

WORLDSKILLS GERMANY MAGAZIN

Für Talentmanagement,
berufliche Wettbewerbe und
außerschulisches Lernen



Gefördert von



Berufliche Bildung im Wandel der Zeit

Weltweit
Von Deutschland in die Welt

Es war einmal
Ausbildung in Ost und West

Digitalisierung
Wir können Bildung besser machen

**Stärken Sie mit
uns Ihre Kompetenzen!**

**Weil Weiterbildung
unverzichtbar ist!**



Zukunft

digital

vondenBestenlernen

Weiterbildung

Die WorldSkills Germany Akademie bietet Ihnen Workshops zu spannenden bildungsrelevanten Themen. Profitieren Sie von einem Netzwerk mit höchster Expertise.

Unser Fokus:

- Zukunft schaffen – nachhaltig erfolgreiche Best Practice Modelle und Trends
- Talente erkennen & fördern – kreative und angstfreie Atmosphäre des Lernens
- Employer Branding – die besten Fachkräfte finden, halten und entwickeln
- Gemeinsam digital – digitale Ansätze und Tools effektiv nutzen

Investieren Sie in Ihre Zukunft unter:
worldskillsgermany.com/de/akademie



Deutschlands Stärke!

Berufsausbildung gestern, heute und morgen



In Deutschland hat die berufliche Bildung eine lange Tradition und gilt als wichtiger Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Kontinuierlich an die Bedürfnisse der Wirtschaft angepasst, ist sie ein Erfolgsmodell, das weltweit Beachtung findet. Durch die Entstehung neuer Berufsbilder und die Veränderung bestehender Berufe gilt es jedoch die Berufsausbildung fortlaufend zu modernisieren.



Titelthema **1**
Berufliche Bildung im Wandel der
Zeit



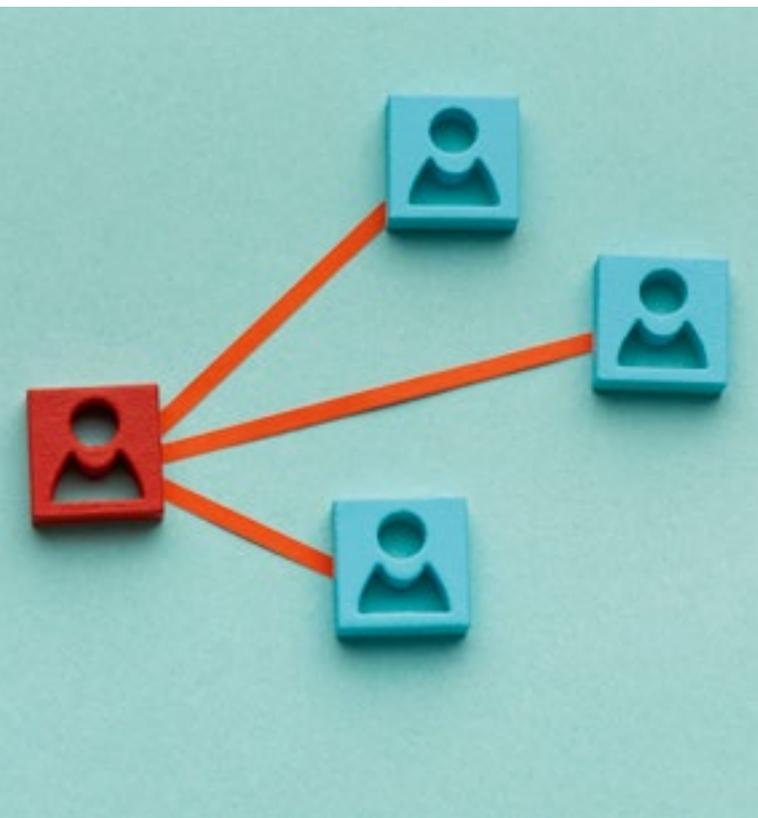
Leitartikel **10**
„Noten sind nicht alles“



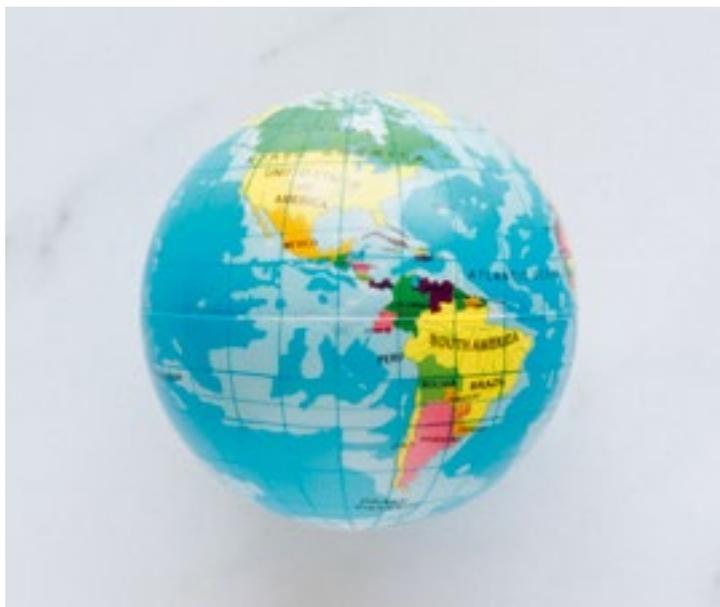
Es war einmal **27**
Ausbildung in Ost und West



Internationale Wettbewerbe **40**
Die Weltgemeinschaft leistete Welt-
meisterliches



Digitalisierung	32
„Wir können Bildung besser machen“ – gehen wir weiter!	



Weltweit	22
Von Deutschland in die Welt	

STANDPUNKT	7
<hr/>	
BERUFLICHE BILDUNG	14
Der coolste Job der Welt	
<hr/>	
TRENDS	19
Neue Exzellenzinitiative soll berufliche Bildung attraktiver machen	
<hr/>	
BEST PRACTICE	37
Essen virtuell schmecken?	
<hr/>	
INTERNATIONALE WETTBEWERBE	44
Bestes WM-Ergebnis seit 17 Jahren	
<hr/>	
HALL-OF-FAME	49
Deutschland feiert 70 Jahre Mitgliedschaft bei WorldSkills	
<hr/>	
LEISTUNGSZENTREN	52
Lernen beim Brotpapst	
<hr/>	
JUNGE STIMMEN	56
„Ich würde sofort noch einmal an einer WM teilnehmen“	
<hr/>	
BDBA	58
Virtual Reality, Augmented Reality und Chatbots in der Berufsausbildung	
<hr/>	
NETZWERK	60
Neue Mitglieder	
<hr/>	
NEWS	61
IMPRESSUM	39
TERMINE	62
MITGLIEDER UND PARTNER	64

Reichs-Gesetzblatt.

Nr. 37.

Inhalt: Gesetz, betreffend die Abänderung der Gewerbeordnung. S. 663.

(Nr. 2412.) Gesetz, betreffend die Abänderung der Gewerbeordnung. Vom 26. Juli 1897.

Wir Wilhelm, von Gottes Gnaden Deutscher Kaiser, König von Preußen ꝛ.

verordnen im Namen des Reichs, nach erfolgter Zustimmung des Bundesraths und des Reichstags, was folgt:

Artikel 1.

An die Stelle des Titels VI der Gewerbeordnungsbestimmungen:

Titel VI.

Innungen, Innungsausschüsse, Handwerker

I. Innungen.

a. Allgemeine Vorschriften.

§. 81.

Diejenigen, welche ein Gewerbe selbständig betreiben, sind verpflichtet, die gemeinsamen gewerblichen Interessen zu einer Innung zu vereinigen.

§. 81a.

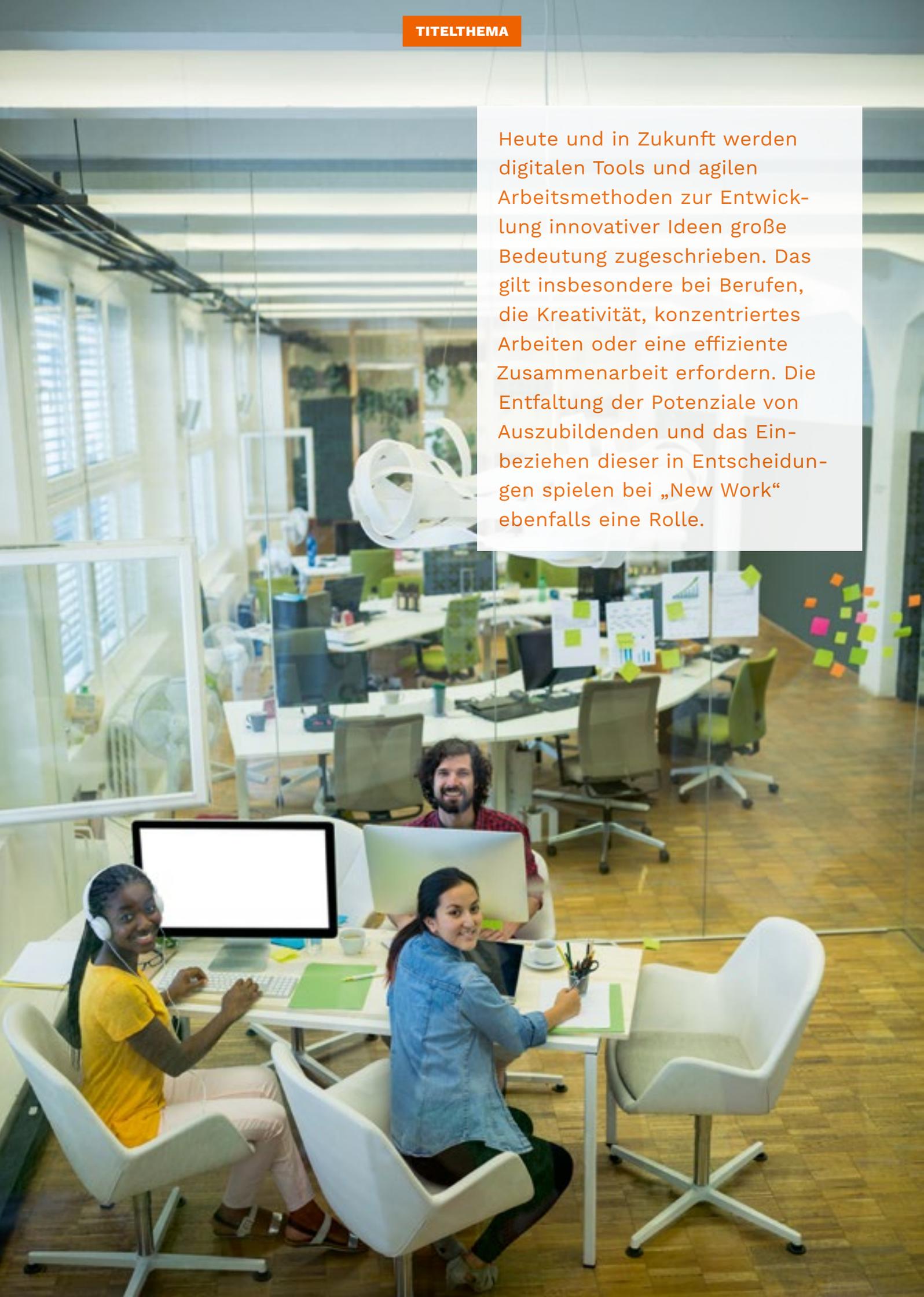
Aufgabe der Innungen ist:

1. die Pflege des Gemeingeistes sowie die Aufrechterhaltung und Stärkung der Standesehre unter den Innungsmitgliedern;
2. die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meistern und Gefellen (Gehülfen) sowie die Fürsorge für das Herbergswesen und den Arbeitsnachweis;
3. die nähere Regelung des Lehrlingswesens und die Fürsorge für die technische, gewerbliche und sittliche Ausbildung der Lehrlinge, vorbehaltlich der Bestimmungen der §§. 103e, 126 bis 132a;

In der Gewerbeverordnungs-novelle von 1897 ist das duale Ausbildungsprinzip erstmals beschrieben. Die Aufgabe der Innungen ist diesbezüglich unter §. 81a. 3. festgelegt. In §. 81b. 1. ist zu lesen, dass diese befugt sind, „Schulen zu unterstützen, zu errichten und zu leiten, sowie über die Benutzung und den Besuch der von ihnen errichteten Schulen Vorschriften zu erlassen.“

Der Beruf „Glasbläser und Glasinstrumentemacher“ war einer der 125 Berufe, die in der Anlage A des ersten Gesetzes zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung) am 17. September 1953 niedergeschrieben wurden. In der Handwerksordnung wurden im 2. Teil „Berufsausbildung in Betrieben selbständiger Handwerker (Handwerksbetriebe)“ erstmals auch Regelungen zur Ausbildung im Handwerk festgelegt.





Heute und in Zukunft werden digitalen Tools und agilen Arbeitsmethoden zur Entwicklung innovativer Ideen große Bedeutung zugeschrieben. Das gilt insbesondere bei Berufen, die Kreativität, konzentriertes Arbeiten oder eine effiziente Zusammenarbeit erfordern. Die Entfaltung der Potenziale von Auszubildenden und das Einbeziehen dieser in Entscheidungen spielen bei „New Work“ ebenfalls eine Rolle.

70-jährige Erfolgsgeschichte

Liebe WorldSkills-Partner*innen,

als sich 1953 eine deutsche Delegation von Wuppertal aus auf den Weg machte, um an den internationalen Berufswettbewerben in Madrid teilzunehmen, waren gerade einmal acht Jahre seit dem Zweiten Weltkrieg vergangen. Entsprechend sorgenvoll waren auch die Berichte der Teilnehmenden, als sie durch Frankreich fuhren. Dem Land, dem wir so viel Schaden zugefügt hatten. Doch das Erstaunen war groß, wie offen und gastfreundlich die jungen Fachkräfte in Frankreich und Spanien aufgenommen wurden. Sie erlebten Freundschaft, Zusammenhalt, Teamwork, Akzeptanz und vor allem eine Präsentation der besten Fachpraktiken aus mehreren Ländern Europas. Inspiriert und voller Begeisterung kehrten sie nach Deutschland zurück und setzten den Funken, der fortan viele Tausende von Menschen für diese internationalen Begegnungen und die Idee der WorldSkills brennen ließ. Unzählige inspirierende Lebens-Geschichten wurden fortan geschrieben. Sie wirkten vielfältig im Kleinen, wie auch auf der großen Bühne der Öffentlichkeit. WorldSkills wirkt. Oftmals nicht im Großen und mit großem Tamtam, dafür aber umso nachhaltiger und intensiver in der Breite.

Lassen Sie uns diese 70 Jahre Erfolgsgeschichte mit WorldSkills in Deutschland feiern und gemeinsam diese wunderbare Vision auch in

der Zukunft weiter ausbauen. Vor allem aber möchten wir Ihnen heute ganz herzlich DANKE sagen. Denn ohne Sie und die Gemeinschaft mit Ihnen wäre dieser Erfolg nicht möglich gewesen.

Gemeinsam können wir mit Ihnen diese Geschichte fortschreiben, dafür sorgen, dass berufliche Bildung ein attraktives Image behält und hilft, den Fachkräftemangel zu mildern. 1953 hat noch niemand über digitale Welten und Lernmethoden gesprochen. Doch 70 Jahre später leben wir in und mit diesen digitalen und virtuellen Welten. Gut ist, von allem das Nützliche zu bewahren und anzuwenden.



**Herzlichst
Ihr Hubert Romer**

Ich freue mich über Ihre Meinung:
romer@worldskillsgermany.com

Meilensteine der beruflichen Bildung

Wie politische Rahmenbedingungen die Ausbildung prägen

1897

In der Gewerbeverordnungs-Novelle wird das duale Ausbildungsprinzip erstmals niedergeschrieben. In Titel VI. heißt es unter § 81a. 3., dass „die nähere Regelung des Lehrlingswesens und die Fürsorge für die technische, gewerbliche und sittliche Ausbildung der Lehrlinge“ Aufgabe der Innungen ist. Außerdem ist dort in § 81b. 1. zu lesen, dass diese befugt sind, „Schulen zu unterstützen, zu errichten und zu leiten, sowie über die Benutzung und den Besuch der von ihnen errichteten Schulen Vorschriften zu erlassen“ und in 2. „Gesellen- und Meisterprüfungen zu veranstalten und über die Prüfungen Zeugnisse auszustellen“. Im § 103e ist ähnliches über die Aufgabe der Handwerkskammern zu lesen.

Ab 1921

In Preußen wird der Begriff der Berufsschule eingeführt. 1928 ist im Jahrbuch „Das Deutsche Schulwesen“, herausgegeben vom Zentralinstitut für Erziehung und Unterricht der Weimarer Republik, zu lesen: „Der Ausdruck Berufsschule bürgert sich immer mehr ein.“

1947

In der „Verordnung über die Ausbildung von Industriearbeitern in den Berufsschulen“ waren wichtige Bestimmungen die berufliche Bildung in der DDR betreffend enthalten. „Sie kamen einem Berufsbildungsgesetz bereits sehr nahe“, schreibt der Autor Prof. Dr. Volkmar Herkner in der Publikation „Berufsbildung von der deutschen Teilung bis zur Einheit“, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) herausgegeben wurde.

1990er

Das Zentralinstitut für Berufsbildung (ZIB) der ehemaligen DDR und das BIBB verschmelzen ebenso wie die Systeme der beruflichen Bildung der beiden ehemals getrennten Länder.

1983

Das Thema Umweltschutz wird in allen Ausbildungsordnungen verankert.

1981

Das „Gesetz zur Förderung der Berufsbildung durch Planung und Forschung“ wurde vom Bundestag verabschiedet. In ihm werden die Grundlagen für die Forschungsarbeit des BIBB festgehalten.

2005

Novellierung des Berufsbildungsgesetzes: Es werden zeitlich befristete Ausbildungsabschnitte im Ausland anerkannt; die Grenzen zwischen schulischer und betrieblicher Ausbildung sowie zwischen Aus- und Fortbildung aufgeweicht.

2019

Erneute Novellierung des Berufsbildungsgesetzes: Eine Ausbildungsmindestvergütung wird festgelegt; neue Bezeichnungen (z. B. Master Professional) machen Berufsabschlüsse international vergleichbar; die Teilzeitausbildung kommt.

2020er

Die Digitalisierung nimmt an Fahrt auf; neue Lehr- und Lernmethoden (Remote-Lernen, App- und VR-unterstützte Ausbildung etc.) werden integriert.

Die berufliche Bildung in Deutschland hat eine lange Tradition – aber auch eine interessante Historie. Früher wie heute galt es einheitliche Leitplanken für die verschiedenen Ausbildungsinhalte zu finden und in gesetzliche Richtlinien und Bestimmungen zu gießen. Dabei zeigt sich: Die berufliche Bildung ist im steten Wandel und immer auch ein Produkt gesellschaftlicher Einflüsse.



1953

Die erste Handwerksordnung legt Grundzüge der beruflichen Ausbildung in Westdeutschland in ihren Berufen fest. Der ZDH weiß dazu Folgendes: „Der große Befähigungsnachweis (die Meisterprüfung) wurde als Regelzugang zur Ausübung eines Handwerks als stehendes Gewerbe in der Handwerksordnung verankert. In einem Gewerbeverzeichnis in Form der Anlage A zur Handwerksordnung wurden seinerzeit 125 Berufe (heute 53 zulassungspflichtige Handwerke, die in einer Anlage A eingestellt sind, und 42 zulassungsfreie Handwerke, die in einer Anlage B1 eingestellt sind) aufgezählt, die handwerklich betrieben werden können.“

1964

Im „Gutachten über das Berufliche Ausbildungs- und Schulwesen“ des Deutschen Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen vom 10. Juli 1964 wird erstmals der Begriff duales System in Verbindung mit der Berufsausbildung in Westdeutschland geprägt.

1965

Das Bildungsgesetz in der DDR wird verabschiedet: Im Fünften Teil „Einrichtungen der Berufsbildung“ wird im 1. Abschnitt der Berufsausbildung ein eigenes Kapitel gewidmet. Ein eigenständiges Berufsbildungsgesetz gibt es in der DDR nicht.

1960er/1970er

Die Bildungslandschaft in Westdeutschland ist von Reform- und Gerechtigkeitsdebatten geprägt. Nachzulesen ist dies z. B. in „Aus Politik und Zeitgeschichte“, Ausgabe 12/2005, der Bundeszentrale für politische Bildung oder beim Deutschlandfunk in „Die deutsche Bildungsreform“ vom 8. März 2009.

1969

Mit dem Berufsbildungsgesetz wurde die duale Ausbildung in Westdeutschland erstmals einheitlich verankert. Zudem wurde das Wort Berufsbildung definiert und aus Lehrlingen wurden Auszubildende. Noch heute regelt das Berufsbildungsgesetz die Rechte und Pflichten der Auszubildenden.

1968

In Art. 25 (1) der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik heißt es: „Jeder Bürger der Deutschen Demokratischen Republik hat das gleiche Recht auf Bildung. [...]“ Ferner steht in Absatz 4: „[...] Alle Jugendlichen haben das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen.“

2021

Für alle Ausbildungsberufe werden modernisierte und neue verbindliche Mindestanforderungen für die Bereiche „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“, „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie „Digitalisierte Arbeitswelt“ geschaffen.

Ausblick „New Work“

Freie selbstbestimmte und digitale Lehr- und Lernmethoden werden immer wichtiger werden. Auch die Art des Lernens verändert sich: Die Grenzen zwischen Lernenden und Lehrenden verschwimmen – es geht mehr um das Gut Wissen an sich, nicht darum, wer welche Rolle innehat oder zu welchem Berufszweig/Unternehmen gehört.

Parallel steigt die Bedeutung der Schwarmintelligenz, der Zusammenarbeit und freier Bildungsmaterialien (s. dazu auch den Beitrag über Open Educational Resources (OER) auf den Seiten 32–34). Auch beeinflussen weitere Aspekte des Lebens, wie z. B. Umwelteinflüsse und Nachhaltigkeit, die berufliche Bildung.



Er war gerade einmal 14 Jahre alt, als Reinhold Würth seine kaufmännische Ausbildung in der Schraubengroßhandlung seines Vaters begann. Dieser hatte die Adolf Würth GmbH & Co. KG vier Jahre zuvor – 1945 – gegründet. 1952 schloss Reinhold Würth seine Lehre mit dem „Kaufmannsgehilfebrief“ ab und übernahm nur zwei Jahre später aufgrund des frühen Todes seines Vaters mit 19 Jahren die Geschäftsleitung des Unternehmens. Er transformierte den ehemaligen Zweimannbetrieb in den Folgejahren in ein global agierendes Handelsunternehmen, die Würth-Gruppe. Die Nachwuchsgewinnung und Aus- und Weiterbildung passte der Konzern im Laufe der Zeit flexibel an die Veränderungen des Marktes an.

„Noten sind nicht alles“

Nachwuchsgewinnung und -förderung eines Handelskonzerns im Wandel der Zeit

Beginnend mit der Lehre von Reinhold Würth Anfang der Fünfziger Jahre hat die Ausbildung im Unternehmen eine lange Tradition. Dabei war es von Anfang an wichtig, den Werten des Familienunternehmens treu zu bleiben und die Ausbildung gleichzeitig auch mit den Rahmenbedingungen im dualen System und dem Wandel des Arbeitsmarkts abzugleichen. „Viel hat sich verändert, wurde angepasst, ganz klar. Doch geblieben sind ein paar gelebte Leitlinien in der Unternehmenskultur, die den Neankömmlingen vom ersten Tag an bei Würth nahegelegt werden“, so Tamara Molitor, Ausbildungsleiterin der Adolf Würth GmbH & Co. KG. „Da ist der Grundsatz ‚Alle packen mit an‘, heißt: tatkräftiges Mittun an jedem Platz, neue Ideen und Lösungen finden, die den Unternehmensalltag entlasten. Wichtig ist auch, auf die Wertschätzung den Mitarbeitenden gegenüber bauend, eingefahrene Wege verlassen, über den Tellerrand schauen – denn: Das Unternehmen lebt von jungen Ideen. Der sprichwörtliche Handschlag vom Chef bei Begrüßung neuer Azubis und Verabschiedung ausgebildeter Facharbeiter*innen ist bei uns durchaus noch Praxis.“

„Passend zur Unternehmenskultur“ – wichtiges Auswahlkriterium bei Würth

In 25 verschiedenen Berufsbildern wird derzeit im Mutterunternehmen ausgebildet, in der Würth-Gruppe sogar in mehr als 50 Ausbildungsberufen. 56 junge Fachkräfte erhielten nach ihrer Ausbildung in den Bereichen Logistik, Handel und Marketingkommunikation bei Adolf Würth unlängst ihre Abschlusszeugnisse. Bundesweit beschäftigt der Konzern insgesamt 1.150 Nachwuchskräfte. „Wichtiges Kriterium bei der Auswahl: Die jungen Leute sollten mit einem Familienunternehmen und seinen Werten etwas anfangen können. Also, nicht nur fachlich qualifiziert, sondern auch persönlich geeignet sein. Das zahlt sich aus: Über alle Jahrzehnte ist es gelungen, wenig Fluktuation im Innendienst zu haben“, skizziert Molitor die Prämisse. Innerhalb der Würth-Gruppe würden nahezu alle nach der Ausbildung eine feste Arbeitsstelle erhalten.

202 neue Auszubildende und dual Studierende begannen in der Würth-Gruppe im vergangenen Herbst ihre Ausbildung, davon 82 bei Adolf Würth. Die Neuen starten mit dem Austausch untereinander, lernen das Unternehmen kennen, werden mit Seminarbausteinen wie dem Telefontraining, aber auch Teambuildingaktionen im Hochseilgarten auf den Alltag bei Würth eingestimmt. „Gelebte Unternehmenskultur erlebbar machen, das ist das Ziel“, so Molitor.

Schon in den Anfangsjahren legte man bei Würth

Wert auf einen hohen Praxisbezug in klassischen Berufen. Im Fokus: Industriekaufleute, Bürogehilfen, Fachleute im Logistikbereich. In den 80er und 90er Jahren war die Nachwuchsarbeit darauf ausgerichtet, den Bedarf der Arbeitskräfte möglichst über die Ausbildung zu decken. Mit Erfolg: In den 2000er Jahren gelang dies zu rund zwei Dritteln, Tendenz steigend.

„ Gelebte Unternehmenskultur erlebbar machen, das ist das Ziel.“

– Tamara Molitor

Nachwuchsförderung ist für Würth eine grundlegende zukunftsgerichtete Aufgabe. Neben dem Erwerb fachlicher Fähigkeiten und Kenntnisse hat die Förderung sozialer Kompetenzen und der Persönlichkeitsentwicklung bei der Ausbildung einen großen Stellenwert.

Persönlichkeitsbildung und soziale Kompetenzen stärken als Teil der Ausbildung

Persönlichkeitsbildung und soziale Kompetenzen zeigen, heißt auch, dass die Würth-Azubis sich einbringen in die (regionale) Gesellschaft. „Bis zu 14 Tage sind sie im Einsatz im sozialen Sektor wie in Pflegeheimen, bei den Special Olympics, in der Friedensinitiative Sühnezeichen. Danach sprechen wir miteinander, werten die eigenen gesammelten Erfahrungen aus, reden über Geld, Bodenständigkeit, Demut, Sensibilität. Stichwort: Wertschätzung.“

Würth hat in der Ausbildung auf neue Anforderungen und den Wettbewerb in der Region reagiert. Tamara Molitor: „Mit der Expansion von Niederlassungen haben wir auch die Immobilienkaufleute in das Ausbildungsportfolio aufgenommen. Wir bauten ein Innovationszentrum, um den Forschungs- und Entwicklungsbereich zu stärken. Das heißt: Würth bildet auch in den Fachgebieten Mechatronik, Industriemechanik und Elektrik aus. In den 2000er Jahren wurden die Hauptschüler*innen stärker in den Fokus genommen, und der niederschwellige Einstieg in kaufmännische Berufe ermöglicht. Dazu wurden zweitägige Workshops in Schulen gegeben und den jungen Menschen eine Perspektive für eine Ausbildung eröffnet.“ Bildungspartnerschaften zwischen Schule und Wirtschaft mit Berufsorientierung, Bewerbertraining, auch Englischunterricht sowie die Unterstützung von Projekten, z. B. im Marketing von Sportvereinen, sind weitere Bausteine der Nachwuchswerbung bei Würth.



Auch der Bewerbungsprozess wurde verändert: 2012 gab es etwa einstündige Online-Tests. 2021 hat man umgestellt – auf 20 Minuten, gamebasiert. Wichtig dabei, das Stärkeprofil des Bewerbers herauszuarbeiten, und eine zeitnahe Rückmeldung an ihn zu geben sowie die Einschätzung zur Verfügung zu stellen. „Würth führt einmal im Jahr einen Azubi-Treff durch. Im Vorfeld gab es eine Befragung ‚Warum Würth?‘. Familienunternehmen, sicheres wirtschaftliches Umfeld/Unternehmen, Empfehlung von Familie/Bekannten, die bei Würth arbeiten, sowie auch eine schnelle qualifizierte Rückmeldung bei der Bewerbung – das waren die stärksten Argumente, die genannt wurden. Wir legen stärkeren Fokus auf das persönliche Gespräch, Noten sind nicht alles“, betont Ausbildungschefin Molitor. Richard Koch, Bachelorstudent im 3. Studienjahr BWL-Dienstleistungsmanagement – Consulting & Sales, unterstreicht dieses Vorgehen: „Insgesamt betrachte ich die Ausbildung bei Würth als eine Chance, mich persönlich und beruflich zu entwickeln. Besonders durch die individuelle Betreuung und Förderung seitens des Unternehmens kann ich meine Fähigkeiten und Kenntnisse erweitern und gleichzeitig meine Persönlichkeit stärken.“

Gesucht: Junge Talente, die offen und neugierig sind

Befähigen und Begleiten junger Menschen, Antworten geben auf die Frage „Wo ist mein richtiger Platz im Unternehmen?“ sowie das Potenzial des Einzelnen fördern – damit ist Würth durchaus auf einem guten Weg bei der Fachkräfteausbildung. Tamara Molitor nennt ein Beispiel: „Ein Mitarbeiter begann seine Ausbildung im kaufmännischen Bereich. Beim Gespräch stellte sich heraus, dass er unzufrieden damit war, denn er ist eher der Typ, der anpackt. Die neue Ausbildungsrichtung: Bereich Logistik. Heute ist der Kollege verantwortlich für die Ausbildung in der Logistik. Es lohnt also, zuzuhören.“

„ Besonders durch die individuelle Betreuung und Förderung seitens des Unternehmens kann ich meine Fähigkeiten und Kenntnisse erweitern und gleichzeitig meine Persönlichkeit stärken.“

– Richard Koch

„Wir suchen junge Talente, die offen und neugierig sind – und wir haben Vertrauen, geben allen eine Chance, das Unternehmen durch die Ausbildung kennenzulernen, begleiten sie“, so Molitor. „Das trifft auch auf potenzielle Bewerber zu, die unsere Kriterien (noch) nicht erfüllen. Denen sagen wir: ‚Wir nehmen dich. Diese Zusage ist daran gebunden, dass du deine Noten in diesem oder jenem Fach verbesserst.‘ Begleiten heißt auch, mal Klassenarbeiten anzuschauen, und zu fragen: ‚Wie hast du dich vorbereitet, wie können wir helfen?‘, ohne Druck aufzubauen.“ 1990 gründete Würth eine eigene Akademie, um die Mitarbeitenden zu qualifizieren. „Keiner muss das Unternehmen verlassen, um sich fortzubilden, ein berufsbegleitendes Studium oder lebenslanges Lernen zu absolvieren.“

Jens Neumann ist einer, der es in der Karriere bereits weit gebracht hat – er ist Geschäftsführer Vertriebssteuerung bei der Adolf Würth GmbH & Co. KG: „Ich habe mich 1995 für ein Studium der Wirtschaftsinformatik bei Würth entschieden, weil ich auf der Suche nach einer beruflichen Heimat war und mich gleichzeitig weiterentwickeln wollte. Nach Abschluss meines Studiums bin ich dann gerne bei Würth geblieben. Kollegialität, Offenheit und Respekt sind wichtige Bestandteile der Unternehmenskultur hier, die ich schätzen gelernt habe. Zudem sah ich bei Würth immer die Chance, in einem zukunftsorientierten Unternehmen selbst mitgestalten zu können. Heute bin ich dankbar, bei Würth zu sein und meinen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten zu können.“

Die Würth-Gruppe legt großen Wert auf eine fundierte und praxisorientierte Ausbildung, die jedem Mitarbeitenden ausreichend Spielraum zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung bietet. Gleichzeitig spielen die traditionellen Unternehmenswerte weiterhin eine wichtige Rolle in der Unternehmensphilosophie. Würth ist ein Beispiel dafür, wie die Nachwuchsgewinnung und -förderung aus dem eigenen Unternehmen heraus in Zeiten des Fachkräftemangels erfolgreich funktionieren kann, um den Anforderungen des sich wandelnden Marktes und der technologischen Fortschritte gerecht zu werden.



Über die Würth-Gruppe:

Die Würth-Gruppe ist Weltmarktführer in der Entwicklung, der Herstellung und dem Vertrieb von Montage- und Befestigungsmaterial. In über 80 Ländern beschäftigt Würth weltweit mehr als 84.000 Mitarbeitende in über 400 Gesellschaften mit mehr als 2.500 Niederlassungen. Die Adolf Würth GmbH & Co. KG in Künzelsau ist mit über 7.500 Mitarbeitenden größtes Einzelunternehmen der Würth-Gruppe.

1-3 Zur Ausbildung bei Würth zählen auch Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung, zum Teambuilding und die Förderung von sozialem Engagement.



Der coolste Job der Welt

Drei Generationen — ein Ausbildungsberuf

Frederik Stiegen, Rainer Stiegen und Kurt Stiegen sind nicht nur Sohn, Vater und Großvater, sondern Kälteanlagenbauer aus Leidenschaft. Seit über 60 Jahren erleben sie u. a. im eigenen Familienbetrieb, wie sich ihr Berufsbild und die Ausbildung in ihrem Gewerk wandelt.

Nürnberg, Chillventa Messe, Halle 3. Junge Fachkräfte, die Besten aus 16 Ländern, kämpfen hier vier Tage lang um den Weltmeistertitel in der Berufsdisziplin Kälte- und Klimatechnik. Aufmerksame Beobachter hinter der Bande: Kurt und Rainer Stiegen aus dem niedersächsischen Bad Harzburg. Sie sind vom Fach, sind mit dem Wohnmobil angereist und übernachten quasi fast vor dem Wettkampfgelände, kommentieren täglich das Geschehen, tauschen sich aus mit anderen Besucher*innen. Der Grund ihres Interesses: der deutsche Teilnehmer Frederik – Enkel und Sohn der „Zaungäste“.

„Also ehrlich, was der Junge und die anderen hier zeigen, das ist echte Handwerkskunst. Eine anspruchs-

volle Aufgabe, und dann der Zeitdruck. Respekt“, nickt Opa Kurt anerkennend. „Aber der Frederik hat’s drauf, hat sich gut vorbereitet, holte sich schon in der Ausbildung das nötige theoretische Wissen und praktische Können. Wenn ich da an meinen Start denke...“ Kurt Stiegen, Jahrgang 1935, war zunächst kaufmännischer Angestellter in einer Kältefirma, auch im Außendienst. Das Fachwissen eignete er sich sukzessive selbst an, denn „Kältetechnik war noch kein Lehrberuf, mehr eine Zusatzqualifikation anderer Gewerke.“ 1962/63 ließ er sich zum Kältemechaniker umschulen, machte 1977 seinen Meister, und baute ab 1979 sein eigenes Unternehmen auf. „Erst mit Gründung der ersten Innungen ab Ende der 70er Jahre wurden Berufsbilder und Lehrinhalte ausgearbeitet“, erinnert sich Kurt Stiegen.

Bad Harzburger „Kältefamilie“ – drei Generationen, eine Branche

Zu den Änderungen im Berufsbild kamen auch Änderungen im Gewerk hinzu. So wurden Kohlenstoffdioxid, Ammoniak und Schwefeldioxid vom FCKW verdrängt. Sohn Rainer Stiegen (61 Jahre) ergänzt: „Ja, ja das FCKW,

das haben wir dann auch abgelöst. Aufgrund der hohen Ozonschädlichkeit des Chlors haben fluorhaltige und teilfluorhaltige Kältemittel Einzug gehalten in unserem Gewerk. Unsere Ausbildung wurde aber insgesamt vielfältiger, auch wenn es zu meiner Zeit noch immer keine eigene ‚Kälte‘-Klasse an der Berufsschule gab. Wir hatten Unterricht mit den Metallern und Heizungsbauern.“ 1991 erhielt Rainer Stiegen seinen Meisterbrief, führt seit nunmehr 30 Jahren den Betrieb in Bad Harzburg. Ungefähr in dieser Zeit startete auch der Schulbetrieb an der Norddeutschen Kältefachschule in Springe, an der der WM-Wettkämpfer Frederik Stiegen seine 3,5-jährige duale Ausbildung zum Mechatroniker für Kältetechnik absolvierte. Diese Berufsbezeichnung löste den Kälteanlagenbauer im Juli 2007 ab, da in den 1990er und 2000er Jahren zunehmend auch das Verlegen von elektrischen Anschlüssen und das Programmieren von Steuerungselementen hinzukamen und der Beruf nun wesentlich mehr IT-Kenntnisse erfordert.

„Einfach der coolste Job der Welt“

Zu den Tätigkeitsschwerpunkten des Familienunternehmens zählen Gewerbe- und Industriekälte, Klima, Transportkälte und Wärmepumpen. Der Betrieb betreut Kunden aus dem Bereich Gewerbe, Hotel, Restaurants und Kleinindustrie, wobei neben Kälte- und Klimaanlageanlagen sowie Schankanlagen auch Eisbereiter, Speiseeismaschinen und Sahnemaschinen zum Portfolio gehören. Diese Bandbreite verdeutlicht die Vielfältigkeit des Gewerks. „Das ist ein moderner Handwerksberuf, vielseitig, abwechslungsreich und

mit einem coolen Aufgabenbereich – eben einfach der coolste Job der Welt“, schwärmt Frederik Stiegen in einer Wettkampfpause der WorldSkills von seinem Gewerk. „Gut, ich war von klein auf mit dem Handwerk und speziell der Kältetechnik verbunden durch den Familienbetrieb. Die Berufswahl stand mir aber jederzeit frei, doch ich habe mich nach meinem Abitur 2017 gegen ein Studium und für das Handwerk entschieden.“ Sein Tipp: Wer handwerklich interessiert ist und Freude an handwerklicher Tätigkeit hat, sollte auf jeden Fall mehrere Praktika in verschiedenen Gewerken machen, um herauszufinden, wo seine Fähigkeiten am besten zur Geltung kommen.

Am hohen Ausbildungs- und Qualitätsstandard festhalten

„Vom Grundsatz ist die Kältetechnik noch die gleiche wie zu Opas oder Vaters Zeiten, Kälte bleibt Kälte. Allerdings hat sich in den Jahren sehr viel entwickelt in diesem Beruf“, erklärt Frederik Stiegen. Zu sehen sei dies zum Beispiel an den Veränderungen der eingesetzten Kältemittel. Aktuell und in Zukunft ergibt sich durch die Fluorierte-Gase-Verordnung Handlungsbedarf. Kältemittel mit einem hohen GWP-Wert (Global Warming Potential) und entsprechendem Treibhauseffekt verschwinden sukzessive vom Markt, umweltfreundliche, aber zum Teil brennbare Kältemittel gewinnen an Bedeutung. Auch die schrittweise Reduzierung der in der EU verwendeten Mengen an teilfluorierten Kohlenwasserstoffen (HFKW) um 79 % bis zum Jahr 2030 hat für die Branche Konsequenzen. „Oder nimm den digita-

” Erst mit Gründung der ersten Innungen ab Ende der 70er Jahre wurden Berufsbilder und Lehrinhalte ausgearbeitet.“ – Kurt Stiegen





3

len Wandel in der Kältetechnik“, so Frederik Stiegen weiter. „Hochkomplexe elektronische Steuerungen von Kälteanlagen dienen der Effizienzsteigerung, oder die zunehmende Vernetzung sowie Fernüberwachung und -regelung von Anlagen. Alles Anforderungen, denen wir uns im Handwerk und natürlich in der Ausbildung stellen müssen. Wir sollten in Deutschland an unserem hohen Ausbildungs- und Qualitätsstandard in der Ausbildung von Fachkräften festhalten“, so sein Plädoyer und er ergänzt: „Unser Kälteberuf hat heute mehr denn je eine große Bedeutung, er ist systemrelevant.“ Opa und Vater nicken zustimmend und klopfen ihrem „Youngster“ auf die Schultern.

So lief die WM für Frederik

Kurz zurück zur WM – vier Teilaufgaben in 20 Stunden galt es zu lösen: Eine Kühlanlage installieren, Fehler suchen und beheben, Kupferrohre zum Wort „Ice“ biegen, das später mit Raureif überzogen sein sollte, sowie ein darunter liegendes Wasserbad zum Eisblock gefrieren lassen. Anspruchsvoll, und unter Zeitdruck. Nicht alles klappte – am Ende hat es für Frederik nicht ganz fürs Treppchen gereicht, doch eine Exzellenzmedaille und Platz 4 sind Anerkennung für seine herausragende Leistung. Umarmung und lobende Worte natürlich von Opa und Vater. Für Frederik Stiegen waren die WorldSkills „eine einmalige Erfahrung mit schönen Eindrücken. Das bleibt! Und außerdem hatte ich die Chance, mich mit Gleichgesinnten auf internationaler Ebene auszutauschen, die Arbeitsweisen in anderen Ländern kennenzulernen. Wieder was gelernt, ich fand's toll. Einiges kann mir sicher in meiner bevorstehenden Meisterausbildung von Nutzen sein.“

Seit über 50 Jahren werden in Abstimmungsprozessen die Entstehung neuer Ausbildungsberufe und auch die Anpassung bestehender Ausbildungsberufe geregelt. Beteiligt an den Prozessen sind das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag der Bundesregierung, Expert*innen aus der Ausbildungspraxis sowie Vertreter*innen von Bundesregierung, Bundesländern und Sozialpartnern. Seit Kurzem erklärt das BIBB in Video-Tutorials, wie die Abstimmungsprozesse im Detail funktionieren, welche Inhalte in welcher Form in die jeweiligen Ausbildungsordnungen gelangen und welche Rolle die am Verfahren beteiligten Akteure, wie insbesondere die Sozialpartner, Kammerorganisationen, Ressorts und das BIBB, im Einzelnen spielen.

1 Bei der WM der Berufe 2022 konnte Teilnehmer Frederik Stiegen auf die Unterstützung seiner Familie zählen. Großvater Kurt (l.) und Vater Rainer (r.) sind sichtlich stolz auf das WM-Ergebnis des Enkels und Sohns.

2 Frederik Stiegen entschied sich nach dem Abitur gegen ein Studium. Er fühlte sich von klein

auf mit der Kältetechnik und dem Familienbetrieb verbunden.

3 Internationale Kontakte knüpfen und Arbeitsweisen kennenlernen: Die Teilnahme an der WorldSkills 2022 war eine Bereicherung für Frederik.



**Offizieller
Ausstatter
von Team
Germany**

Ready to Workwear!

Mit langlebiger Arbeitskleidung und einem bequemen, nachhaltigen Service, der Waschen, Reparieren und Liefern enthält, erleichtert CWS Workwear Unternehmen den Arbeitsalltag.

Setzen auch Sie auf einen professionellen, sauberen Auftritt Ihrer Mitarbeitenden!

Von WorldSkills Germany empfohlen.

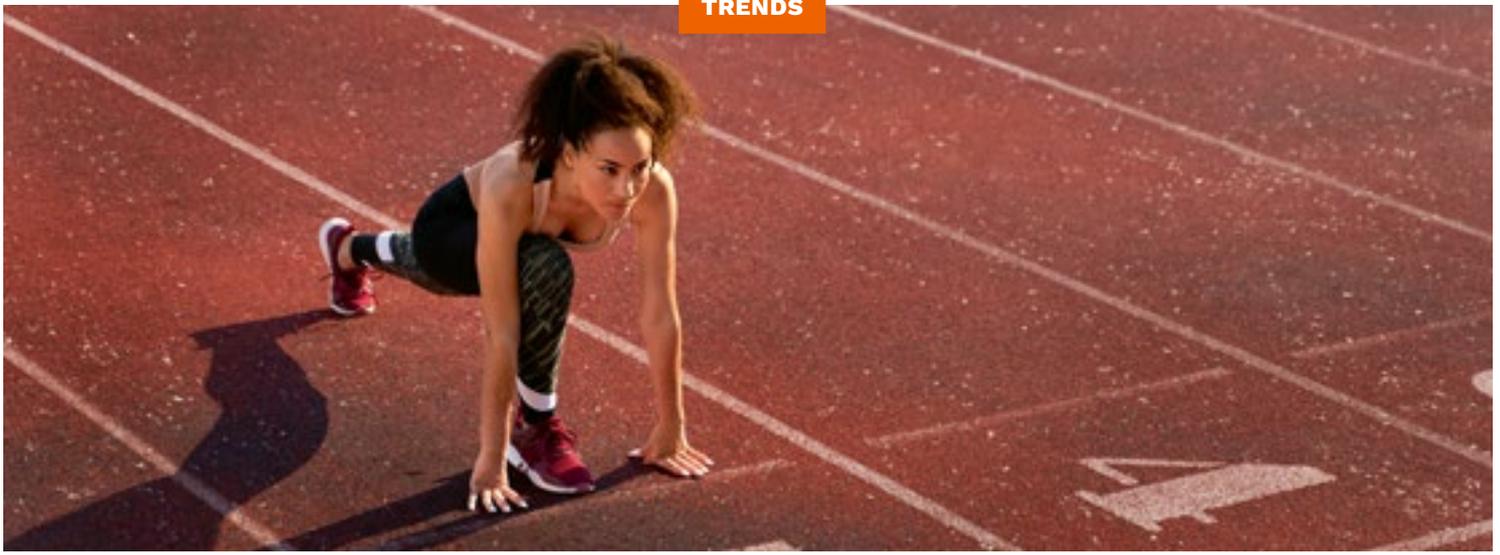


@MILWAUKEETOOLDACH  MILWAUKEETOOL.DE

Milwaukee® - Elektrowerkzeug auf höchstem Niveau

Milwaukee® steht für leistungsstarkes Elektrowerkzeug, hochwertiges Zubehör sowie einen ausgezeichneten Service, der konsequent an den Erfordernissen von Handwerk und Industrie ausgerichtet ist. Ob Akkuschrauber, Winkelschleifer oder Bohrhammer – wer einmal ein Elektrowerkzeug der Marke Milwaukee® in die Hand genommen hat, gibt es nicht wieder her.





Neue Exzellenzinitiative soll berufliche Bildung attraktiver machen

Das BMBF will die berufliche Bildung stärken, kritischen Stimmen geht das Vorhaben nicht weit genug

Anfang Dezember hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung seine neue „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ (BMBF) vorgestellt — eine Dachmarke, unter der bestehende Aktivitäten für eine modernere und attraktivere duale Berufsausbildung weiterentwickelt, aber auch mit neuen gebündelt werden sollen. Auch WorldSkills ist Teil der Initiative.

Für das Jahr 2023 wurden in Deutschland laut Statista bisher durchschnittlich rund 770.000 freie Arbeitsstellen gemeldet – ein nicht unwesentlicher Teil davon entfällt auf Ausbildungsberufe. In vielen Branchen herrscht seit Jahren ein Mangel an qualifiziertem Fachpersonal. Durch den kontinuierlichen Renteneintritt der Babyboomer-Generation werden laut einer Untersuchung des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bis 2035 rund 7 Mio. weitere Arbeitskräfte verloren gehen. Zudem prägt den Arbeitsmarkt die beständig wachsende Zahl an Abiturient*innen, von denen sich ein Großteil anschließend für ein Studium entscheidet. Nicht zuletzt um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung Ende des vergangenen Jahres die neue „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ ins Leben gerufen. „Gut qualifizierte Fachkräfte sind das Kapital unseres Landes“, so Bildungsministerin

Bettina Stark-Watzinger bei der Vorstellung. „Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen, vor der wir stehen. Aber immer weniger junge Menschen entscheiden sich für eine Ausbildung trotz sehr guter Karriereaussichten.“ Mit dem Programm wolle man der beruflichen Bildung nun einen neuen Schub geben. Das scheint nötig: Zwar wurden laut Ausbildungsmarktbilanz 2022 des Bundesinstituts für Berufsbildung etwas mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr, insgesamt blieben die Zahlen jedoch auf dem alarmierend niedrigen Niveau der Corona-Pandemie. Laut Bundesagentur für Arbeit hatten sich im vergangenen Jahr 422.000 Menschen auf 546.000 gemeldete Ausbildungsstellen beworben. Laut Stark-Watzinger für die Regierung ein „Warnsignal, dass wir dringend mehr junge Menschen in Ausbildung bringen müssen“.

Aufstiegschancen erhöhen, Berufsbildung modernisieren

Die neue Exzellenzinitiative soll die duale Ausbildung deshalb moderner und attraktiver machen sowie die individuellen Chancen zukünftiger Azubis verbessern. Dafür werden beispielsweise das Aufstiegs-BAföG sowie Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien ausgebaut und die Begabtenförderungswerke für die berufliche Bildung geöffnet. Zudem soll die Berufsorientierung vor allem an Gymnasien gestärkt werden, um den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern.

Wie aber steht es um die dringend notwendige Modernisierung der dualen Berufsausbildung, für die das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) und die Frankfurter Goethe-Universität in Kooperation mit der hessischen Wirtschaft erst kürzlich eine Machbarkeitsstudie vorgelegt haben? In der Studie wird die Digitalisierung der Kooperation zwischen den beiden Lernorten Schule und Betrieb als Modernisierungsmaßnahme beschrieben, die den Mehrwert dualer Ausbildung steigern könne – und zwar, indem die Verknüpfung theoretischen und praktischen Wissens vereinfacht würde. Wie das Ganze funktionieren könnte, wird in Eckpunkten sowie in drei Szenarien zur Umsetzung aufgezeigt. Das nach den Studienautoren erfolgversprechendste Szenario: Das Land – die Studie bezieht sich nur auf Hessen – stellt eine zentrale digitale Plattform für Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen zur Verfügung.

Eine Digitalisierung taucht indes in der Exzellenzinitiative nicht beim Thema Lernortkooperationen auf – dafür aber als Zielformulierung in einigen anderen Kontexten, unter anderem bei der beruflichen Orientierung, bei der Ausbildung von Lehrpersonal und bei der Entbürokratisierung von Verwaltungsprozessen. Zudem unterstützt das BMBF künftig beispielsweise die Entwicklung und Evaluierung von Qualifizierungsangeboten in der Aus-, Weiter- und Aufstiegsfortbildung. Auch soll die Exzellenzinitiative mit übergeordneten Strategien der Bundespolitik wie der nationalen Weiterbildungsstrategie verzahnt werden, Ausbildungs- und Prüfungspersonal sollen besser gefördert und die Digitalisierung der beruflichen Bildung vorangetrieben werden.

„Flaggschiff-Kooperationen“: Auch WorldSkills beteiligt

Angestrebt wird zudem eine stärkere Internationalisierung beruflicher Bildung, wofür der bilaterale Austausch mit anderen Ländern gefördert werden soll. Unter anderem gilt es zu klären, wie ein etwaiger Deutscher beruflicher Austauschdienst analog zum existierenden akademischen Pendant DAAD die Auslandsmobilität von Auszubildenden stärken könnte. Um die europäische und internationale Berufsbildungszusammenarbeit zu vertiefen, setzt das BMBF dabei auf die Zusammenarbeit mit Institutionen wie der EU-Kommission, dem OECD oder der International Labour Organization (ILO). Auch WorldSkills ist Teil dieser „Flaggschiff-Kooperationen“, wie sie im zur Initiative veröffentlichten Eckpunktepapier des BMBF genannt werden. Mittels dieser Zusammenarbeit will

das BMBF Systemreformen vorantreiben und internationale Standards und Instrumente für eine höherqualifizierende Berufsbildung entwickeln.

Kritik kommt von den Gewerkschaften

Kritik an der Initiative wird vor allem aus den Gewerkschaften laut, denen der Ansatz der Exzellenzförderung erwartungsgemäß nicht weit genug geht: „Was grundsätzlich fehlt, ist dass man sich auf die wirklich Bedürftigen konzentriert. Die Initiative kann berufliche Bildung attraktiver machen, aber nicht in dem Ausmaß, wie es eigentlich sein sollte“, sagt beispielsweise Ralf Becker, Berufsbildungsexperte der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Auch greife die verstärkte Berufsorientierung beim Übergang von Schule in Ausbildung mit dem Fokus auf Gymnasien zu kurz. Hier seien Jugendberufsagenturen für den Übergang wichtig, die als zentrale Anlaufstelle für Jugendliche, Betriebe und Schulen fungieren. Aus Beckers Sicht braucht es zudem dringend einen Pakt zwischen Bund, Ländern und Kommunen für die berufsbildenden Schulen, der diese „baulich, ausstattungsmäßig und auch in der Fort- und Weiterbildung des Personals auf die Höhe der Zeit bringt.“

Luft nach oben bei der internationalen Mobilität

Dennoch könne man der Initiative laut Becker auch von Gewerkschaftsseite einiges abgewinnen: „Dass man mehr berufliche Orientierung machen will, finden wir vom Prinzip her gut; auch dass das AufstiegsBAföG auf die Höhe der Zeit gebracht werden soll.“ Die geplante Einbeziehung der allgemeinen Weiterbildung in die nationale Weiterbildungsstrategie findet bei Becker ebenfalls Anklang, der vor allem den Aspekt der angestrebten Internationalisierung positiv hervorhebt: „Wenn man sich anschaut, dass heutzutage fast jede*r Studierende ein Auslandssemester oder einen Auslandsaufenthalt absolviert und es bei Auszubildenden nur rund 10 Prozent sind, dann ist da noch viel Luft nach oben.“

Weitere Informationen finden Sie unter:



Exzellenzinitiative Berufliche Bildung: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/eckpunkte-exzellenzinitiative-berufliche-bildung.pdf?__blob=publicationFile&v=3



Machbarkeitsstudie: https://www.puk.uni-frankfurt.de/133083378/Duale_Ausbildung_Modernisierung_tut_not

Ausbildung bei Viega

DIE ZUKUNFT
BRAUCHT MENSCHEN,
DIE SIE GESTALTEN.
DICH ZUM BEISPIEL.



Viega gestaltet mit innovativen Produkten die Zukunft, auch die unserer Auszubildenden. Seit mehr als 80 Jahren bilden wir junge Talente in unterschiedlichen Berufen aus.

Kein Wunder also, dass Auszubildende bei Viega beste Voraussetzungen für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben finden.

Bei uns wirst Du nicht nur handwerklich geschult, sondern Du bekommst noch viele weitere Angebote – zum Beispiel Akademiewochen oder Werksunterricht. So lernst Du bei uns noch sehr viel mehr, als nur den richtigen Umgang mit Werkzeugen.

Doch das ist noch längst nicht alles. Viele weitere Informationen zu der Ausbildung bei Viega haben wir für Dich auf unserem Azubiblog zusammengestellt.

Gehörst auch Du bald dazu? Dann freuen wir uns über Deine Bewerbung, die Du uns bevorzugt online über unser Karriereportal unter azubiblog.viega.de zukommen lässt.

Unsere Ausbildungsberufe im Überblick:

GEWERBLICH-TECHNISCHE BERUFE

- Elektroniker (m/w/d) für Betriebstechnik
- Industriemechaniker (m/w/d)
- Maschinen- und Anlagenführer (m/w/d)
- Mechatroniker (m/w/d)
- Oberflächenbeschichter (m/w/d)
- Technischer Produktdesigner (m/w/d)
- Verfahrensmechaniker (m/w/d) Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Verfahrenstechnologe (m/w/d) Metall
- Werkzeugmechaniker (m/w/d)
- Zerspanungsmechaniker (m/w/d)

KAUFMÄNNISCHE BERUFE

- Fachinformatiker (m/w/d) für Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker (m/w/d) für Systemintegration
- Fachkraft (m/w/d) für Lagerlogistik
- Fachlagerist (m/w/d)
- Industriekaufmann (m/w/d)
- Kaufmann (m/w/d) für Digitalisierungsmanagement





Von Deutschland in die Welt

Wie wird das duale System im Ausland umgesetzt?

Neben Deutschland gibt es das duale Ausbildungssystem unter anderem in der Schweiz, in Österreich, Dänemark und den Niederlanden. Aber: „Duales System ist nicht gleich duales System“, so Prof. Dr. Dieter Eule, Wirtschaftspädagoge und emeritierter Professor für „Educational Management“ an der Universität St. Gallen. „Schon die Prototypen eines dualen Systems – und das sind das deutsche, schweizerische, in Ansätzen auch das österreichische – sind sehr unterschiedlich.“ In der Schweiz gibt es beispielsweise, anders als in Deutschland, kein Kammersystem. Die Koordination wird von staatlichen, kantonalen Organen übernommen.

Und wie sieht Berufsbildung in den USA aus? Einen Überblick liefert der Länderbericht „Berufliche Bildung in den USA: Strukturen und Herausforderungen aus gewerkschaftlicher Sicht“, der im Rahmen von „Unions4VET“ erstellt wurde – einem deutschen Projekt zur Stärkung der länderübergreifenden Berufsbildungszusammenarbeit. In den USA bieten Community Colleges und Technical Colleges eine meist zweijährige Ausbildung an, die in der Zuständigkeit des jeweiligen Bundesstaates liegt. Praktische Phasen sind allerdings in der Regel nicht vorgesehen. Durch die Beteiligung der Colleges bekommt die berufliche Ausbildung eine akademische Note. Denn: Berufliche Bildung hat in den USA keine gute Reputation, akademische Karrieren gelten hingegen als erstrebenswert. Trotz der Akademisierung stoßen die gängigen US-Berufsbildungssysteme auf Kritik: Unternehmen im Land beklagen laut des Länderberichts niedrige Ausbildungsstandards und zu wenig praxisrelevantes Wissen. Mehr Praxiserfahrung erhalten wiederum Auszubildende in den USA, die sich für eine betrieblich-berufliche Ausbildung entscheiden: Allerdings bietet dieses sogenannte „Apprenticeship“ keine einheitlichen inhaltlichen Vorgaben oder Qualitätsstandards. Um diese häufiger zu gewährleisten, gibt es Programme wie das „Registered Apprenticeship Program“. Das U.S. Department of Labor ermutigt Unternehmen dabei, betriebliche Ausbildungen anzubieten und diese an bestimmten Kriterien auszurichten. Unter anderem gehört dazu, dass den Auszubildenden eine Ansprechperson zur Seite gestellt wird und das „On-the-Job“-Training durch Unterricht ergänzt wird. Sind die erforderlichen Kriterien erfüllt, wird die betriebliche Ausbildung offiziell anerkannt und registriert, was zu einer Reihe von Vorteilen wie Steuergutschriften für die Unternehmen führt.

Deutsche Unternehmen in den USA

Eigene Ausbildungsprogramme setzen deutsche Firmen in den USA schon seit einigen Jahrzehnten um. Bosch bildet seit 1976 im Land aus – ebenso andere große Unternehmen wie VW und Siemens. Ein weiteres deutsches Unternehmen, das ein eigenes Ausbildungsprogramm in den USA umgesetzt hat, ist Festo. Stefan Dietl, Leitung Vocational Education, hat das entsprechende Konzept im Bereich Automatisierungstechnologien für das Werk in Mason, Ohio, erstellt. Über das eigene Programm sollen Nachwuchsmechatroniker*innen gewonnen werden – nicht nur für das eigene Werk. Der Ursprungsgedanke: Es sollte eine zweijährige duale Ausbildung entstehen, die auch andere Unternehmen

„ Schon die Prototypen eines dualen Systems – und das sind das deutsche, schweizerische, in Ansätzen auch das österreichische – sind sehr unterschiedlich.“ – Prof. Dr. Dieter Euler

aus der Region für die Ausbildung ihrer Fachkräfte nutzen können. Diese wird über die Tochtergesellschaft Festo Didactic angeboten. Warum Festo diesen Aufwand betrieben hat, statt sich auf den lokalen Arbeitsmarkt zu verlassen? „In den USA herrscht ein großer Fachkräftemangel im technischen Bereich, der Bedarf an Qualifizierung ist riesig“, so Dietl. Eine allgemeine Ausbildung reiche zudem nicht aus. „Es gibt bei den Maschinen eine unglaubliche Vielfalt – lieber gleich die Auszubildenden für das Unternehmen fit machen. Zudem glaube ich, dass wir über solch ein zweijähriges Programm durchaus die Chance haben, die Attraktivität des Arbeitgebers zu zeigen.“ Und das sei wichtig, um zu verdeutlichen: „Es gibt gewisse Unternehmenswerte, die den Wert von 50 Cent zusätzlichem Stundenlohn überschreiten.“ Dietl spielt damit auf die Mentalität einiger Amerikaner an, die vor allem von monetären Beweggründen geprägt ist. „Das ist ein kulturelles Thema“, so Dietl. „Wenn ich anderswo mehr Geld bekomme, bin ich weg.“ Dass Kultur und Tradition eines Landes Einfluss auf das Thema Bildung haben, bestätigt auch Euler. „Das duale System in Deutschland geht zum Beispiel auf das Zunftsystem im Mittelalter zurück, ist also über Jahrhunderte gewachsen“, so Euler. „Deshalb lassen sich Bildungssysteme auch nicht 1:1 transferieren.“

Kulturelle Unterschiede

2016 war es soweit: Der erste Jahrgang der zweijährigen Ausbildung im Berufsfeld Mechatronik bei Festo startete – mit fünf Auszubildenden. Um dem dualen Charakter gerecht zu werden, wurde ein Community College – eine Art Berufsschule – einbezogen. Die nächsten Schritte, die für Stefan Dietl auf der Agenda standen: Weitere Unternehmen finden, die ihren Unternehmensnachwuchs über das Programm ausbilden wollen und einen Ausbildungsplan entwickeln. Die mehrjährige Finanzierung der Ausbildung und die wenigen Tage, die die Auszubildenden im Betrieb anpacken können, waren für US-Unternehmen Gründe, die Investition genau zu überdenken. Als ausreichend Partnerunternehmen gefunden waren, wurde ein „Training Corner“ bei Festo aufgebaut und technische Labore ausgestattet. Die Auszubildenden erhielten montags theoretischen Unterricht, dienstags sammelten sie unter anderem durch Simulationen praktisches



Fachwissen bei Festo Didactic, mittwochs, donnerstags und freitags wurden sie in ihren Betrieben eingesetzt. Aktuell ruht das Ausbildungsprogramm. Während der Pandemie ging der Ausbilder in den Ruhestand und es fanden sich keine passenden Auszubildenden. Doch das soll unter anderem dadurch geändert werden, dass das Programm künftig an Schulen beworben wird. Das Ziel laut Dietl: „Wir wollen unseren Fachkräftebedarf in unseren Werken so gut wie möglich durch unsere eigene Ausbildung decken – auch wenn wir sicherlich die eine oder andere Einstellung von außen vornehmen werden.“

Neben Großunternehmen wie Festo, Siemens und VW setzen aber auch immer mehr mittelständische – und nicht nur deutsche – Unternehmen in den USA auf die duale Berufsausbildung. Immerhin hat sie in der Vergangenheit viel Lob erfahren – unter anderem von ehemaligen US-Präsidenten wie Barack Obama. Initiativen wie das duale Ausbildungsprogramm Industry Consortium for Advanced Technical Training, das die Deutsch-Amerikanische Handelskammer im Mittleren Westen 2015 gestartet hat, sollen mittelständische Unternehmen bei der Einführung der dualen Berufsausbildung unterstützen. Aber welche Motive stehen hinter Initiativen wie dieser und dem Export von Bildung im Allgemeinen – und wer profitiert davon?

Bildungsexporte als außenpolitisches Instrument

Prof. Dr. Euler nennt drei mögliche Motive für das unterstützende Land, in diesem Fall Deutschland. Neben Entwicklungszusammenarbeit, von der das Empfängerland profitiert, kann auch Wirtschaftsförderung eine Rolle spielen. „Man möchte in Ländern, in denen Deutschland sehr export- und produktionsintensiv ist, deutsche Unternehmen unterstützen oder jene, die mit deutschen Unternehmen kooperieren“, so Euler. Als drittes Motiv könnten außenpolitische Ziele in Frage

kommen. „Wenn man den diplomatischen Faden zu politisch problematischen Ländern nicht abreißen lassen möchte, eignet sich eine Zusammenarbeit bei der Berufsbildung, weil die nicht sehr ideologieträchtig ist“, erklärt Euler, der kürzlich an der Umsetzung eines Projekts auf den Philippinen beteiligt war. „Die Philippinen sind politisch kompliziert, aber wirtschaftlich gesehen ein hochinteressanter Markt, also unterstützt man weitere Projekte in der Berufsbildung.“ Die Berufsbildung sei dabei eine Art außenpolitisches Instrument.

Geht es um deutsche auswärtige Kultur- und Bildungspolitik im Ausland, ist unter anderem auch die Zentralstelle für das Auslandsschulwesen (ZfA) zuständig. Im Auftrag des Auswärtigen Amtes betreut die ZfA rund 140 Deutsche Auslandsschulen und mehr als 1.100 einheimische Schulen weltweit – eine davon in der nordwestungarischen Stadt Győr. Audi führt seit 1993 ein Motorenwerk und einen Produktionsstandort mit insgesamt etwa 13.000 Beschäftigten in der Stadt, die 90 Kilometer südöstlich von Bratislava liegt. Das deutsche Unternehmen initiierte 2010 auch den Aufbau einer Deutschen Schule in Győr, seit 2017 bietet diese zusätzlich eine zweijährige duale Ausbildung für fremdsprachige Industriekaufleute an. Der Abschluss ermöglicht den Schülerinnen und Schülern einen schnellen Berufseinstieg sowohl in Ungarn als auch in Deutschland. Denn: Die jungen Auszubildenden können an der Schule das sogenannte „DSD I PRO“ als Nachweis ihrer berufsorientierten Deutschkenntnisse absolvieren – eine direkte Zugangsberechtigung zu einem Studienkolleg in Deutschland. Die Ausbildung wird zudem dual und nach deutschem Lehrplan durchgeführt und dadurch auch in Deutschland anerkannt. An zwei Tagen gibt es theoretischen Unterricht an der Schule, an drei Tagen wird Praxiserfahrung gesammelt – und zwar nicht nur bei Audi, sondern auch bei weiteren Partnerunternehmen wie Siemens und BOS – ein deutsches Unternehmen, das Mechatronik- und Kunststoffsysteme für Automobile entwickelt und herstellt.

Duales System ist nicht fehlerfrei

Prof. Dr. Dieter Euler würde sich wünschen, dass Deutschland mehr Best Practices aus anderen Ländern übernehmen würde. „Mein Eindruck der deutschen Berufsbildung ist, dass sie sehr stark selbstbezogen ist, statt aus anderen Systemen zu lernen“, sagt Euler. „Da gibt es sehr gute Erfahrungen aus vielen Ländern, die Deutschland weitgehend ignoriert.“ Die Modularisierung der Berufsbildung, wie es sie in den Niederlanden gibt, sieht er beispielsweise als guten Ansatz. Das System sei außerdem in dieser Form nicht unfehlbar,

was an der dritten Säule der dualen Berufsbildung – dem Übergangssektor – deutlich wird. „Wir haben seit vielen Jahren Jugendliche, denen der Übergang in eine Ausbildung nicht gelingt und man findet sich mit diesem Sachverhalt einfach ab“, sagt Euler. „Ich beschäftige mich mit dem dualen System sehr intensiv, weil ich denke, wenn es funktioniert, ist es ein sehr gutes System. Aber es gibt auch viele problematische Bereiche, die man immer wieder kennzeichnen muss, um einfach Bewegung in diese Diskussion zu bringen.“

Die Abkürzung DSD steht für das Deutsche Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz. Neben dem berufsspezifischen Zertifikat gibt es auch die allgemeinsprachlichen Zertifikate „DSD“ und „DSD II“, die von der ZfA an von Deutschland geförderten Schulen im Ausland angeboten werden. Das DSD II bietet die sprachlichen Zugangsvoraussetzungen für ein Studium in Deutschland.

Weitere Informationen finden Sie unter:



Studie Prof. Dr. Euler für die Bertelsmann Stiftung: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Das_duale_System_in_Deutschland.pdf



DSD Pro der KMK: <https://www.kmk.org/themen/deutsches-sprachdiplom-dsd.html>



Unions4VET: <https://www.bfw.de/bfw/forschung-und-projekte/unions4vet/>

Mehr über diesen Beitrag erfahren Sie in unserem neuen Podcast SKILLS Inside:



<https://www.worldskillsgermany.com/de/magazin/podcast>



1961-2023
62 Jahre Ausbildung
im neuen IKKE-Gebäude



IKKE – GEFRAGTER PARTNER FÜR PROFIS UND LERNENDE

- 750 Azubis werden ausgebildet zum Mechatroniker für Kältetechnik
- Meisterausbildung von aktuell 75 Meisterschülern
- Umschulungen zum Mechatroniker für Kältetechnik in 28 Monaten
- Zertifizierung gemäß Chemikalien-Klimaschutz- und EU F-Gas-Verordnungen
- Schulungszentrum für Servicetechniker
- Praxisschulungen für internationale Azubis und Studenten
- WorldSkills Germany - Bundesleistungszentrum Kälte- und Klimatechnik

Hochqualifizierte Ingenieure und Meister sowie eine exzellente Infrastruktur garantieren eine optimale Aus- und Weiterbildung – Fragen Sie uns!



IKKE gGmbH Informationszentrum für Kälte-, Klima- und Energietechnik
Kruppstraße 184, 47229 Duisburg

Tel.: +49 2065-839260

Fax: +49 2065-839279

info@i-k-k-e.com

www.i-k-k-e.com

DEIN JOB MIT ZUKUNFT.

Entdecke Deine Möglichkeiten
als erfahrener Profi,
Berufsanfänger:in, Trainee
oder als Quereinsteiger:in.



Als einer der führenden herstellerübergreifenden IT-Dienstleister erwartet Dich bei Computacenter Vielfalt – an Technologien, Themen und in den Teams! Unsere Kolleg:innen arbeiten an großen internationalen Projekten und gestalten Zukunft: für Kunden von Grundschule bis Großkonzern! Wir wachsen seit mehr als 40 Jahren kontinuierlich – getragen von einer Unternehmenskultur, bei der jeder unserer weltweit 20.000 Mitarbeiter:innen zählt.

<https://careers.computacenter.com/>

Hier geht's zur
Karriere-Website:

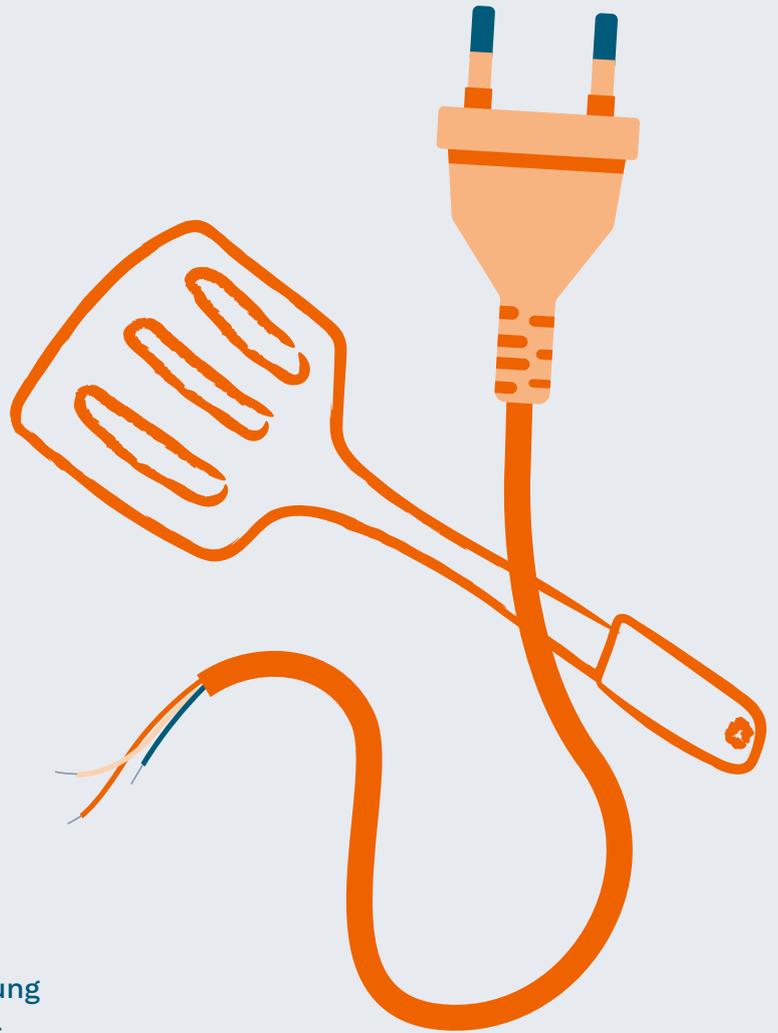


Ausbildung in Ost und West

Trotz aller Unterschiede:
Bei der beruflichen
Bildung waren sich die
beiden ehemals getrennten
deutschen Staaten
überraschend nahe

1961 gipfelt die innerdeutsche Zerrissenheit im Bau der Berliner Mauer. Sie wird die Teilung von Ost- und Westdeutschland für mehr als 28 Jahre buchstäblich zementieren. Doch auch 33 Jahre nach der Wiedervereinigung lässt die Deutschen die Geschichte von Ost und West nicht los: Noch immer betonen Studien, Bücher, Dokumentationen die Unterschiede im geeinten Deutschland. Ein Blick in die deutsch-deutsche Ausbildungs-Historie zeigt jedoch: Zumindest in diesem Punkt war man sich auch weit vor der Wiedervereinigung ziemlich ähnlich.

Es ist 1982, als der 16-jährige Torsten Lippoldt seine zweijährige Ausbildung zum Elektromonteur im damaligen Energiekombinat in Dresden beginnt. Nach seiner Ausbildung stand, wie für alle jungen Männer, der Wehrdienst an. 1988 kehrte Torsten Lippoldt an seinen Arbeitsplatz als Lehrmeister zurück und setzte ein Jahr später, kurz vor der Wende, seinen Meister für elektrische Energieanlagen obendrauf. Die Position des Ausbildungsmeisters hat der WorldSkills-Bundestrainer für den Bereich Elektroinstallation bis heute inne: Der damalige Volkseigene Betrieb ist heute der größte



ostdeutsche Energieversorger in kommunaler Hand. Auf der „anderen Seite“, im Westen, begann die 17-jährige Sabine Baumgarten 1985 ihre Ausbildung. Die heutige Bundestrainerin der Konditor*innen beschreibt sich selbst als wissbegierige Auszubildende: „Ich bin stark gefördert worden. Aber es ist auch ein Geben und Nehmen: Meine Nachfragen habe ich zurückbekommen“, lacht sie.

Prägende Perspektivwechsel

Ziemlich schnell nach der Ausbildung ging Sabine Baumgarten in die Schweiz und nach England, um dort andere Verfahren und Aspekte des Konditoreihandwerks kennenzulernen. „Diese Freiheit, überall auf der Welt zu arbeiten, hatte ich als Westdeutsche, das gab es in der DDR nicht. Ich erinnere mich noch ganz genau, dass ich in London war, als die Mauer fiel.“ Fragt man Torsten Lippoldt nach seiner Ausbildungszeit, fallen ihm sofort die verbindenden Elemente zu heute ein wie der theoretische Teil an der Berufsschule und der praktische Teil der Ausbildung im Betrieb. Die Berufsschulzeit von Sabine Baumgarten ist ihr eher blass in



1



2

Erinnerung. Torsten Lippold hat seine Zeit an der Berufsschule prägender vor Augen, er zollt den damaligen Lehrkräften und Ausbildungskollegen großen Respekt: „Hilfsmittel für Unterricht und Ausbildung waren viel beschränkter: Heute haben wir mehr Technik, eine bessere Verfügbarkeit und Breite von (Lehr-)Materialien. Das war bei uns viel theoretischer. Es gab nun mal nicht alles. Heute kann man das Gelernte mit Versuchen untermauern. Da sieht man direkt, was passiert. Das ist viel einfacher nachzuvollziehen. Auch sind wir als Firma viel besser aufgestellt als die Berufsschulen. Da gleichen wir als Unternehmen schon viel aus, einfach weil wir die Mittel und Möglichkeiten dazu haben.“

Positiv ins Berufsleben

Das Beziehungsgeflecht mit Unternehmen ist etwas, das auch Konditorin Sabine Baumgarten umtreibt: „Was mich besorgt, ist, dass sich die betriebliche Ausbildung in der Masse verschlechtert hat, weil die Betriebe unter immensem, finanziellem Druck stehen. Deshalb sehen viele von ihnen ihre Azubis lediglich als billige Arbeitskraft. Dabei ist die Ausbildung ein unheimlich wichtiger und wertvoller Abschnitt im Lebenslauf eines jungen Erwachsenen. Es benötigt Zeit, da reinzuwachsen. Wir haben die ersten drei Monate Zwetschgen entsteint, damit sich der Körper an das Stehen gewöhnt, wir die internen Abläufe beobachten und langsam alles kennenlernen

konnten. Dann durften wir wochenlang mit dem Meister mitlaufen, bevor wir einen Posten selbstständig bearbeiten durften. Kürzlich hat mir ein Mädchen in der Berufsschule erzählt, dass sie nach einem halben Jahr den Betrieb allein schmeißen soll. Das geht nicht. Man muss jungen Menschen auch die drei Jahre geben, um zu wachsen. Ausbildungspersonal sollte das Bewusstsein dafür haben, dass sie diese jungen Menschen positiv ins Berufsleben begleiten sollten. Wir machen uns sonst unsere berufliche Zukunft kaputt.“

„Eine umfassende Berufslenkung war nicht der Fall“

Wenn man den Erzählungen von Torsten Lippold und Sabine Baumgarten lauscht, hat man das Gefühl, dass sich ihre Ausbildungen von der Struktur nicht stark voneinander unterschieden. Dass die berufliche Bildung in Ost und West in ihren groben Strukturen sehr ähnlich war, bestätigt auch Prof. Dr. Volkmar Herkner. Er ist Professor für Berufspädagogik am Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik (biat) der Europa-Universität Flensburg. Das vorherrschende Vorurteil der vollständigen Staatslenkung sieht er differenziert: „Es hat einen an sich freien Bewerbermarkt gegeben. Eine allumfassende Berufslenkung war nicht der Fall.“ Wie immer gab es auch hier Ausnahmen; zudem kam u. a. den Räten der Kreise (in etwa vergleichbar mit den heutigen Landratsämtern) eine besondere Rolle zu: Diese waren für die Berufsbildung und -beratung zuständig und hatten einen genauen Überblick darüber, wer angenommen wurde



3



4

oder eine Absage erhalten hatte und ggf. „nachgesteuert“ werden musste. Denn in Art. 25 (1) der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik hieß es: „Jeder Bürger der Deutschen Demokratischen Republik hat das gleiche Recht auf Bildung. [...]“ Ferner steht in Absatz 4: „[...] Alle Jugendlichen haben das Recht und die Pflicht, einen Beruf zu erlernen.“ Für Volkmar Herkner ist dieses Thema mit viel Leidenschaft verbunden: „Dieses unbefriedigende Übergangssystem, in dem sich junge Leute aufhalten, weil sie keine Ausbildung haben, hat es in der DDR nicht gegeben. Selbstverständlich gab es auch dort junge Menschen, die zu leistungsschwach für den Schulabschluss waren oder die Beschulung schlichtweg abgelehnt haben. Für diese Leute bzw. für Abgänger der 8. Klasse der Polytechnischen Oberschule, kurz POS, hat man damals die Ausbildung von zwei auf zweieinhalb Jahre verlängert, um ihre Schwächen auszugleichen und sie in ihrer Entwicklung zu unterstützen.“

Berufsausbildung mit Abitur

Die Berufsausbildung mit Abitur war ein weiteres Aushängeschild des DDR-Systems. Eine Erfahrung, von der Volkmar Herkner persönlich profitieren konnte: 1983 begann er seine Berufsausbildung mit Abitur zum Mechaniker. Auch Torsten Lippoldts Beruf wurde mit Abitur angeboten. „Das konnte ich aber leider nicht machen, weil mir dazu eine Eins im Zeugnis gefehlt hat“, erzählt er. Nach der Wiedervereinigung wurde die Berufsausbildung mit Abitur schnell hinfällig. „Auch

weil man der Meinung war, dass das Abitur nach West-Prinzip mehr wert und die Ausbildungsdauer von nur drei Jahren für beides zu kurz war“, sagt Volkmar Herkner. Nach Meinung des Experten eine vertane Chance. „In der Vergangenheit gab es immer wieder Modellversuche zum Thema ‚Doppelqualifizierung‘. Dabei ging es zwar meistens nicht mehr um den Abschluss eines Abiturs als allgemeine Hochschulreife, sondern das Erreichen der Fachhochschulreife – aber diese Modellversuche unter anderem Namen, übrigens häufig nach alten DDR-Rezepten, waren sehr erfolgreich. Das Modell der Berufsausbildung mit Abitur – in adaptierter Form – zu übernehmen, wäre sehr sinnvoll gewesen.“ Die damaligen Berufsfachkommissionen, die bei der Ausgestaltung der Ausbildung beratend agierten, sind ein weiteres Beispiel für DDR-Lösungen, die nach der Wiedervereinigung verschwanden – und heute ein Comeback erleben: Seit einigen Jahren gibt es zum Beispiel eine Sachverständigenkommission in der IT-Branche, die sich unter anderem mit der Neuordnung der dortigen Berufsbilder beschäftigt.

Dualität in der DDR

Aber war das Berufsbildungssystem in der ehemaligen DDR tatsächlich dual? „Bei dieser Frage ist man sich in der Wissenschaft uneinig. Ja, es gab zwei Lernorte, die die theoretische mit der praktischen Bildung verband. Allerdings muss man die Frage, inwiefern die betriebliche Ausbildung und die Bildung

„ Diese Freiheit, überall auf der Welt zu arbeiten, hatte ich als Westdeutsche, das gab es in der DDR nicht. Ich erinnere mich noch ganz genau, dass ich in London war, als die Mauer fiel.“

– Sabine Baumgarten

an den Berufsschulen auch tatsächlich von zwei verschiedenen Instanzen koordiniert wurden, differenzierter sehen“, sagt Volkmar Herkner. Denn in Kombinatbetrieben gab es zwischen der theoretischen und praktischen Ausbildung keine trennende Instanz, die man eigentlich mit dem dualen System assoziiert – dort fand der fachpraktische Unterricht in Lehrwerkstätten, der theoretische Unterricht nebenan in Klassenräumen statt. Ein weiterer Punkt: In der DDR gab es nicht nur Betriebsberufsschulen, sondern auch vereinzelt kommunale Berufsschulen, im Kern vergleichbar mit überbetrieblichen Ausbildungsstätten, in denen zum Beispiel seltene Handwerksberufe gelehrt wurden. Von diesen kann man, laut dem Experten Herkner, durchaus behaupten, dass sie staatlich gelenkt waren.

Dennoch: Viel zu harmonisieren gab es nach der Wende beim Thema „berufliche Bildung“ nicht. Das liegt auch daran, dass das Ausbildungssystem in Ost und West in vielem sehr ähnlich war. Beide deutsche Staaten knüpften nach Ende des Zweiten Weltkriegs an die gleichen vorherigen Entwicklungen an; sie hatten historisch die gleichen Wurzeln – und es gab zum Beispiel auch in beiden Ländern berufliche Wettbewerbe. Einen Unterschied gab es im Schulsystem. Da nahm man sich in der DDR alsbald das russische Muster zum Vorbild und schuf Ende der 1950er Jahre die POS, ein wesentliches Merkmal des DDR-Bildungssystems. In der zehn Klassen umfassenden allgemeinbildenden Oberschule wurden im Grunde bereits

einige Inhalte des ersten Lehrjahrs nach Weststandard vermittelt. Ein wesentlicher Grund, weshalb die ostdeutsche Ausbildung in zwei Jahren absolviert wurde. „Vorteil war, dass die Kopplung der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen deutlich enger war“, erläutert Experte Herkner.

Auch Torsten Lippoldt besuchte eine solche POS. Ob der junge Torsten als Schüler jemals gedacht hätte, dass ihn sein Beruf einmal als Bundestrainer zu beruflichen Wettbewerben auf der ganzen Welt führen würde? Wohl kaum – aber umso schöner, dass jungen Menschen dank (beruflicher) Bildung die ganze Welt offensteht.



Den vollständigen Beitrag inkl. Interview mit dem Wirtschaftspädagogen und Universitätsprofessor i. R. Dr. Dr. h. c. Jürgen van Buer lesen Sie auf: <https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2023/05/30/ausbildung-in-ost-und-west/>



Mehr über diesen Beitrag erfahren Sie in unserem neuen Podcast SKILLS Inside: <https://www.worldskillsgermany.com/de/magazin/podcast>

1 Die Bundes-trainerin der Konditor*innen Sabine Baumgarten mit ihrer Teilnehmerin Theresa Noack bei den WorldSkills 2019 in Kasan.

2 Bei den WorldSkills 2017 in Abu Dhabi holte Sabine Bamgartens Teilnehmer Fabian Böckeler eine Exzellenzmedaille.

3 Urkunden aus vergangenen Zeiten.

4 Torsten Lippoldt und sein Teilnehmer in der Disziplin Elektroinstallation, Kai Lukas Rigterink, in Kasan bei den WorldSkills 2019.

Buchen Sie jetzt Ihre Anzeige

Sie sind auf der Suche nach einem attraktiven Umfeld, um Ihre Botschaft, Ihre Marke oder Ihr Anliegen zu präsentieren? Das WorldSkills Germany Magazin – das Fachmagazin für Talentmanage-

ment, berufliche Wettbewerbe und außerschulisches Lernen – bietet Ihnen genau das. Buchen Sie jetzt Ihre Anzeige! Mitglieder von WorldSkills Germany erhalten einen Anzeigenrabatt.

Ansprechpartnerin Malin Hermann
Mehr Infos: [worldskillsgermany.com/de/magazin](https://www.worldskillsgermany.com/de/magazin)



Sichtbarkeit

Reichweite

Marketing



Lerninhalte

strukturiert - immer aktuell - jederzeit nutzbar



Lernsituationen
definieren

vorhandene
Lerninhalte nutzen

Eigene Inhalte
erstellen

Moderne
Lernmethoden



Lernvideos Aufgabensammlungen eLearning Kurse Prüfungsvorbereitung
..... Fachbücher Simulationen Lernkontrollen uvm.

Alle verfügbaren Inhalte sortiert nach Technologien sind in der Contentplattform abrufbar!

<p>Elektrotechnik und Elektronik Grundlagen, digitale Elektronik, Kommunikation, Industrielle Elektronik und vieles mehr...</p> <p>Mehr anzeigen</p>	<p>Fabrikautomatisierung Sensoren und Intelligente Sensoren, Industriesteuerungen, Robotik, Erdbussysteme und mehr...</p> <p>Mehr anzeigen</p>	<p>IoT und Industrie 4.0 ERP, MES, IoT, CPS, Netzwerke und Sicherheit, digitale Fabrik, Monitoring, Instandhaltung</p> <p>Mehr anzeigen</p>	<p>Metallbearbeitung Werkstoffkunde, Bearbeitungsverfahren und Arbeitssicherheit</p> <p>Mehr anzeigen</p>
---	---	--	--



lx.festo.com





„Wir können Bildung besser machen“ — gehen wir weiter!

Warum sogenannte Open Educational Resources (OER)
Lernen und Lehren nachhaltig verändern können

Laut Wikipedia ist „kollektive Intelligenz, auch Gruppen- oder Schwarmintelligenz genannt, [...] ein emergentes Phänomen, bei dem Gruppen von Individuen durch Zusammenarbeit intelligente Entscheidungen treffen können. Der Begriff wird seit langer Zeit in vielen verschiedenen Bedeutungen verwendet, erlangte aber größere Aufmerksamkeit und Popularität erst durch die Kommunikationsmöglichkeiten größerer Gruppen von Menschen über elektronische Medien wie das Internet.“ Wie das Wissen von vielen Menschen in Form einer Kultur des Teilens

nutz- und verfügbar gemacht werden können, darum geht es u. a. auch beim Thema Open Educational Resources, kurz OER, die auch als freie Bildungsmaterialien betitelt werden, die unter einer offenen Lizenz stehen.

„Das Kürzel OER ist tatsächlich nicht der beste Einstieg, um ein spannendes Gespräch zu beginnen. Es ist viel zu sperrig, dabei verbirgt sich so viel Gutes dahinter“, gesteht Sarah-Isabella Behrens, die das Bündnis Freie Bildung koordiniert und bei Wikimedia Deutschland e. V. als Projektmanagerin im Bereich Bildung, Wissenschaft und Kultur arbeitet. Das Bündnis hat es sich seit knapp 10 Jahren zur Aufgabe gemacht, gleichgesinnte Organisationen, Institutionen

und Einzelpersonen zu vereinen und sich so für freie, offene Bildung auf bildungspolitischer Ebene kollektiv und aktiv einzusetzen: „Wir setzen uns ein für frei zugängliche und veränderbare Bildungsmaterialien, kollaboratives, digital vernetztes Lernen und Lehren im Sinne einer offenen Bildungspraxis, freie und offene Software und Infrastrukturen. Wir möchten Bildungschancen verbessern und allen Menschen zu mehr gesellschaftlicher Partizipation verhelfen. Das funktioniert, indem wir gewillt sind, überholte Bildungsstrukturen aufzubrechen“, führt sie weiter aus und ergänzt: „Kurzum: Wir verstehen Bildung als Menschenrecht.“

Mehr Dringlichkeit gefordert

Dabei ist das Thema OER nicht neu. Die Anfänge liegen bereits knapp 15 Jahre zurück und schon auf den zwei Weltkongressen der UNESCO in den Jahren 2012 und 2017 diskutierten Vertreter*innen aus unterschiedlichsten Bereichen die Chancen und Herausforderungen freier Bildungsmaterialien. Im November 2019 verabschiedete die UNESCO-Generalkonferenz eine Empfehlung zum Thema. In Deutschland hat sich u. a. das Bündnis Freie Bildung für eine Anerkennung auf höchster politischer Ebene stark gemacht: Im Juli 2022

” Freie Bildungsmaterialien sind kein Selbstzweck.“ – Sarah-Isabella Behrens

veröffentlichte die Bundesregierung eine eigene OER-Strategie. „Wir haben als Bündnis die OER-Strategie der Bundesregierung maßgeblich mit vorangebracht. Diesen Meilenstein haben wir über Jahre hinweg über Positionspapiere und Runde Tische angestoßen und u. a. den praxiserprobten Mehrwert freier Bildungsmaterialien zur Verbesserung von Bildung verdeutlicht“, erläutert Behrens. Aber warum stockt es jetzt an dem wegweisenden Punkt einer Umsetzung der Strategie? Worauf wird gewartet? Wie lebendig kann die OER-Strategie sein, wenn sie zwar auf dem Papier existiert, aber nicht in die Praxis transferiert wird? Diese Fragen stellt sich auch Sarah-Isabella Behrens: „Wir haben jetzt Frühjahr 2023, die OER-Strategie wurde im Sommer des vergangenen Jahres veröffentlicht. Wir brauchen bei dem Thema mehr Dringlichkeit. Die Umsetzung in die Praxis muss mehr Priorität erhalten. Es gibt genügend Ansätze, Projekte, Tools, Methoden und eine sehr erfahrene und hilfsbereite Community, die bereit ist, konkrete Wege aufzuzeigen, wie wir Bildung zugänglicher, digitaler und inklusiver machen können. Wir können es uns nicht leisten, so zögerlich bei den nächsten Schritten zu sein,

Definition der UNESCO: „Open Educational Resources (OER) sind Bildungsmaterialien jeglicher Art und in jedem Medium, die unter einer offenen Lizenz stehen. Eine solche Lizenz ermöglicht den kostenlosen Zugang sowie die kostenlose Nutzung, Bearbeitung und Weiterverbreitung durch Dritte ohne oder mit geringfügigen Einschränkungen. Dabei bestimmen die Urhebenden selbst, welche Nutzungsrechte sie einräumen und welche Rechte sie sich vorbehalten. Open Educational Resources können einzelne Materialien, aber auch komplette Kurse oder Bücher umfassen. Jedes Medium kann verwendet werden. Lehrpläne, Kursmaterialien, Lehrbücher, Streaming-Videos, Multimedia-Anwendungen, Podcasts – all diese Ressourcen sind OER, wenn sie unter einer offenen Lizenz veröffentlicht werden. Die UNESCO hat den Begriff ‚Open Educational Resources‘ geprägt.“

wenn wir in Sachen digitale, zeitgemäße Bildung nicht vollständig zurückfallen wollen. Die Politik muss handeln und die nächste Phase der Umsetzung der Strategie einleiten.“

Wie ein Miteinander gestaltet werden kann, ist wichtig für die Weiterentwicklung von Bildungsmedien. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) will die Mehrwerte von OER beim Zugang und der Gestaltung von Bildungsprozessen, wie in der OER-Strategie beschrieben, mit kommerziellen Bildungsressourcen und mit den Ansätzen innovativer Medienanbieter verbinden. Dabei gilt es selbstverständlich zu beachten, dass Bildung Ländersache ist – und diese entwickeln parallel eigene Initiativen: Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat 2021 die Ergänzung „Lehren und Lernen in der digitalen Welt“ zu ihrer Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ erarbeitet. Die Ergänzung stellt u. a. die Zusammenarbeit und Vernetzung bei freien Lehr- und Lernmaterialien in den Fokus. „Für einen tatsächlichen Wandel in der Bildung braucht es mehr Offenheit: Das Thema OER in Silos zu denken reicht nicht aus, wenn ernsthaft der Wille da ist, Veränderungen zu bewirken“, so Behrens.

Entlastung von Lehrpersonal

Nichtsdestotrotz bleibt dies eine Mammutaufgabe, das weiß auch die Koordinatorin des Bündnis Freie Bildung: „Es zeigt sich, dass unterschiedliche Voraussetzungen mit erfüllt sein müssen, damit das Konzept nachhaltig Eingang in die Praxis finden kann. Für belastbare Perspektiven im Bereich Bildung gehört das Thema Infrastruktur: die digitale Infrastruktur ebenso wie entsprechende Räumlichkeiten.“ Aber auch weitere Themen wie ausreichend Lehrpersonal oder eine

gewisse Medienkompetenz als Basis sind dabei entscheidend. Behrens betont: „Freie Bildungsmaterialien sind kein Selbstzweck. Sie sollen dazu führen, dass wir ein offenes Verständnis von Lernen und Lehren bekommen, selbstkritisch und autonom in der Lage sind, uns mit dem eigenen Lernprozess auseinanderzusetzen und in der Lage sind, diesen selbst zu gestalten. Damit geht eine Selbstermächtigung einher.“ Positiver Neben-

effekt: Durch das Teilen, Vernetzen und Austauschen von Inhalten und Lehrweisen stehen eine gegenseitige Unterstützung und das voneinander Lernen im Mittelpunkt, was Lehrpersonal auf Dauer massiv entlasten kann. Freien Bildungsmaterialien kommt somit eine Schlüsselrolle dabei zu, effizienter und besser zu lehren und zu lernen.

OER in der Praxis

Interessierte finden hier eine Linksammlung zu Plattformen und Verzeichnissen mit OER-Materialien. WorldSkills Germany wird das Thema in den kommenden Ausgaben weiterverfolgen – haben Sie Interesse an einem Workshop? Dann lassen Sie uns das wissen: info@worldskillsgermany.com.



<https://buendnis-freie-bildung.de/oer-strategie/>



<https://www.unesco.de/bildung/open-educational-resources>

Weitere Informationen finden Sie unter:



<https://buendnis-freie-bildung.de/>



https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/691288_OER-Strategie.html



Abstand Text - Infobox



Lehren, was zählt!

Die digitale Transformation ist in vollem Gange. Hierzu stellt Siemens Automation Cooperates with Education (SCE) Lehrenden ein umfassendes Angebot zur Weitergabe des Industrie 4.0-/Automatisierungs-Wissens für Ausbildung und Studium bereit. [siemens.de/sce](https://www.siemens.de/sce)



SIEMENS



Gestalte deine Zukunft. Ausbildung und duales Studium bei Heidelberg.



Starte deinen beruflichen Werdegang mit einer exzellenten Ausbildung oder einem dualen Studium bei Heidelberg.

➔ www.heidelberg.com/karriere



- Ausbildung in über zehn Berufsbildern
- Duales Hochschulstudium für Schüler mit allgemeiner Hochschulreife
- Berufliches Orientierungspraktikum für Schüler aller Schularten

HEIDELBERG

Global Industry
Partner of
WorldSkills
International



HEIDELBERG

Heidelberger Druckmaschinen AG
Kurfürsten-Anlage 52-60, 69115 Heidelberg, Deutschland
Telefon +49 6221 92-00, www.heidelberg.com

PROFIS AUFGEPASST!

Du möchtest Experte für Kälte- und Klimatechnik werden?

Dann empfehlen wir dir an einem unserer Sachkundeseminare der Kategorie I oder II teilzunehmen. Hier kannst du dein persönliches Zertifikat erlangen, um Arbeiten an einer kältetechnischen Anlage z. B. einer Kälte- Klimaanlage oder einer Wärmepumpe mit fluorierten Treibhausgasen (gem. DUV EU 2015/2067 und ChemklimaschutzV) durchführen zu dürfen.

Ab Q3-2023 auch als hybride Unterrichtsform!

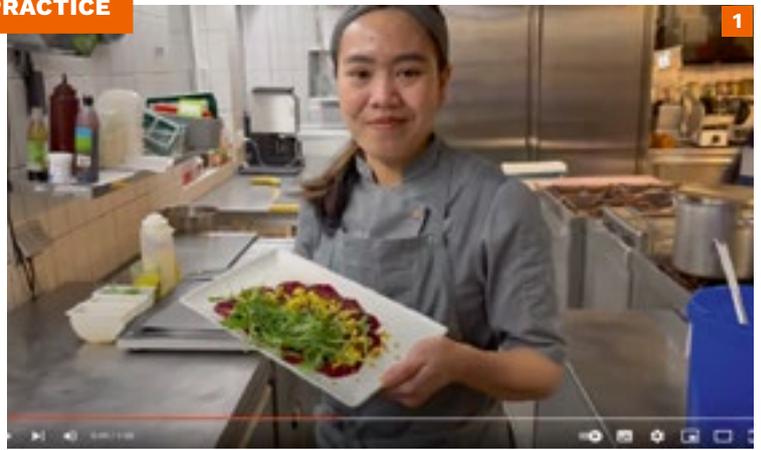
Jetzt anmelden unter:

rothenberger.com/de-de/service/sachkundeseminare



Essen virtuell schmecken?

Wie digitales Lernen in der Gastronomie funktioniert



Restaurantküche und digitales Lernen passen nicht zusammen? Das Gegenteil bewiesen in den vergangenen Monaten der Landesverband der Köche Niedersachsen und WorldSkills Germany mit des National Competition of Young Chefs. Die 5 Wettkampfmodule, von denen vier digital stattfanden, wurden so konzipiert, dass einerseits Wissen vermittelt wurde, die Teilnehmenden aber gleichzeitig auch fachliches Können durch Online-Tests oder in selbstgedrehten Videos unter Beweis stellen mussten. So bot der Wettbewerb gleichzeitig eine ideale Prüfungsvorbereitung für die Gesellenprüfung der Köch*innen.

„Noch in der Anmeldephase sind Auszubildende auf mich zugekommen und haben sich bei mir bedankt, dass sie durch die Struktur des Wettbewerbs endlich Impulse erhalten haben, wie sie das Thema Digitalisierung in der Ausbildung umsetzen können“, berichtet Thorben Grübnau, Verband der Köche Deutschland Vizepräsident Nord, WorldSkills Germany-Bundestrainer und Initiator und treibende Kraft des Wettbewerbs. „Der Wettbewerb lebt vom hohen Prüfungsstandard und generiert damit einen sichtbaren Mehrwert für die qualitative Fachkräfteausbildung.“

Hybrider Wettbewerb ermöglicht niedrigschwelligen Zugang

40 Jungköch*innen aus ganz Deutschland hatten sich im Januar für den ersten National Competition of Young Chefs angemeldet, über 20 von ihnen kämpften sich daraufhin in vier digitalen Modulen durch die Vorrunde, die besten sieben traten schließlich beim einzigen Präsenzmodul – dem Finale – gegeneinander an.

„Es war uns mit dieser Art von Wettbewerb – digital und analog – ein Anliegen, die Teilnahme niedrig-

schwellig zu halten und gleichzeitig einen großen Mehrwert für die Teilnehmenden zu schaffen“, unterstreicht Grübnau. „Heutzutage ist es für die Fachkräftesicherung enorm wichtig, jungen Menschen den Spaß am Beruf zu vermitteln und ihnen gleichzeitig das Gefühl zu geben, man arbeitet mit ihnen gemeinsam an ihren Stärken und Schwächen, steht ihnen mit Rat zur Seite. Mit dem Prinzip des ‚Lernens im Wettbewerb‘ in der Form des National Competition of Young Chefs ermöglichen wir genau diese einzigartige fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Jungköch*innen.“

Feedback für Lernerfolg enorm wichtig

Tatsächlich erhielten die Wettkämpfer*innen nach jedem Modul die Möglichkeit, mit Thorben Grübnau über die Bewertung der unabhängigen Jury zu sprechen. So erfuhren sie, wo sie Punkte verloren hatten und was sie in Zukunft noch besser machen können. Wie wichtig dieses Feedback auch für die Prüfungsvorbereitung ist, zeigte die Teilnahme von zwei Köchen, die für das Finale und die mögliche Europameisterschaftsteilnahme (EuroSkills Danzig 2023 im September) zu alt sind. Sie waren dennoch bei den vier digitalen Modulen dabei, um noch mehr zu lernen und ihr eigenes Wissen und Können zu testen.

„Das ist gleichzeitig eine Win-win-Situation für die teilnehmenden Unternehmen“, so Grübnau. „Ihre Auszubildenden werden noch besser auf die Abschlussprüfungen vorbereitet und gleichzeitig erhält das eigene Küchenpersonal eine Weiterbildung. Denn bereits Modul eins, bei dem ein Gericht rund um das Perlhuhn erstellt werden sollte, bot die Möglichkeit, Geflügel, das nicht auf der eigenen Speisekarte steht, zu verarbeiten.“

Lernen, Wissen abrufen, Gelerntes anwenden

Zu den Lerneinheiten der digitalen Module zählten zum Beispiel „Wie entwickle ich ein Gericht aus einem Warenkorb? Wie schreibe ich einen Arbeitsablaufplan?“, „Das Smartphone im Marketing einsetzen – Schulung



2

zur Foodfotografie“, „Wie sortiere ich den Kühlschrank und Tiefkühler richtig?“ oder „Einfache englische Konversation mit einem Sprachlehrer“, da die Wettkampfsprache auf internationaler Ebene Englisch ist. Online-Tests waren „Rohstoff- und Materialerkennung“ (Zuordnung von Fotos) und ein Theorietest aus allen vier Prüfungsgebieten. Als Hausaufgaben mussten die Teilnehmenden u. a. einen Arbeitsablaufplan für ein Hauptgericht mit vorgegebenem Warenkorb erstellen, ein Video über sich selbst, ihre Motivation zur Wettkampfteilnahme und ihren Ausbildungsbetrieb drehen und sich 10 Minuten durchgängig filmen, wie sie ein ganzes Perlhuhn oder ein ganzes Huhn zerlegen sowie ein Foodfoto von ihrem erdachten Hauptgericht erstellen. Über Letzteres konnte die Öffentlichkeit bei einem Online-Voting abstimmen.

Foodmanagement-Student setzt sich im Finale durch

„Ich habe viel in den Wettkampf investiert und mich ausführlich vorbereitet. Mein Ausbildungsbetrieb hat mir da auch viel geholfen. Ich freue mich jetzt einfach, dass ich gewonnen habe und dass sich die ganze Mühe gelohnt hat“, berichtet Lennart Zankl aus Lübeck erleichtert nach der feierlichen Siegerehrung des National Competition of Young Chefs im Erlebnis Zoo Hannover. Der 22-Jährige, der im Friederikenhof Hotel Restaurant & Spa in Lübeck und an der IU Internationale Hochschule ein duales Studium im Bereich Food Management absolviert, konnte sich im Finale, das am 16. und 17. April in der Puravia Trainings Akademie Hannover ausgetragen wurde, gegen sechs weitere leistungsstarke Jungköch*innen durchsetzen. „Ich bin auch ein bisschen stolz auf mich, freue mich aber auch über die ganzen Erfahrungen, die ich hier sammeln konnte. Ich bin schon ein wenig erschöpft in den Wettkampf reingegangen. Der Druck während des Finales war dann auch enorm. Das war das erste Mal für mich, dass ich so etwas erlebt habe.“

Lennart Zankl ist mit seinem Sieg nun gesetzt als Teilnehmer der Europameisterschaft der Berufe, den EuroSkills Danzig 2023, im September in der Disziplin



3

„Koch*Köchin“. Gemeinsam mit ihm trainieren werden jedoch auch der zweitplatzierte Peter Dsa, der im ersten Ausbildungsjahr für das Hyatt Regency in Köln tätig ist, sowie Carlos Jacob, der im zweiten Jahr seine Ausbildung in der Seezeitlodge Hotel & Spa absolviert und den dritten Platz erzielte.

Beim großen Finale galt es, für acht Personen eine Hauptspeise mit Perlhuhn, rotem Spitzkohl und einer glutenhaltigen Beilage zu kochen. Über diese Pflichtkomponenten wurden die Teilnehmenden im Vorfeld informiert. Teil des Wettkampfs ist jedoch auch, dass 30 Prozent der Aufgabe bis zum Finale unbekannt waren. In diesem Fall standen die Finalist*innen vor der Herausforderung, dass zwei der acht Personen Kinder waren, für die aus den vorhandenen Zutaten ein Kindergericht gekocht werden musste. Am zweiten Finaltag sollte ein Dessert mit Rhabarber und einem Schokoladendekor ohne Verwendung von Zucker zubereitet werden.

„Ich bin unheimlich stolz auf alle Jungköch*innen, die in den letzten Monaten an der National Competition of Young Chefs teilnahmen“, erklärt Grübna. „Mit dem National Competition of Young Chefs möchten wir auch künftig den Beruf Koch*Köchin durch ein digitales, modernes Format wertig und attraktiv darstellen.“

1 Eines der Wettkampfmodule: Putri Suci Impita aus Indonesien (2. Ausbildungsjahr im Hotel-Restaurant „Zur Marienburg“) stellt sich und ihren Arbeitsplatz in einem Video vor.

2 Sieger Lennart Zankl beim Anrichten seiner Hauptspeise.

3 Die Jury und das Organisationsteam freuen sich gemeinsam mit den Finalist*innen des National Competition of Young Chefs über den gelungenen Wettbewerb.

IMPRESSUM

Herausgeber

WorldSkills Germany
Magazin von WorldSkills Germany e.V.
Krefelder Str. 32, Haus B-West,
70376 Stuttgart

Kontakt

info@worldskillsgermany.com

Telefon

+49 (0) 711 4798 – 8020

Verantwortlich für Inhalt

Hubert Romer

Redaktionsleitung

Stephanie Werth

Textredaktion

Stephanie Werth, Hubert Romer,
Isabell Gradinger, Michaela Gnann,
Jörg Wehrmann, die-journalisten.
de/Sahra Amini/Stefany Krath/
Sascha Schüler, Jutta Mohamed-Ali

Fotoredaktion

Studio Oase, Stephanie Werth

Gestaltung

Studio Oase

Druck

Heidelberger Druckmaschinen AG

Fotos / Abbildungen

Rawpixel/freepik (Cover), freepik (S.1),
freepik (S.2 o.l.), Würth AG (S.2 o.r.),
Frank Erpinar (S.2 u.l., 14–16, 28, 29
r., 41, 42 o., m.l., u., 44 u., 46, 56–57),
WorldSkills Germany (S.2 u.r., 7, 40,
42 m.r.), freepik (S.3 o.), Nataliya
Vaitkevich/pexels (S.3 u.), offizielles
juristisches Dokument/gemeinfrei/via
Wikimedia Commons (S.4), Erich
Andres/Alamy (S.5), peoplecreations/
freepik (S.6), Adolf Würth GmbH &
Co. KG (S.10–13), freepik (S.19),

freepik (S.22), freepik (S.24), pch.
vector/freepik (S.27), privat (S.29 l.),
Vecteezy.com (S.32), Screenshot
YouTube (S.37), Landesverband der
Köche Niedersachsen/Christian Mutter
(S.38), Marcel Pfof (S.44 o.), Florian
Wieser (S.47 o.), Michael Zanghellini
(S.47 m.l.), Alari Tammsalu (S.47 m.r.),
Ingeborg Totzke (S.47 u.), Uwe Severins
(S.49), Akademie Deutsches Bäcker-
handwerk Weinheim (S.62–64),
freepik (S.58), pexels (S.59),
Alexander Erdmann (S.61 o.), xb100/
freepik (S.61 m.), Bundesverband
digital construction (S.61 u.)

ISSN

2566 – 7688

Multilinen-Laser LAX 600 G, 12-V-System

3 x 360° GREENBEAM-Linien

Maximale Möglichkeiten. Optimal sichtbar.



3x 360°
LINES



Jetzt mehr erfahren:
www.stabila.com

STABILA

So messen echte Profis



Die Weltgemeinschaft leistete Weltmeisterliches

2022 bot Deutschland als Gastgeber neun Weltmeisterschaften eine Plattform

Nach der Absage der für Oktober 2022 geplanten WorldSkills-Wettbewerbe in Shanghai fand die Weltmeisterschaft der Berufe im Herbst vergangenen Jahres als Special Edition in 15 Nationen weltweit statt. Insgesamt 1.000 Spitzenfachkräfte aus über 50 Ländern und Regionen traten in 62 Wettkampfdisziplinen gegeneinander an. Deutschland war einer der führenden Ideengeber für diese Special Edition und richtete selbst neun Weltmeisterschaften aus.

Vom 4. Oktober bis 4. November 2022 wurden in Stuttgart, Nürnberg, Leonberg, Soest, Dresden und Lahr Wettkämpfe mit 168 Teilnehmer*innen aus 37 Nationen ausgetragen. Die neun Berufsdisziplinen waren Mechatronik, Industrie 4.0, Water Technology, Kälte- und Klimatechnik, CNC-Drehen, CNC-Fräsen, Additive Manufacturing, Kfz-Mechatronik und Anlagenmechaniker*in SHK. Tausende Besucher*innen wohnten den Wettkämpfen an den sechs Orten bei. Die Spitzenfachkräfte aus der ganzen Welt errangen insgesamt 75 Medaillen: 12 Mal Gold, 13 Mal Silber, 7 Mal Bronze und 43 Exzellenzmedaillen für herausragende Leistungen. Hubert Romer, Offizieller Delegierter und Geschäfts-

führer von WorldSkills Germany, resümiert die einzigartige WorldSkills Competition 2022 Special Edition: „Das war eine Leuchtturmveranstaltung aller bisherigen WorldSkills: exzellente Organisation über die gesamte Welt verteilt, exzellente Medienresonanz, tolle Besucherfrequenzen und top Qualität der Wettbewerbe. Die WorldSkills Special Edition liefen sehr fair, angenehm und emotional ab. Alles hat zusammengepasst.“ Für ihn persönlich war es beeindruckend, dass viele Nationen nicht nur mit ihrer WorldSkills-Delegation, sondern auch mit hochrangigen Gästen aus der Politik angereist sind.

Erfolg durch gemeinschaftliche Lösungen

Mit der WorldSkills Competition 2022 Special Edition wurde eindrücklich aufgezeigt, dass WorldSkills International eine Mitgliederorganisation ist. Nicht nur die 15 Gastgeberländer haben für die erfolgreiche Durchführung gesorgt. Für eine WorldSkills Competition bedurfte es auch der Bereitschaft der teilnehmenden Länder in viele verschiedene Nationen zu reisen, sich auf Wettkämpfe in nicht gewohnter Umgebung einzulassen und vor allem gemeinsam Lösungen zu finden.

Hubert Romer, der alle neun Weltmeisterschaften in Deutschland begleitete, betont, dass er an den verschiedenen Standorten immer wieder einen intensiveren Austausch zwischen den Nationen erlebte als üblich. Dieser Austausch innerhalb einer Disziplin fördere die Exzellenz und den Wissenstransfer untereinander. Das sei eine, wenn nicht die wichtigste, Komponente für eine bessere Welt.



„Alle dürfen nun mit Stolz auf diese WorldSkills Competition 2022 Special Edition zurückblicken. Alle können wir viel Positives mitnehmen. Ich möchte mich nochmals herzlich bei meinem Team und allen Unterstützern bedanken. Sie haben beinahe Übermenschliches geleistet, um diese für Deutschland nunmehr vierten WorldSkills-Wettbewerbe real werden zu lassen. Das war weltmeisterlich!“, unterstreicht Romer. Außerdem fügt er hinzu: „Es gab eine enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern im Netzwerk und somit bilden wir ein starkes Mosaik innerhalb des gesamten Bildes aller weltweiten Wettbewerbe.“



Weiterführende Informationen:



Highlight-Film der WorldSkills Competition: 2022 Special Edition in Deutschland <https://www.youtube.com/watch?v=mcM4jpJSPzc>



Mehr Informationen zu den einzelnen Weltmeisterschaften in Deutschland: <https://www.worldskillsgermany.com/worldskills2022se>



4



5



6



7

1 In Leonberg kamen die besten Fachkräfte in den Skills CNC-Drehen und CNC-Fräsen zusammen.

2 Im Skill Mechatronik nahmen in Stuttgart Teams aus 25 Nationen, darunter Indien, teil.

3 Alexander Amiri, Director of Sponsorship and Partnership bei WorldSkills International, überreichte Timo Kurz, Leader GIVE Program & WorldSkills, ein Set der offiziellen Medaillen als Dank an die Grohe AG, Hosting Partner der WM in Lahr in der Disziplin Anlagenmechaniker*in SHK.

4 Jubel und Erleichterung bei den Wettkampfteilnehmenden der Disziplin Kfz-Mechatronik in Dresden.

5 In Nürnberg wetteiferten in der Disziplin Kälte- und Klimatechnik die weltbesten Fachkräfte um die Medaillen.

6 Erstmals fanden die WorldSkills auch in der Disziplin Additive Manufacturing statt. Die WM wurde in Soest ausgetragen.

7 In Stuttgart kämpften auch die besten Fachkräfte in der Disziplin Water Technology um den WM-Titel.

Die WorldSkills Competition 2022 Special Edition in Deutschland

12

Goldmedaillen

37

Nationen

9

Disziplinen

168

Wettkämpfer*innen

13

Silbermedaillen

6

Veranstaltungsorte
parallel und
deutschlandweit

2,65

Millionen Euro Kosten von
WorldSkills Germany zzgl.
der Kosten der Partner

7

Bronzemedaillen

1,15

Millionen Euro
Materialsponsoring

43

Exzellenz-
medaillen

organisiert in weniger als

4

Monaten

Bestes WM-Ergebnis seit 17 Jahren

Deutschland holt auf Weltebene wieder auf



Bei der WorldSkills Competition 2022 Special Edition traten 36 deutsche Spitzenfachkräfte in 31 Berufsdisziplinen in zehn Nationen weltweit an. Ergebnis: 3 Mal Gold, 5 Mal Silber, 2 Mal Bronze und 9 Exzellenzmedaillen. Es ist das beste Ergebnis der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft seit mehr als 17 Jahren. Der Erfolg zeigt: Das berufliche Bildungssystem und spezielle Trainingsleistungen bieten hervorragende Grundlagen, um weltweit mithalten zu können, wenn die Bereitschaft für Flexibilität, Dynamik und Innovation vorhanden ist.

„Es ist unglaublich, ein unbeschreibliches Gefühl. Die drei Tage waren richtig hart. Ich konnte am letzten Tag nicht mehr, aber die ganze Anstrengung hat sich für den Moment auf der Bühne und der Medaillenübergabe gelohnt“. Jule Janson aus Mühlacker (Baden-Württemberg) ist die erste Stahlbetonbauerin Deutschlands, die bei der Weltmeisterschaft der Berufe antrat. Gemeinsam mit ihrem Teamkollegen Jonas Hopf aus Probstzella (Thüringen) gewann sie in Salzburg in ihrer Berufsdisziplin die Silbermedaille.

Staatliche Förderung und Unterstützung aus der Wirtschaft enorm wichtig

Nach der Absage der für Oktober geplanten WorldSkills Shanghai 2022 fand die WM der Berufe in diesem Jahr als Special Edition in 15 Nationen weltweit statt. Insgesamt 1.000 Spitzenfachkräfte aus über 50 Ländern und Regionen traten in 62 Wettkampfdisziplinen gegeneinander an. Die Konkurrenz war für das Team Germany enorm stark. Dennoch konnte Deutschland im Medaillenspiegel auf den 8. Platz vorrücken und damit im Vergleich zu den vorherigen Weltmeisterschaften unter den Top 10 landen (WorldSkills Kasan 2019 – Rang 11, WorldSkills Abu Dhabi 2017 – Rang 12).

„Wir sind auf einem guten Weg. Auch dank der Förderungen, die wir erhalten, dank der enormen Unterstützung durch die Firmen und Verbände – und nicht zuletzt auch dank des enormen Engagements unserer Bundestrainer*innen, die weit über die Pflicht hinausgehen“, betonte Hubert Romer, Offizieller Delegierter und Geschäftsführer von WorldSkills Germany. Der Erfolg zeige, dass es nun an der Zeit sei, nicht stehen zu bleiben, sondern eine umfassende institutionelle Förderung, wie sie im Leistungssport herrscht, aufzubauen. Denn die WorldSkills-Wettbe-

werbe sind nachhaltig und begeistern Tausende junger Menschen. Michael Hafner, Vorstandsvorsitzender von WorldSkills Germany, hob die Stimmung bei den Wettbewerben hervor und unterstrich das Gemeinschaftsgefühl, welches von Fairness, Fähigkeiten und Freundschaften geprägt war. „Niemand kann den Teilnehmenden die Erfahrung des persönlichen Austausches nehmen. Dieses WorldSkills-Gefühl wird sie ein Leben lang begleiten und sie werden davon ihren Kindern und Enkelkindern berichten können“, so Hafner.

Bundeskanzler empfing Spitzenfachkräfte im Kanzleramt

Der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft kam für die WM-Teilnahme eine ganz besondere Ehre zuteil. Bundeskanzler Olaf Scholz übernahm die Schirmherrschaft für das Team Germany zur WorldSkills Competition 2022 Special Edition. Scholz empfing die Nationalmannschaft am 8. Dezember 2023 im Bundeskanzleramt. „Im internationalen Vergleich ist es unverändert so, dass Deutschland eines der Länder ist mit der breitesten beruflichen Qualifizierung und auch mit so einer Herzensangelegenheit, dass der Beruf etwas ganz Besonderes ist“, sagte Bundeskanzler Olaf Scholz beim Empfang. „Ich werbe sehr dafür, dass sich ganz viele junge Frauen und Männer für die Berufsausbildung entscheiden. Dass es ein guter Weg, mit guten Perspektiven ist, mit guten Erfolgen, die man für sein ganzes Leben haben kann“, betonte Scholz. „Ich bin froh, dass ich heute bei echten Medaillengewinnern dabei sein kann, die zeigen: Das ist der richtige Weg, den man einschlagen sollte.“

Die Teilnahme der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft an der WorldSkills Competition 2022 Special Edition wurde gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Darüber hinaus war CWS Workwear als Presenterpartner von WorldSkills Germany offizieller Partner und Ausstatter der Deutschen Berufe-Nationalmannschaft.

Weiterführende Informationen:



Mehr Informationen zum Team Germany der WorldSkills Competition 2022 Special Edition finden Sie unter: <https://www.worldskillsgermany.com/worldskills2022se/team-germany/>

Team Germany bei der WorldSkills Competition 2022 Special Edition



3

Goldmedaillen

36

Teilnehmer*innen

2

Bronzemedaillen

31

Disziplinen

5

Silbermedaillen

10

Nationen

9

Exzellenz-
medaillen

16

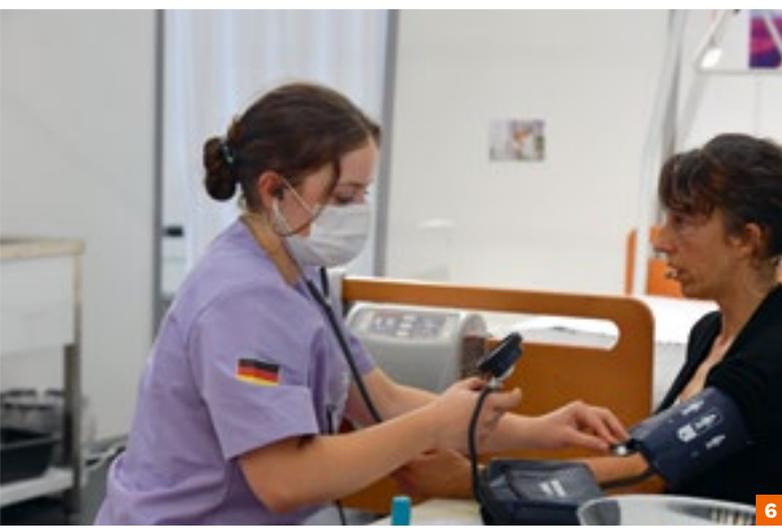
Städte



5



7



6

1 Zimmerer Philipp Kaiser (l.) wurde Vizeweltmeister. Möbelschreiner Benjamin Supé (r.) errang eine Exzellenzmedaille bei der WorldSkills 2022 in Basel.

2 Konzentration im Wettbewerb: CNC-Dreherin Merle Ruffing bei der WM der Berufe in Leonberg.

3 Jonas Fuhrich (l.) und Felix Thaller (r.) nahmen in Stuttgart in der Disziplin Mechatronik teil und wurden mit einer Exzellenzmedaille ausgezeichnet.

4 Im Dezember 2022 empfing Bundeskanzler Olaf Scholz die Deutsche Berufe-Nationalmannschaft im Bundeskanzleramt.

5 Starkes Team: Jonas Hopf und Jule Janson gewannen die Silbermedaille in der Disziplin Stahlbetonbauer*in.

6 EuroSkills Danzig-Teilnehmerin Lisa-Marie Scheel trat bereits bei der WM in Bordeaux in der Disziplin Gesundheits- und Sozialbetreuung an.

7 Maßarbeit: Landschaftsgärtner Phil-Elias Kornmacher und sein Teamkollege Erik Stanke sicherten sich die Exzellenzmedaille.

8 Fahrzeuglackierer Johannes Brandl gewann die Exzellenzmedaille und tritt auch bei der nächsten EM an.



8



FESTOOL



Bereit.

Für schnelle, präzise Kappschnitte.

Die Akku-Handkreissäge HKC 55: Dank ausgewogener Gewichtsverteilung und der Kappschiene FSK mit Anschlagssystem ist die Akku-Handkreissäge HKC 55 die mobile Lösung für exaktes Sägen in allen Lagen. Mehr unter www.festool.de/bereit

Deutschland feiert 70 Jahre Mitgliedschaft bei WorldSkills

WorldSkills Germany sucht Geschichten aus den vergangenen Dekaden – wie die von Dreher und Bronzemedallengewinner Uwe Severins

2023 feiert Deutschland einen besonderen Geburtstag: 70 Jahre in der internationalen WorldSkills-Familie. Zu Ehren dieses Anlasses soll es eine Publikation geben, die besondere Ereignisse und Persönlichkeiten der vergangenen sieben Jahrzehnte zusammenführt. Darüber hinaus sind am 9. November in Berlin eine WorldSkills-Konferenz sowie ein feierlicher Festabend geplant. Zu den geladenen Gästen gehören selbstverständlich auch Ehemalige wie Uwe Severins, der 1970 die Bronzemedaille in der Disziplin Drehen in Tokio gewann, bei der ersten WorldSkills außerhalb Europas.

„Das Erlebnis hat mein Leben bis heute geprägt“, sagt Uwe Severins. Dass das kein Lippenbekenntnis ist, merkt man dem 72-Jährigen an, wenn er lebhaft von seinen Erinnerungen berichtet, was nach dem nationalen Ausscheidungswettbewerb passierte: „Am Ende erreichte ich zu meiner großen Freude den ersten Platz und erhielt damit das Flugticket für die Teilnahme in Japan.“ Zur Zeit des Kalten Krieges war es kein leichtes Unterfangen, nach Tokio zu gelangen: „Für mich war das zur damaligen Zeit eine unvorstellbare Reise. Den regulären Überflug über Russland gab es nicht. Der Flug führte von Frankfurt nach Hamburg, über den Nordpol, dann nach Anchorage in Alaska und weiter nach Tokio.“ Das bedeutete 18 Stunden Flugzeit für die Delegation



1 + 2 Uwe Severins mit seinem Werkstück bei den WorldSkills Tokio 1970.

der Bundesrepublik Deutschland aus 12 Delegierten, Betreuern, Sachverständigen und 30 Fachkräften aus unterschiedlichen Berufen. Insgesamt nahmen 280 Fachkräfte aus 15 Nationen teil.

Fahnenträger der deutschen Delegation

Die Eindrücke scheinen den damals 19-jährigen Dreher derart geprägt zu haben, dass er sie auch heute noch scheinbar mühelos abrufen kann – als sei der Wettbewerb erst gestern gewesen und nicht vor 53 Jahren: „Die Eröffnungsfeier fand in Tokio, in der Kampfsporthalle ‚Nihon (Nippon) Budokan‘ statt. Man hatte mich auserwählt, die Fahne der deutschen Delegation ins Stadion zu tragen. Dies war eine ganz besondere Ehre für mich“, erinnert er sich mit einem Lächeln auf dem Gesicht. Welche große Wertschätzung Japan der Veranstaltung entgegenbrachte, wird auch dadurch deutlich, dass der damalige Kronprinz und spätere Kaiser Akihito, der von seiner Gattin Michiko begleitet wurde, die WorldSkills eröffnete.

Erfolgreiches Abschneiden trotz einiger Widrigkeiten

Auch die Deutsche Handwerks Zeitung berichtete damals detailreich über den beruflichen Wettbewerb – und einige Widrigkeiten: „Aus der Sicht des Handwerks kann das Ergebnis des 19. Internationalen Berufswettbewerbs trotz aller Schwierigkeiten als hervorragend gelten. Dies gilt insbesondere dann, wenn berücksichtigt wird, daß dem Teilnehmer im Radio- und Fernseh-techniker-Handwerk umfangreiche Bedienungsanleitungen – über 80 Seiten – nur in englischer Sprache vorgelegen haben, daß der Uhrmacher sich bei der Arbeit durch einen unglücklichen Sturz verletzt hatte und den bis dahin erworbenen 2. Platz bei der Uhrreparatur wegen nicht voller Gebrauchs- und Funkti-

onsfähigkeit seiner Hände nicht halten konnte und daß der Herrenfriseur Aufgaben gestellt bekam, die nicht den Entscheidungen des Technischen Rates entsprechen.“ Trotz dieses Wettbewerbspechs schnitten die 30 deutschen Teilnehmer erfolgreich ab, mit je vier Gold-, Silber- und Bronzemedailles sowie sieben Ehrenurkunden, vergleichbar mit den heutigen Exzellenzmedaillen, und erreichten damit den 2. Platz der Nationen.

Eine Verbindung, die bleibt

Doch was kam nach dem Erfolg bei der ersten WorldSkills außerhalb Europas für Uwe Severins? „Beruflich bin ich der Zerspanung treu geblieben, habe eine Technikerausbildung gemacht und mich Zeit meines Lebens weitergebildet. Ich beherrsche auch heute noch alle Tugenden der Zerspanung mit seinen vielfältigen Facetten“, berichtet er nicht ohne Stolz. Die WorldSkills-Gemeinschaft hatte er zwischendurch aus den Augen verloren, im Internet erfuhr er, dass WorldSkills Germany auf der Suche nach Geschichten der letzten Dekaden ist. Den Kontakt zu WorldSkills wird er so schnell nicht wieder verlieren, er verspricht: „Ich habe mir gleich den Termin für die nationale

Entscheidung der CNC-Dreher auf der EMO in Hannover notiert. Den möchte ich gerne wahrnehmen und mich noch einmal in diese Atmosphäre begeben, diesmal als Zuschauer.“

Wir suchen Ihre Geschichten!



Sie haben Dokumente, Fotos oder persönliche Erlebnisse rund um WorldSkills aus den vergangenen 70 Jahren? Wir freuen uns auf Ihre Geschichten: <https://www.worldskillsgermany.com/de/70-jahre-jubilaeum/>



Noch mehr über die Erlebnisse von Uwe Severins lesen Sie auf: <https://www.worldskillsgermany.com/de/blog/2023/05/26/deutschland-feiert-70-jahre-mitgliedschaft-bei-worldskills>

WUSSTEST DU, DASS DU CA. 300 BADEWANNEN ABWASSER PRODUZIERST?

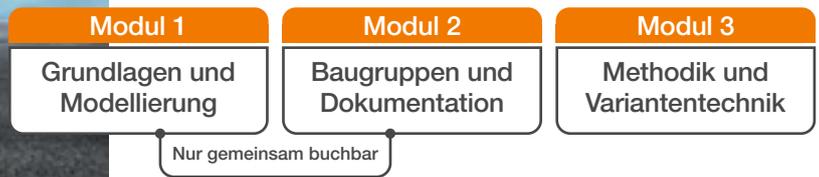
Und das im Jahr! Unglaublich, oder?
Damit das Abwasser unsere Umwelt
nicht belastet, wird es permanent gereinigt -
und das zu fast 100%.

Wasser – ab durch die Leitung und weg?
Nein, Wasser ist zu wichtig!
Klär Dich auf, schau rein und
bewirb Dich um eine Ausbildung.

www.wasser-allesklar.de

DWA
Klare Konzepte. Saubere Umwelt.

**WASSER
ALLES
KLAR** | BERUFE
MIT
ZUKUNFT



Digital Engineering: Wissen ist Geld

Die Ausbildungsreihe für Autodesk Inventor schließt teure Wissenslücken bei Konstrukteurinnen und Konstrukteuren

MuM hat systematisch Probleme ausgewertet, die in Unternehmen bei der Produktentwicklung mit CAD und PDM entstehen. In mehr als zwei Dritteln aller Fälle fehlt Anwenderwissen, und das kostet die Unternehmen viel Geld. Die neue flexible Ausbildungsreihe, die Mitarbeitende befähigt, die richtigen Dinge richtig zu bearbeiten, soll das ändern.

Es lässt sich nicht leugnen: In der Produktentwicklung gibt es immer wieder Verzögerungen, die zu Zeitdruck, Frust und sogar Umsatzeinbußen führen. Oft, das zeigen die Analysen der MuM-Hotline, verursacht fehlendes Know-how diese Zeitverluste, und die autodidaktische Einarbeitung genügt nicht, um diese Wissenslücken zu schließen. Zum Beispiel: Wie konstruiert man eine Platte mit abgerundeten Ecken? (1) Man skizziert ein Rechteck, rundet die Ecken ab und extrudiert die Form? Oder (2) extrudiert man erst das skizzierte Rechteck und rundet dann die Kanten des Volumenkörpers ab? – Antwort: Variante 2 spart Zeit, weil sich dieser Körper leichter und flexibler bearbeiten lässt. Variante 1 kann hingegen die nachträgliche Veränderung des Bauteils stark erschweren und zu Folgefehlern in der Baugruppe führen. Solche und ähnliche grundlegenden Unterschiede in der Vorgehensweise kennen viele Nutzer nicht, dabei sollten doch alle effektiv konstruieren und Daten effizient organisieren können. Die neue Ausbildungsreihe Digital Engineering vermittelt dies und noch viel mehr.

Das E-Bike macht das Lernen leicht

Die Teilnehmenden entwickeln in den drei Modulen der Ausbildungsreihe ein E-Bike und erlernen zunächst die Zeichnungserstellung. Mit Modellierfunktionen und parametrischen Bauteilen geht es in die dritte Dimension – der erste Schritt zur Variantenkonstruktion. Es wird klar, wie man Projekte organisiert, wie ein Inventormodell aufgebaut ist und wie die Dateistruktur aussieht.

Im zweiten Modul setzen die Teilnehmenden Baugruppen zusammen, importieren CAD-Daten in anderen Formaten und nutzen Normteile aus der Inhaltscenter-Datenbank. Sie untersuchen das 3D-Modell auf Kollisionen und fertigen technische Dokumentationen an.

Fortgeschrittene und Nicht-Einsteiger

Im dritten Modul werden Modelliermethoden thematisiert, mit denen der Konstruktionsprozess übersichtlicher wird und sich besser planen lässt. Danach sind die Teilnehmenden fit für die 3D-Produktentwicklung. Wer Autodesk Inventor kennt, kann statt der Module 1 und 2 das zweitägige Level Up Seminar besuchen und danach das Modul 3. Anschließend ist es möglich, die Zertifizierungsprüfung zum Digital Engineer zu absolvieren.

Auf dem richtigen Weg

MuM bietet alle Module als Online-Präsenzseminar und an den MuM-Standorten an. Die Ausbildung wird ergänzt durch umfassende e-Learning-Unterlagen: Modernste Lernmethoden und fast 40 Jahre Erfahrung in CAD-Didaktik garantieren den sicheren Ausbildungserfolg.



Weitere Informationen

Information und Anmeldung: www.mum.de/digital-engineering-ausbildung

Lernen beim Brotpapst

Die Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim ist neues Bundesleistungszentrum



1

„Das Universum beginnt mit dem Brot“ – das soll der griechische Philosoph Pythagoras gesagt haben. Was meist mit Brot beginnt, zumindest in Deutschland, ist der Tag. Worauf es bei der knackig-knusprigen Stulle und weiteren Gebäcken ankommt, lernen angehende Meister*innen und Fachkräfte in der Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim. Als neues Bundesleistungszentrum soll es ab sofort dabei helfen, die deutschen Fertigkeiten künftig auch bei Euro- und WorldSkills-Wettbewerben unter Beweis zu stellen.

Nicht nur in Deutschland ist Brot beliebt: Auch in der übrigen Welt wird die Backkunst deutscher Bäcker*innen bewundert – und fragt man Auswandernde, was ihnen am häufigsten fehlt, lautet die Antwort meist: „Gutes Brot.“ Umso verwunderlicher, dass es bisher noch keine deutsche Beteiligung bei den Euro- und WorldSkills-Wettbewerben gab. Ein Umstand, der sich laut Bernd Kütscher, seit 2006 Direktor der Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Weinheim, mit dem neuen Bundesleistungszentrum ändern soll: „Als zentrale Bildungseinrichtung aller Bäckerverbände kümmern wir uns um vielerlei Aufgaben, darunter die deutsche Bäcker-Nationalmannschaft sowie nationale und internationale Wettbewerbe, auch auf Jugendebe. Bei den Trainings der Jung-

Wir freuen uns über die Zertifizierung als WorldSkills Bundesleistungszentrum.“ – Bernd Kütscher

bäcker-Teams haben wir in den letzten Jahren sehr viel Expertise aufgebaut und mehrere Weltmeister hervorgebracht. Auf dieser Grundlage freuen wir uns über die Zertifizierung von WorldSkills Germany als Bundesleistungszentrum. Ziel ist es, auch bei den EuroSkills und WorldSkills erfolgreich mitzuwirken, bei denen sich das deutsche Bäckerhandwerk bislang noch nicht beteiligt hatte.“

Drei Lehrbackstuben inkl. Mehlanalytik-Labor

Im Gebäude, in dem die Akademie untergebracht ist, wehen nicht nur Gerüche von frisch Gebackenem, es atmet auch echte Bäckerhistorie: Aus dem vor mehr als 115 Jahren errichteten Hotel und Restaurant Waldschlösschen wurde 1938 die „Bäckerschule für Südwestdeutschland“ für die Gebiete Baden, Württemberg, Saarpfalz und südliches Hessen. Während des Zweiten Weltkriegs wurde die Schule als Lazarett genutzt, ehe sie 1948 als Bäckerschule Weinheim wieder eröffnet wurde. 1991 wurde ein Technologiezentrum mit drei Lehrbackstuben und Labor angebaut. „Im Technologiezentrum findet die praktische Vermittlung von Kenntnissen des Bäcker- und Konditorenhandwerks statt. Dort finden sich mehrere sehr gut ausgestattete Lehrbackstuben sowie ein kleines Mehlanalytik-Labor, um die Qualität der Mehle zu messen und Rückschlüsse darauf zu ziehen. Hier bekommen angehende Bäckermeister*innen ihren Praxisunterricht, es finden Seminare zu unzähligen Themen statt – vom Sauerteigseminar über Hochzeitstorten bis zu veganem Backen – und hier werden auch die jungen Talente für Wettbewerbe trainiert“, erklärt Bernd Kütscher.



2

Was Musik mit Brot zu tun hat

Neben der Funktion als Meisterschule für Bäcker*innen gehören auch berufliche Fortbildungen zum Portfolio, darunter auch die Ausbildung zum Geprüften Brot-Sommelier bzw. zur Geprüften Brot-Sommelière. Ähnlich wie bei den artverwandten Ausbildungen bei den Genussmitteln Wein, Wasser und Schokolade dreht sich bei dieser Weiterbildung alles um das begehrte Gebäck. Während der elfmonatigen Ausbildung erlangen die Teilnehmenden Kenntnisse aus den Bereichen Brotkultur, nationaler und internationaler Brotmarkt, Grundlagen der (Brot-) Sensorik, Brotsorten aus aller Welt, Foodpairing (welches Brot passt zu welchem Wein, Käse, Bier usw.) oder der Weinheimer Brotsprache, einer Fachsprache zur Erstellung von Genussbeschreibungen beim Verzehr von Brot. Bis Ende November 2022 wurden bereits 202 Brot-Sommeliers und -Sommelières aus sieben Ländern ausgebildet. Darunter auch Axel Schmitt, der 2016 in seiner Facharbeit untersucht hatte, welche Effekte die Beschallung von Sauerteig mit Musik hat. Zu diesem Thema ist in Wikipedia* Kurioses aufgeführt: „Die bundesweiten Berichte führten zu seiner Entdeckung durch die Organisatoren des Wacken Open Air, die ihn seitdem als ‚Wacken-Bäcker‘ einsetzen. Das mit Musik beschallte Sauerteigbrot wird heute sogar in der Bäckerei der Tsingtao-Brauerei in China gebacken.“ Im vergangenen Jahr wurde aus dem Wacken-Bäcker gar der Weltbäcker des Jahres.

Fakt ist, dass die Chancen für Menschen, die den Bäckerberuf ergreifen, unglaublich sind!“

– Bernd Kütscher



3

” Auch die Vielfalt des Bäckerberufs ist breit, vom Brot bis zum Snack und vom Kuchen bis zum Speiseeis.“

– Bernd Kütscher



4



5

Lernen beim Brotpapst

Wenn man all das liest, ist es umso unverständlicher, dass das Bäckerhandwerk um Nachwuchs kämpfen muss. Das sieht auch Bernd Kütscher so: „Fakt ist, dass die Chancen für Menschen, die den Bäckerberuf ergreifen, unglaublich sind! Die Nachfrage nach Bäckermeistern ist riesig, übrigens auch international. Und es gibt viel zu wenige davon. Auch die Vielfalt des Bäckerberufs ist breit, vom Brot bis zum Snack und vom Kuchen bis zum Speiseeis. Leider weiß all das kaum jemand. Im Fokus steht ‚Früh aufstehen‘, was für junge Menschen oft abschreckend wirkt. Abgesehen davon, dass ‚Früh aufstehen‘ immer auch einen frühen Feierabend und damit Tagesfreizeit bedeutet, gibt es in den Bäckereien

heute teilweise auch Ausbildungsmodelle tagsüber.“ Das beste Beispiel, was aus einem Bäckermeister werden kann, ist der Akademie-Direktor selbst: Er wurde 2008 zusätzlich als Geschäftsführer des Deutschen Brotinstituts berufen und coacht die Deutsche Bäckernationalmannschaft. Zudem ist er Autor mehrerer Fachbücher und als TV-Gesicht (u. a. Deutschlands bester Bäcker) bekannt – die ZEIT betitelte ihn gar als Brotpapst. Mit ihm hätte sicherlich auch der Philosoph Pythagoras gerne eine Stulle Brot genossen – und die angehenden Euro- und WorldSkills-Bäcker*innen dürfen sich schon jetzt auf eine geballte Ladung Expertise im neuen Bundesleistungszentrum freuen.



6

Weitere Informationen finden Sie unter:



www.akademie-weinheim.de

1 – 5 Meisterschule, Seminare, Verkaufsschulungen und nun auch Trainingsort der künftigen EM- und WM-Teilnehmer*innen in der Disziplin Bäcker*in: Das neue Bundesleistungszentrum in Weinheim bietet allerlei Fortbildungsmöglichkeiten.

6 Bernd Kütscher (l.), Direktor der Akademie, und Hubert Romer, Geschäftsführer WorldSkills Germany, bei der Zertifizierung zum Bundesleistungszentrum in Weinheim.



WorldSkills Germany – Leistungszentren: Trainingsorte für Champions



„Ich würde sofort noch einmal an einer WM teilnehmen“

WorldSkills-Champions über ihre Erlebnisse bei der Weltmeisterschaft der Berufe

Wie haben deutsche Fachkräfte ihre Teilnahme an der WorldSkills Competition 2022 Special Edition erlebt? Was hat sich aufgrund der WM für sie geändert? Mit welchen Erfahrungen gehen sie aus dem Wettbewerb und was bringt ihnen die Zukunft?



Ich konnte von der Weltmeisterschaft super viel für mich mitnehmen. Besonders das exakte Arbeiten, das Zeitmanagement, die ganzen technischen Skills und auch meine Design-Skills haben sich seit der Teilnahme an der Deutschen Meisterschaft extrem verbessert. Auch werde ich vom Wettbewerb alle Kontakte, die dort entstanden sind, mitnehmen können. Als nächstes möchte ich gerne mein Studium abschließen. Dabei hilft mir, dass viele der Skills, die ich bei der Vorbereitung erlernt sowie vertieft habe, genauso relevant für mein Studium sind.

Eliane Schauff, WorldSkills-Champion in der Disziplin Grafikdesign

Mein schönster Moment bei den WorldSkills war der Abschlusspfeiff am letzten Wettbewerbstag. Auf einmal ist die gesamte Anspannung abgefallen. Auch das Zusammenkommen mit Teilnehmenden aus der ganzen Welt, die alle das gleiche Interesse haben und die alle auf das gleiche Ziel hinarbeiten, nämlich eine möglichst gute Platzierung im Wettkampf zu erlangen, ist unglaublich. Ich würde sofort noch einmal an einer WM teilnehmen, denn es war eine einmalige Erfahrung. Ich habe schon in der Vorbereitung sehr viel über mich und meinen Skill gelernt und mich auch durch den Wettkampf persönlich und fachlich sehr stark weiterentwickelt. Ich habe gelernt, unter sehr hohem Druck zu agieren und immer das Beste aus den Gegebenheiten zu machen. Mitte 2023 möchte ich nun mein Abitur nachholen und anschließend Elektrotechnik studieren.

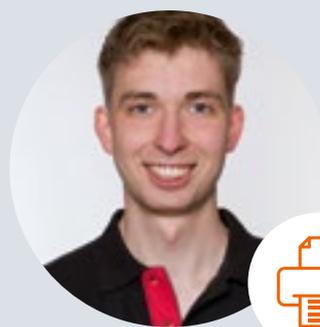
Stefan Birkle, WorldSkills-Champion in der Disziplin Elektronik





Die WorldSkills haben mir sehr viel Spaß gemacht und ich habe eine Menge junge Expert*innen aus anderen Ländern im gleichen Fachgebiet kennengelernt. Während der Weltmeisterschaft habe ich gelernt, unter Stress fehlerfrei zu arbeiten. Das hilft mir in meinem Beruf sehr, da ich die Maschinen, die Heidelberger Druckmaschinen herstellt, Kunden zeigen und erklären muss. Auf Arbeit nennen Sie mich jetzt auch alle Weltmeister, obwohl ich „nur“ den dritten Platz belegt habe. In Zukunft würde ich gerne den Industriemeister im Bereich Drucktechnik machen.

Hendrik den Ouden, Bronzemedaille in der Disziplin Drucktechnik



Mein schönstes Gefühl der WorldSkills Competition 2022 Special Edition war die große Motivation und Freude, die ich beim Bearbeiten der Wettbewerbsaufgabe und beim Bauen meiner Kälteanlage erleben durfte. Ich konnte meine bisherigen beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten stärken und verbessern. Nun ist der nächste Schritt für mich der Besuch der Meisterschule von 2023 bis 2025, um so den Weg zu ebnen für eine spätere Übernahme des Familienbetriebs.

Frederik Stiegen, Exzellenzmedaille in der Disziplin Kälte- und Klimatechnik



Mehr über das Team Germany bei der WorldSkills Competition 2022 Special Edition erfahren Sie hier:



<https://www.worldskillsgermany.com/worldskills-2022se/team-germany/>



Virtual Reality, Augmented Reality und Chatbots in der Berufsausbildung

Ein Gastbeitrag des Bundesverbands Deutscher Berufsausbilder

In den letzten Jahren haben sich Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR) und Chatbots wie ChatGPT immer mehr in verschiedenen Bereichen etabliert. Die duale Berufsausbildung in Deutschland ist keine Ausnahme. Die Integration von VR, AR und Chatbots in die Berufsausbildung bringt neue Möglichkeiten und Chancen, birgt aber auch Herausforderungen und Risiken. Doch wie werden VR, AR und Chatbots die Ausbildung verändern?

VR und AR können eine wichtige Rolle in der Ausbildung spielen, insbesondere bei technischen Berufen. Durch VR und AR können Auszubildende komplexe Prozesse oder Maschinen besser verstehen und üben. Mit VR können sie in eine virtuelle Welt eintauchen und komplexe Abläufe in einem sicheren Umfeld trainieren. AR kann Informationen in Echtzeit anzeigen und so bei der Fehlerbehebung und Reparatur helfen. So können beispielsweise Auszubildende in der Elektronikbranche mithilfe von AR sofort sehen, welche Komponenten ausgetauscht werden müssen, ohne auf ein Handbuch zurückgreifen zu müssen.

Allerdings müssen bei der Nutzung von VR und AR auch bestimmte Risiken beachtet werden. Zum einen sind die Kosten für die Einrichtung von VR- und AR-Systemen oft hoch. Zum anderen können Auszubildende, die diese Technologien nutzen, schnell überfordert sein, wenn die Technologie nicht richtig implementiert oder nicht ausreichend geschult wurde. Daher ist es wichtig, dass Unternehmen und Berufsschulen sicherstellen, dass die Nutzung von VR und AR einen klaren Nutzen für die Ausbildung hat und Auszubildende ausreichend geschult werden, bevor sie die Technologie nutzen.

Chatbots wie ChatGPT können ebenfalls eine wichtige Rolle in der Berufsausbildung spielen. Sie können Auszubildenden helfen, schnell und einfach Antworten auf Fragen zu finden und die Lernkurve zu verkürzen. Chatbots können auch in der Personalabteilung eingesetzt werden, um Auszubildenden bei der Bewerbung, bei der Anmeldung von Krankheiten oder bei Urlaubsanträgen zu helfen.

Allerdings haben Chatbots auch einige Nachteile. Zum einen kann die Interaktion mit einem Chatbot die menschliche Interaktion nicht ersetzen, was für die Entwicklung sozialer Fähigkeiten bei Auszubildenden von großer Bedeutung ist. Zum anderen können Chatbots schnell an ihre Grenzen stoßen, wenn die gestellten Fragen zu komplex sind oder wenn es um individuelle Probleme geht, die eine persönliche Beratung erfordern.

Insgesamt ist es wichtig, dass Unternehmen und Berufsschulen bei der Integration von VR, AR und



Chatbots in die Berufsausbildung auf eine sinnvolle und fundierte Implementierung achten. VR und AR können eine wertvolle Ergänzung zur Ausbildung sein, wenn sie richtig eingesetzt werden. Chatbots können die Lernkurve verkürzen, sollten aber nicht die menschliche Interaktion ersetzen. Die Integration von VR, AR und Chatbots in die Berufsausbildung erfordert ein tiefes Verständnis für die Technologien sowie eine fundierte pädagogische Strategie.

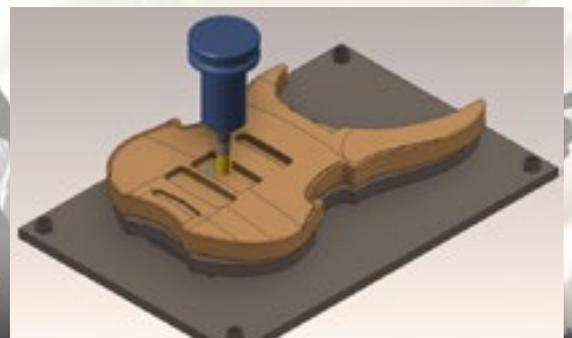


Mehr Informationen zum Bundesverband
Deutscher Berufsausbilder e. V. finden Sie
hier: <https://www.bdba.de/>

SHAPING *THE* FUTURE
OF MANUFACTURING

Mastercam[®]
CAD/CAM-Systeme

Wir lassen es rocken!



Gemeinsam jungen Menschen eine Zukunft geben!

Das Netzwerk von WorldSkills Germany wächst kontinuierlich. Welche Motivation haben Unternehmen und Verbände, sich für eine Mitgliedschaft bei WorldSkills Germany zu entscheiden und sich somit für die beruflichen Wettbewerbe und die damit verbundene Nachwuchsförderung zu engagieren?

fischertechnik GmbH

Mit den fischertechnik Education Baukästen erschließt sich die Welt der Technik und der zukunftsweisenden Technologien. Das Traditionsunternehmen aus dem Nordschwarzwald fördert mit seinen Produkten Technikkompetenz und senkt Einstiegshürden in komplexe MINT-Themen wie Künstliche Intelligenz, regenerative Energien oder autonomes Fahren. Über handlungsorientiertes Lernen begeistern sich Schüler*innen für MINT-Themen und entwickeln nachhaltig ein Verständnis für neue Technologien. Es entsteht Selbstbewusstsein, um diese anzuwenden und weiterzuentwickeln. Beim Bauen und Programmieren der Modelle wird problemlösendes Denken gefördert und es entstehen kreative Lösungen – genau die Fähigkeiten, die Fachkräfte von morgen ausmachen.



Karl Schmidt GmbH

Als Familienunternehmen in 4. Generation steht die Karl Schmidt GmbH seit über 90 Jahren für Kompetenz, Kreativität und Kundenorientiertheit. Als Meisterbetrieb sind wir immer auf dem neusten Stand der Technik, wobei wir die Tradition unseres Handwerks nicht aus den Augen verlieren. Im Umkreis von 100 km um Rothenburg ob der Tauber (Mittelfranken) sind wir Ihr kompetenter Partner rund um das Thema Farbe, Lack, Putz, Stuck, Trockenbau, Vollwärmeschutz und Gerüstbau. Das Fundament unseres Unternehmens bilden hierbei unsere qualifizierten Mitarbeitenden. Damit dies auch so bleibt, bilden wir jährlich bis zu acht Lehrlinge im Maler- und Stuckateurhandwerk aus und geben unser Wissen und die Leidenschaft weiter. Dass wir unser Handwerk lieben, zeigt auch der Titel unseres Geschäftsführers „Stuckateur-Europameister 2018.“



Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e. V.

Sowohl Ausbildungspersonal aller Branchen und Berufsausbilder als auch Menschen, denen berufliche Bildung am Herzen liegt und die diese stärken möchten, sind beim Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e. V. (BDDBA) herzlich willkommen! Als Dachorganisation für alle Beteiligten an der Berufsbildung bietet der 1972 gegründete Verein ein kompetentes Netzwerk aus der Praxis für die Praxis und dient somit auch als Plattform zur Diskussion neuer Trends der beruflichen Fortbildung. Als Mitglied erhalten Sie Zugang zu den Prüfungsaus-

schüssen, Unterstützung bei der Gestaltung der betrieblichen Ausbildungspläne sowie aktuelle Informationen zu relevanten Themen mit praxisorientierter Hilfe zur Selbsthilfe, eine politische Interessenvertretung, Hilfe bei Fördergeldanträgen und viele weitere Vorteile.



Bundesverband Deutscher
Berufsausbilder e. V. (BDDBA e.V.)

Alexander Erdmann in Vorstand von WorldSkills International gewählt



Auf einer außerordentlichen Generalversammlung wählten die Mitgliedsländer und -regionen von WorldSkills International (WSI) einstimmig Alexander Erdmann als Schatzmeister (Treasurer) in den Vorstand von WSI. Erdmann, der von WorldSkills Germany unterstützt wird, trat der WorldSkills-Bewegung im Jahr 2011 als Finanzdirektor von WorldSkills Leipzig 2013 bei. „Nach über 10 Jahren Engagement in der WorldSkills-Bewegung kann ich durch die Übernahme dieser wichtigen Position im Vorstand mit meinem Wissen und meinen Erfahrungen entscheidend die Entwicklung der Organisation aktiv mitgestalten“, freut sich Alexander Erdmann über seine Wahl.



Mehr Infos auf: <https://www.worldskills-germany.com/de/blog/2023/03/09/alexander-erdmann-in-vorstand-von-worldskills-international-gewaehlt/>

Bundesverband Digital Construction – neuer Verein bündelt Kompetenzen



WorldSkills Germany-Bundestrainer Dill Mohammad Khan ist Vorsitzender des neu gegründeten Bundesverbands digital construction e. V. Der Verein möchte in Zukunft die Bildung, insbesondere Aus- und Fortbildung, im Bereich der Digitalisierung des Bauwesens und bürgerschaftliches Engagement in unserer Gesellschaft unterstützen und fördern. Außerdem setzt er sich für die Stärkung der beruflichen und akademischen Bildung im Bereich der Baudigitalisierung ein. Ziel ist es darüber hinaus, durch unterschiedliche Maßnahmen den Berufen, die von der Digitalisierung der Baubranche betroffen sind, öffentlich Anerkennung zu geben.



Mehr Infos auf: <https://www.worldskills-germany.com/de/blog/2023/02/21/bundesverband-digital-construction/>

Neuer Podcast zum WorldSkills Germany-Magazin



Ab sofort erscheint mit jeder Ausgabe des Magazins eine Folge unseres neuen Podcasts „SKILLS Inside“. Darin geben unsere Redakteur*innen Einblicke in ihre Recherchearbeit, geführte Interviews und weitere Hintergründe zu ausgewählten Beiträgen. Zu finden sind die Podcastfolgen auf zahlreichen Podcastplattformen und auf der Website des Magazins. In der ersten Ausgabe von „SKILLS Inside“ erzählen die Redakteurinnen Sahra Amini und Michaela Conrad von ihren Beiträgen „Von Deutschland in die Welt“ (S. 22 – 25) und „Ausbildung in Ost und West“ (S. 27 – 30).



Mehr Infos auf: <https://www.worldskills-germany.com/de/magazin/podcast>

Jetzt vormerken!

Veranstaltungen

JUNI	JULI	AUGUST
Landesmeisterschaft Digital Construction – Hessen 06.06.2023 Gießen	Finale Deutsche Meisterschaft CNC-Fräsen 10. – 14.07.2023 Tuttlingen	Deutsche Meisterschaft Additive Manufacturing 28. – 30.08.2023 Soest
Norddeutsche Meisterschaft für Druck- und Medientechnik 13. – 15.06.2023 Braunschweig	World Youth Skills Day 14. – 15.07.2023 Bonn	Webinar Bundestrainer*innen 31.08.2023 Online
Deutsche Meisterschaft IT Network Systems Administration 14. – 16.06.2023 Leipzig	2. Vorbereitungstreffen für die EuroSkills Danzig 2023 20. – 22.07.2023 Ort tbc	Webinar Bundestrainer*innen 27.07.2023 Online
Mentaltraining Teilnehmer*innen EuroSkills Danzig 2023 26.06.2023 Online		
Mentaltraining Bundestrainer*innen EuroSkills Danzig 2023 29.06.2023 Online		

Die jeweils aktuelle
Terminübersicht finden Sie auf:
www.worldskillsgermany.com/de/termine/



SEPTEMBER

OKTOBER

EuroSkills Danzig 2023

05. – 09.09.2023

*Finale Deutsche Meisterschaft
CNC-Drehen*

18. – 23.09.2023

Hannover

Danzig, Polen

*Nationalwettbewerb
Anlagenelektronik*

20. – 23.09.2023

Dresden

*Nationalwettbewerb
Elektroinstallation*

20. – 23.09.2023

Dresden

↓ angemeldet

*WorldSkills International
Generalversammlung*

24. – 29.09.2023

Dublin, Irland

*Internationales Trainingscamp
Water Technology*

25. – 30.09.2023

Stuttgart

*Webinar Bundestrainer*innen*

28.09.2023

Online

*Deutsche Meisterschaft
Drucktechnik*

9. – 12.10.2023

Wiesloch-Walldorf

*Deutsche Meisterschaft
Grafikdesign*

9. – 12.10.2023

Wiesloch-Walldorf

*Landeswettbewerb Water
Technology – WaterSkills*

17. / 18.10.2023

Stuttgart

*Deutsche Meisterschaft
Mechatronik*

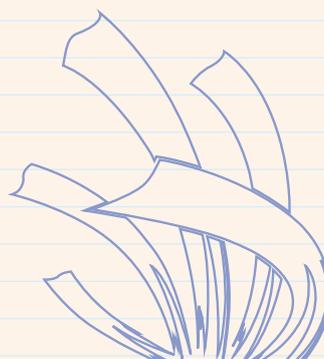
17. – 21.10.2023

St. Ingbert

*Deutsche Meisterschaft
Industrie 4.0*

17. – 21.10.2023

St. Ingbert



WorldSkills Germany online

Lesen Sie Aktuelles von WorldSkills Germany und informieren Sie sich über die vielfältigen Angebote und Projekte auf:

Website www.WorldSkillsGermany.com

Facebook facebook.com/WorldSkillsGermany

TikTok tiktok.com/@worldskillsgermany/

Instagram instagram.com/worldskills_germany

YouTube youtube.com/user/WorldSkillsGermany

LinkedIn linkedin.com/company/worldskills-germany/

Eine starke Gemeinschaft: Wir sagen DANKE

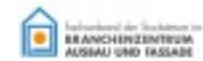
Presenterpartner

Premiumpartner



Weitere Mitglieder

Servicepartner



Mehr Informationen zur Mitgliedschaft auf:
www.worldskillsgermany.com/de/netzwerk/mitglied-werden/

Partner und Förderer

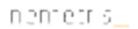


Sponsoren

Gold



Silber



WorldSkills Germany Supporter Community

Setzen Sie sich für die Stärkung der beruflichen Bildung und Nachwuchsförderung ein. Werden SIE Supporter von WorldSkills Germany und ermöglichen Sie in Zukunft vielen weiteren Fachkräften die großartige Chance, bei Berufswettbewerben über sich hinauszuwachsen.

Vielen Dank an alle aktuellen Supporter!

Jeder
Euro
hilft!



Jetzt Supporter werden!

worldskillsgermany.com/de/netzwerk/spenden/supporter-community



Christiani

Wir bilden voraus



Technik mit Zukunft vermitteln

Lehrsysteme zur Wärmepumpentechnik

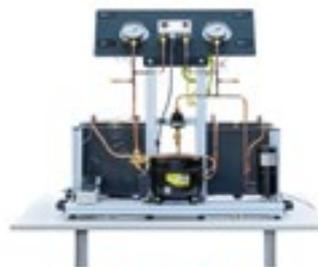
Neue Modelle

Handlungsorientiert und praxisnah

Christiani Lehrsysteme vermitteln die erforderlichen Fähigkeiten zur Planung, Installation und Wartung von Heizungsanlagen. Ideal zur Prüfungsvorbereitung von Auszubildenden oder für die Weiterbildung.



Tischmodell



Kompaktmodell



Standmodell

➤ Mehr Informationen finden Sie unter:
christiani.de/shk

Persönliche Beratung:
+49 7531 5801-150