer. Das stärke das Bewusstsein, dazuzugehören und sich einbringen zu können. „Einige der Auszubildenden waren zuvor noch nie im Ausland", bekräftigt er. Vor diesem Hintergrund eröffne die Zeit des Auslandsaufenthaltes den Jugendlichen zum Teil völlig neue Welten. Gerade für junge Menschen mit Förderbedarf sei ein solches Angebot wichtig. Die Arbeit vor Ort wirke motivierend und stärke die Jugendlichen für ihren weiteren Weg. Schulleiter Thorsten Ringwald ergänzt: „Demokratiebildung beginnt mit dem Moment, in dem junge Menschen erleben, dass die Welt größer ist als ihr bisheriger Alltag – und dass auch sie selbst darin einen Platz haben."■

bbw-mosbach-heidelberg.de/index.html

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-mosbach



Auslandserfahrung für Azubis und Studis: Win-Win-Win

in der Kolumne von **Susanne Gry Troll**, der Autorin des Ratgebers "**Die Auslandsreise**", geht es dieses Mal um die Frage, ob es Auslandserfahrung auch für Azubis und nicht nur für Studenten gibt. Warum Programme wie Erasmus+ und „AusbildungWeltweit“ ein echter Gewinn für junge Talente, Betriebe und die Gesellschaft sind. Inklusive kompakter Checkliste und Profi-Argumenten für das Chefgespräch.

Von Susanne Gry Troll

Die Europäische Union (EU) und die Bundesregierung verfolgen ein klares politisches Ziel: Auslandserfahrung darf kein Privileg für Studierende an Universitäten sein. Beide Institutionen investieren massiv in Förderprogramme, um die berufliche Mobilität zu steigern und junge Talente fit für den globalen Markt zu machen. Während die EU ihr Modell Erasmus+ umstrukturiert und ausgebaut hat, schließt die Bundesregierung mit dem Programm „AusbildungWeltweit“ eine wichtige Lücke: Es ermöglicht Auszubildenden praxisorientierte Aufenthalte auch außerhalb Europas (z. B. in den USA oder Asien). Der Blick über den Tellerrand fördert nicht nur Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz, sondern ist ein echtes Upgrade für den Lebenslauf.



Gefördert werden über ERASMUS+ praxisorientierte Lernphasen und Arbeitsaufenthalte an Arbeitsplätzen oder Bildungseinrichtungen im Ausland. Ein Aufenthalt dauert in der Regel zwischen zwei Wochen und 12 Monaten – viele Kurzzeit-Praktika für Auszubildende sind auf rund drei Wochen ausgelegt. Das Besondere: Die Stipendien decken einen Großteil der Kosten für Unterkunft und Fahrt ab. Da es sich um echte Zuschüsse handelt, muss kein Cent zurückgezahlt werden. Zudem erhalten Teilnehmende kostenlosen Zugang zu Online-Sprachkursen.

Wer den Horizont über Europa hinaus erweitern möchte, nutzt das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierte Programm „AusbildungWeltweit“. Es ermöglicht Auszubildenden und Berufsschülern (ohne Altersbeschränkung) einen dreiwöchigen bis dreimonatigen Aufenthalt in weltweiten Drittstaaten wie den USA, Kanada oder Japan. Die Voraussetzungen sind ähnlich wie bei Erasmus+: Der Ausbildungsbetrieb muss zustimmen und die Vergütung weiterzahlen, während der Bund hohe Pauschalen für Flüge und Lebenshaltungskosten beisteuert.

Wer kann wie was machen?

Das Angebot richtet sich an eine breite Zielgruppe, wobei die rechtlichen Rahmenbedingungen für alle Bundesländer gleichermaßen gelten: Für Auszubildende in einer dualen oder schulischen Berufsausbildung, die Vergütung läuft währenddessen weiter. Für Schülerinnen und Schüler an allgemein- oder berufsbildenden Schulen. Für Studierende an Hochschulen und Unis für Auslandssemester oder -praktika. Und auch für junge Absolventen, da eine Förderung bis zu einem Jahr nach dem Abschluss möglich ist.

Einzelpersonen können sich nicht direkt bei der EU oder dem BMBF bewerben - der Weg führt immer über eine koordinierende Institution. Hier gibt es zwei primäre Ansätze: Der direkte Weg: Viele Berufsschulen, Hochschulen oder die regionalen Kammern (IHK/HWK) pflegen eigene Partnerschaften und organisieren Aufenthalte direkt. Der indirekte Weg über freie Poolprojekte: Sollte die eigene Bildungseinrichtung keine Verträge haben, können sich Bewerber über externe Organisationen für sogenannte Poolprojekte melden. Zentrale Plattformen wie MeinAuslandspraktikum.de helfen bei der Vermittlung.

Die Vorbereitung

Eine solide Planung benötigt etwa vier bis sechs Monate Vorlauf. Als idealer Wegweiser und Standardwerk hilft das Buch „die auslandsreise 2026“. Der Ratgeber bündelt wichtiges Insiderwissen, rechtliche Rahmenbedingungen, bietet direkte Kontakte und zeigt Alternativen auf. Erste Anlaufstellen vor Ort sind zudem die Lehrkräfte, das International Office der Hochschule oder die Mobilitätsberater der regionalen IHKs.

Das Fazit

Ein Auslandsaufenthalt während der Qualifikationsphase ist weit mehr als eine persönliche Urlaubsreise. Er ist eine Investition, von der alle Seiten gleichermaßen profitieren. Lehrlinge und Studierende wachsen an neuen Aufgaben und stärken ihre Karrierechancen. Betriebe gewinnen hochqualifizierte, selbstständige Fachkräfte mit internationalem Know-how. Die Politik sichert die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts. Und nicht zuletzt profitiert die gesamte Gesellschaft: Junge Menschen, die im Ausland lernen, bringen ein tiefes Verständnis für interkulturelle Kommunikation mit zurück. Sie bauen Vorurteile ab und stärken den Zusammenhalt in einer globalisierten Welt. ■

Na dann, Nix wie weg
Ihre Susanne Troll
dieauslandsreise.de

Diesen Text findet ihr inklusive einer Checkliste für euren Auslandsaufenthalt auch online:
berufsorientierung-plus.de/2-26-dieauslandsreise

Portale Ausland

Anbieter	Beschreibung	URL
admundi	Sprachreisen, Auslandspraktika	admundi.de
AIFS	Freiwilligenarbeit mit AIFS	aifs.de
AG der Evangelischen Jugend in Deutschland e. V.	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
einstieg	einstieg	einstieg.com/ausland
Gap-Year	Auslandsaufenthalte	gap-year.de/
GLS	Gap Year - ins Ausland nach der Schule	gls-sprachenzentrum.de/index.html
ICJA	Freiwilligendienst, Workcamps, EU-Projekte	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/
Job Squad	Gap-Year/Jobs im Ausland	jobsqd.com/de
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	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	Auslandaufenhalte	sprung-ins-ausland.de/reise-ins-ausland
STA Travel	Auslandaufenhalte	statravel.de/
STS	Austauschjahr USA	sts-education.com/de-de/
Travelplus Group GmbH (Travelworks)	Auslandsjahr nach dem Abi	travelworks.de
wayers	Auslandaufenhalte	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 workwide	work & travel	work-and-travel-weltweit.de/
workaway	work & travel	workaway.info/de
WWOF	Organic Farming auf der ganzen Welt	wwoof.net/
Yobbers	Auslandsjahr nach der Schule	yobbers.de
ZAV, Bundesagentur für Arbeit	Ausbildung im Ausland	bit.ly/3DX6I4E



"Welche Fähigkeit bringt mich in jeder Situation weiter?"

Junge Menschen orientieren sich bei ihrer Berufsfindung oft auch an Vorbildern, die nicht nur über ihren beruflichen Werdegang berichten, sondern auch über Branchen gut Bescheid wissen. Für diese Ausgabe sprachen wir mit **Andreas Schell**. Der Ingenieur und Manager ist CEO beim Solarparkentwickler **ib vogt**.

Herr Schell, Sie haben als studierter Ingenieur lange in der Auto- und Luftverkehrsbranche gearbeitet, später waren Sie auch Chef beim Energieunternehmen EnBW. Heute leiten Sie ein Unternehmen, welches im großen Stil auf die Solarenergie setzt. In einem Podcast bei n-tv sagten Sie neulich, dass Ihr Sohn maßgeblichen Einfluss auf ihre Entscheidung genommen habe, sich beruflich mehr mit erneuerbaren Energien zu beschäftigen. Berufsorientierung fand bei Ihnen also in umgekehrter Richtung statt?

Als mich mein Sohn zum Start bei Rolls-Royce fragte – mitten in die Zeit der „Fridays for Future"-Demonstrationen – wann wir wieder umziehen, war seine eigentliche Frage eine andere: Glaubst du noch an diese Industrie? Schon damals haben mich Innovation und Elektrifizierung mehr interessiert, als nur den Status quo zu bewahren. Irgendwann stellt man sich als Ingenieur wie als Vater dieselbe Frage: Wie sieht unsere Welt in zwanzig, dreißig Jahren aus? Welche Technologien bestimmen dann unser Leben? Das werden ganz sicher weniger Verbrennungsmotoren sein als heute, da wir bereits jetzt Alternativen haben. Das betrifft nicht nur die eigene Karriere, sondern auch, wie ein Land seine Zukunft gestaltet. Wenn man sich die Solarbranche anschaut: Da war Deutschland einmal führend, heute liegt ein großer Teil der Wertschöpfung in Fernost. Und als Ingenieur weiß man: Physikalische Gesetze lassen sich auch mit der besten Geschichte nicht wegargumentieren. Wer die Technologie nicht mitgestaltet, überlässt anderen die Zukunft. Von daher bin ich froh, meine Erfahrung aus anderen Branchen jetzt in der Solarindustrie einzusetzen, und zwar mit der Gewissheit, dass das, was wir vorantreiben, grüne Energie für die Menschheit erzeugt.

Sie haben in den Jahren einige technologische Umbrüche miterlebt, die massive Digitalisierung durch die Verbreitung des Internets ab der Jahrtausendwende, neue Antriebssysteme in der Automobilwirtschaft, jetzt kommt die KI in den Unternehmen an. Sind solche Veränderungen für junge Menschen mehr Chance oder mehr Risiko, was die Berufsplanung betrifft?

Mehr Chance als Risiko – aber nur, wenn man sich darauf einlässt. Ich habe selbst mehrere Umbrüche erlebt: Digitalisierung, neue Antriebe in der Autoindustrie, jetzt KI. Jedes Mal hieß es, ganze Berufe würden verschwinden. Meistens haben sie sich vor allem verändert. Laut Weltwirtschaftsforum muss bis 2030 mehr als die Hälfte aller Beschäftigten neue Fähigkeiten dazulernen. Deshalb sollte man nicht auf einen engen Beruf setzen, sondern auf Fähigkeiten, die Technologiewechsel überdauern: Neugier, Kreativität, Problemlösung, die Bereitschaft, weiterzulernen. Das kann KI am schlechtesten. Wer vor der Berufswahl steht, sollte sich weniger fragen „Welcher Job ist sicher?" als „Welche Fähigkeit bringt mich in jeder Situation weiter?"

Sie studierten Technik, machten dann noch einen Master in Business Administration. Was hat Ihnen in Ihrer 35-jährigen Karriere mehr Spaß gemacht – an technischen Details zu feilen oder in Meetings Strategien zu entwerfen?

Im Herzen bin ich Ingenieur, in der Praxis Geschäftsmann. Ohne mein Ingenieursstudium hätte ich in manchen Unternehmen gar nicht arbeiten können, dort ist Fachexpertise Voraussetzung. Dieses technische Denken begleitet mich bis heute: alles genau zu hinterfragen, nichts als gegeben hinzunehmen und selbst Hand anzulegen. Ingenieure sind detailverliebt, denn wenn man bei der Entwicklung schludert, kann das dramatische Folgen haben. Gleichzeitig gebe ich mich mit dem Status quo nie zufrieden, ich will Dinge verändern, verbessern, prägen. Das hat mich zum Geschäftsmann gemacht, der ich heute bin. Ideen habe ich schnell im Kopf, aber um sie realistisch einzuschätzen und daraus echten Mehrwert zu machen, wollte ich mich mit einem Wirtschaftsabschluss gezielt auf die Zeit vorbereiten, in der ich selbst Unternehmen führe. Das war immer mein Ziel, und es macht mir bis heute großen Spaß.

Welchen Rat würde der heutige Andreas Schell seinem 17-jährigen Ich mit auf den beruflichen Weg geben, wenn das ginge?

Geh dahin, wo du wirklich lernst, auch wenn es unbequem ist. Verlass dich stärker auf Zahlen und Fakten als auf Meinungen, auch auf deine eigenen. Achte gut darauf, mit welchen fünf Menschen du dich am meisten umgibst, denn sie prägen deinen Weg mehr, als du denkst. Und vergiss bei aller Arbeit nicht die Freude am Leben – manche Momente kommen nur einmal. ■

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-schell



"Man muss nach der Schule noch keinen fertigen Zehnjahresplan haben"

Normalerweise dreht sich hier fast alles um die Themen Ausbildung und Studium und darum, wie man es danach in einen Job schafft. Nun machen wir an dieser Stelle einmal Werbung für eine Gruppe, ohne die in Deutschland nur sehr wenig laufen würde: die Selbstständigen. Doch immer weniger Menschen möchten unternehmerisch tätig werden. Wir trafen **Carolin Ackermann**, die den Schritt in die Selbstständigkeit wagte und nun Werbung dafür macht.

Carolin, du hast nach deinem Studium 2018 in Saarbrücken ein Unternehmen angemeldet, das Aufzuchtbecken für Fische entwickelt hat. Das Unternehmen musste im Februar 2026 wieder schließen, weil es nicht so lief wie gedacht. Hast du jetzt ein für alle Mal genug von der unternehmerischen Selbstständigkeit?

Nein, ganz im Gegenteil. Für mich war schon im Studium klar, dass ich selbstständig arbeiten möchte. Unternehmertum ist für mich mehr als ein einzelnes Unternehmen. Es ist eine Art zu denken und zu arbeiten. Deshalb hat auch die Insolvenz daran nichts geändert. Seit Anfang 2026 bin ich solo-selbstständig und begleite innovative Unternehmen dabei, ihre Produkte erfolgreich in den Markt zu bringen. Dabei gebe ich viel von dem weiter, was ich in acht Jahren Startup gelernt habe. Das macht mir großen Spaß und ist sehr erfüllend.

Die Quote der Selbstständigen liegt in Deutschland auf einem Tiefststand, wir sind eines der Schlusslichter in der EU. Kannst du verstehen, dass die meisten Schul- und Hochschulabsolventen*innen eher eine sichere Beschäftigung anstreben, als ins unternehmerische Risiko zu gehen?

Ich kann verstehen, dass viele Menschen sich Sicherheit wünschen. Ich glaube nur, dass wir neu darüber nachdenken müssen, was Sicherheit heute bedeutet. Bei den heutigen Insolvenzzahlen und Herausforderungen für Unternehmen ist auch eine Festanstellung in einem großen Konzern keine Garantie mehr für einen sicheren Job. Für mich liegt Sicherheit deshalb stärker in den eigenen Fähigkeiten: neugierig und informiert bleiben, weiterlernen, Veränderungen wahrnehmen und sich anpassen können. Wer das kann, findet aus meiner Sicht immer wieder neue Möglichkeiten, egal ob angestellt oder selbstständig.

Was uns in Deutschland fehlt, ist eine Begeisterungskultur für die Selbstständigkeit. Das wundert auch nicht, weil es die Bürokratie und viele Auflagen einem schwer machen, oder?

Ehrlich gesagt wussten wir am Anfang gar nicht, was da alles auf uns zukommt. Wir sind direkt aus der Hochschule mit einem EXIST-Forschungstransfer gestartet. Spätestens bei einem 30-seitigen Förderantrag bekommt man eine erste Ahnung. Später kamen Baugenehmigungen, Zertifizierungen und viele weitere Regeln dazu. Vielleicht war es ganz gut, dass wir d vorher nicht alles auf dem Schirm hatten. Was ich über die Jahre im Umgang mit der Bürokratie gelernt habe: Beharrlichkeit hilft. Man darf sich von der ersten komplizierten Antwort, endlosen Fragenkatalogen oder gar Ablehnungen nicht sofort entmutigen lassen. Und ich habe auch engagierte Menschen in Behörden erlebt, die sich über innovative Ideen freuen und Unternehmen wirklich voranbringen wollen.

Wie sahen damals deine Pläne direkt nach dem Schulabschluss aus?

Nach der Schule hatte ich noch keinen konkreten Beruf vor Augen. Ich wusste nur, dass ich studieren möchte. Im Studium Internationales Management habe ich dann gemerkt, wie sehr mich die Businesswelt fasziniert und wie spannend ich es finde, aus Ideen echte Unternehmen zu bauen. Mein Weg ins Unternehmertum ist Schritt für Schritt entstanden. Man muss nach der Schule also noch keinen fertigen Zehnjahresplan haben.

Wohin führt dich dein Weg jetzt?

Die ersten Monate dieses Jahres waren noch stark von der Insolvenz und der Abwicklung unseres Unternehmens geprägt. Parallel habe ich meine neue Selbstständigkeit aufgebaut. Dafür habe ich mir bewusst Zeit gegeben, um herauszufinden, wo Bedarf besteht und welche Projekte langfristig zu mir passen. Inzwischen ist die Richtung klarer. Ich arbeite mit innovativen B2B-Unternehmen an Marketing, Strategie und Vertrieb und helfe ihnen dabei, gute Technologien erfolgreich in den Markt zu bringen. Außerdem gebe ich Workshops für Startups und Gründungsteams. Nach acht Jahren mit meinem Agrar-Technologie Startup genieße ich es gerade, wieder neue Branchen, Menschen und Geschäftsmodelle kennenzulernen. Und ich bin gespannt, wohin mich die nächsten Ideen noch führen. ■

Carolin Ackermann bei LinkedIn:
linkedin.com/in/carolin-ackermann

Dieser Text im Web:
berufsorientierung-plus.de/2-26-ackermann

Susanne Gry Troll



die auslandsreise 2026 ist erhältlich im Buchhandel ISBN 978-3-937094-23-6

Der unabhängige Ratgeber für Schüler und Studenten

Ziele. Die Welt gut organisiert.

die auslandsreise 2026

ST