

# BILDUNGSPRAXIS

didacta Magazin für berufliche Bildung



## LEICHTER ALS GEDACHT

Inklusion in der beruflichen  
Bildung umsetzen

**TOOLS UND TECHNIK**

Digitale  
Benimmregeln

**BERATUNG UND BEGLEITUNG**

Belastete  
Auszubildende

**IDEEN UND KONZEPTE**

Geplante  
Lernorte

# Christiani

Wir bilden voraus



Neuaufgabe

## Tabellenbuch Elektrotechnik

Der unverzichtbare Prüfungsbegleiter

Entdecken Sie unseren unverzichtbaren Prüfungsbegleiter in der neuen, aktualisierten Auflage. Mit dem Fokus auf moderne Technologien wurden die neuesten Normen und Innovationen aus Industrie 4.0, Gebäudeautomation und Elektromobilität berücksichtigt. Dank der praxisorientierten Kapitelstruktur und dem umfassenden Sachwortregister lassen sich Informationen jetzt noch schneller und effizienter finden. Für ein noch besseres Verständnis der komplexen Inhalte wurden die Bilder und Grafiken darüber hinaus umfassend aktualisiert.

### Was ist neu im Tabellenbuch?

- 112 Seiten zusätzlich
- Kapitel Bussysteme aktualisiert und erweitert
- Aktuelle Ausführungen zur Netzwerktechnik
- Mehr zu Datenschutz und Datensicherung
- Betriebsmittelkennzeichnung ausführlich dargestellt
- Vokabelliste Englisch – Deutsch/Deutsch – Englisch

Voraussichtlicher  
Lieferstart: 24.09.2024



 Mehr Informationen finden Sie unter:  
[christiani.de/104600](https://christiani.de/104600)

Folgen Sie uns:



## LIEBE LESERINNEN, LIEBE LESER,



Abb.: Sascha Krecklau

seit den Siebzigerjahren beschäftigt das Bildungssystem die Frage, wie Kinder und Jugendliche mit Förderbedarfen am besten gestärkt werden können. Die Antwort darauf sollte früher das Konzept der Integration liefern. Seit

2009 tritt an dessen Stelle die Forderung nach inklusiver Bildung. Diese hat das Schulsystem noch nicht oder nur vereinzelt verwirklichen können, und in der beruflichen Bildung sieht es ähnlich aus. In dieser Ausgabe von *Bildungspraxis* zeigen wir, wie Unternehmen Inklusion in der Ausbildung und in ihrem gesamten Arbeitsprozess umsetzen können. Durch Fördermöglichkeiten, Positivbeispiele und Beratungsstellen ist das leichter, als viele glauben.

Drei Anmerkungen hierzu: Erstens ist die Diskussion um Rahmenbedingungen für gelingende Inklusion berechtigt, wird aber der Herausforderung nicht gerecht. Inklusion muss inhärenter Bestandteil der Pädagogik sein, wie dies etwa bei der Ko-Konstruktion der Fall ist. Zweitens bieten neue Technologien eine einzigartige Chance, inklusive Bildung umzusetzen. Sie hilft allen, nicht nur den Lernenden mit Förderbedarf. Drittens: Solange wir Inklusion als eine rein von außen an das Bildungssystem gerichtete Maxime betrachten, verfehlen wir deren Implementation.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Herzlichst, Ihr

Prof. Dr. Wassilios E. Fthenakis  
Chefredakteur *Bildungspraxis*

# SIEMENS

SCE AUTOMATION LERNMODULE

## Lehren und Lernen leicht gemacht

Nutzen Sie die Lernmodule zur effizienten Vermittlung von Lerninhalten der Automatisierungstechnik oder zum Selbststudium. Kostenlos downloaden:  
[siemens.de/sce](https://www.siemens.de/sce)

Theorie-  
unterlagen

Projekte

interaktive  
Call-to-Action  
Lernvideos

Lernvideos



# Inhalt



Inklusion als Chance sehen. Ab Seite 4



Richtig online kommunizieren. Ab Seite 12

## IM FOKUS

### Inklusion in der Berufsbildung

- 4 „In welchem Land wollen wir leben?“**  
Warum Inklusion in Schule und Arbeitswelt überfällig ist
- 8 Den Blick auf die Chancen richten**  
Wie Unternehmen die ersten Schritte gehen

## TOOLS UND TECHNIK

- 12 „Hi, ich bin krank“**  
Benimmregeln für die digitale Kommunikation

VORLESESTIFT  
GEWINNEN  
SEITE 21

## BERATUNG UND BEGLEITUNG

- 16 Alles Roger?**  
Psychische Probleme bei Auszubildenden erkennen
- 20 Beratung und Begleitung News**

## IDEEN UND KONZEPTE

- 22 Hereinspaziert!**  
Onboarding richtig gestalten
- 24 Der Weg zum neuen Lernort**  
Wie Lehrfabriken die Aus- und Weiterbildung bereichern
- 28 Ideen und Konzepte News**
- 30 Sonderseiten des BDBA**
- 32 Veranstaltungen 2024/25**

---

**DIE NÄCHSTE BILDUNGSPRAXIS ERSCHEINT IM NOVEMBER.**

---

# Was Sie in dieser Ausgabe erwartet

*„Einige meiner Mitschüler/-innen haben später im Berufsleben Personalverantwortung übernommen und Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt, weil sie mit mir bereits jemanden kannten und die Chance hatten, Vorurteile gar nicht erst aufzubauen.“*

*Jürgen Dusel, Beauftragter für Menschen mit Behinderungen, ab Seite 4*

*„Laut dem Fehlzeitenreport der AOK aus dem Jahr 2023 haben die Fehlzeiten aufgrund psychischer Probleme seit 2012 in der gesamten Wirtschaft um 48 Prozent zugenommen. Aktuelle Untersuchungen aus Thüringen und Bayern zeigen, dass dies auch für Auszubildende gilt.“*

*Gabriele Weingärtner, Ausbilder-Akademie, ab Seite 16*

*„Es ist entscheidend, für neue Mitarbeitende von Beginn an eine Erfahrung zu schaffen, die die DNA des Unternehmens erlebbar macht.“*

*Anja Schmitz und Edith Gehnert,  
TÜV Rheinland, ab Seite 22*

*„Digitale Kommunikation im Beruf folgt anderen Regeln als im Privaten. Azubis brauchen dafür eine klare Kommunikationsstrategie und eine Schulung.“*

*Irena Theuer, Netzwerk Q 4.0, ab Seite 12*

*„Eine Lehrfabrik bietet die Möglichkeit, Innovationen und neue Technologien frühzeitig zu integrieren und zu testen. So können Unternehmen prüfen, wie sie ihre Produktionsprozesse verbessern können, ohne selbst große Investitionen tätigen zu müssen.“*

*Gerhard Hiebert, GPDM, ab Seite 24*



Um Inklusivität am Arbeitsplatz zu gewährleisten können Arbeitgeber auf verschiedene Fördermöglichkeiten zurückgreifen.

# „In welchem Land wollen wir leben?“

Deutschland hat 2009 die UN-Behindertenrechtskonvention unterschrieben. Artikel 24 der Konvention schreibt ein inklusives Bildungssystem vor. Warum hat die Politik bislang so wenig dafür getan? Experte Jürgen Dusel über Versäumnisse und Lösungen.

*Interview* Roman Eisner

### **Bildungspraxis: Vor welchen Hürden stehen junge Menschen mit Behinderungen beim Eintritt ins Arbeitsleben?**

**Jürgen Dusel:** Ihre Ausbildung erfolgt leider häufig in Form einer außerbetrieblichen Ausbildung in Berufsbildungswerken oder vergleichbaren Einrichtungen. Hier ist der Praxisanteil nur gering, weshalb der Übergang von der Ausbildung in den Beruf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schwierig ist. Junge Menschen mit Behinderungen sollten ebenso wie jene ohne die Möglichkeit haben, in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet zu werden. Denn hier haben sie die größten Übernahmemöglichkeiten. Insbesondere Jugendliche mit Unterstützungsbedarf benötigen eine gute Beratung, wenn es um ihre eigenen Potenziale, beruflichen Wünsche und Möglichkeiten geht. Auch betriebliche Praktika sind wichtig, gegebenenfalls mit unterstützender Begleitung.

### **Was können Ausbildungsbetriebe tun, um ein inklusives Umfeld für Azubis zu schaffen?**

Es ist wichtig, mit den behinderten Auszubildenden individuell abzuklären, ob und welche besonderen Arbeitsbedingungen geschaffen werden müssen, dabei sollten auch die Kolleginnen und Kollegen einbezogen werden. Denn die Gruppe der Menschen mit Behinderungen ist sehr heterogen. Was einem Rollstuhlfahrer vielleicht hilft, ist für einen blinden Menschen wie mich vollkommen irrelevant. Die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber EAA helfen bei der Antragsstellung von notwendigen



### **Jürgen Dusel**

Jürgen Dusel ist seit 2018 Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Zuvor leitete der Jurist unter anderem das Integrationsamt des Landes Brandenburg. Dusel ist von Geburt an stark sehbehindert. Seine Amtszeit stellt er unter das Motto „Demokratie braucht Inklusion“. Abb.: Thomas Rafalzyk/Behindertenbeauftragter

Arbeitsplatzausstattungen oder sonstiger Unterstützungsleistungen – diese sind in der Regel aber vor der Einstellung der Auszubildenden zu beantragen.

### **Wie steht es um die Barrierefreiheit an deutschen Berufsschulen?**

Berufsschulen sind häufig nicht barrierefrei, das wissen wir aus Erfahrungsberichten. Für die jungen Menschen ist das dramatisch, wenn sie einen Ausbildungsbetrieb gefunden haben, der sie ausbilden möchte, der oder die Auszubildende jedoch nicht geschult und dadurch die Ausbildung nicht betrieblich erfolgen kann. Das muss nicht nur an der fehlenden baulichen Barrierefreiheit liegen. Auch ein fehlendes Angebot von theorie-reduzierten Unterrichtsmöglichkeiten oder das Fehlen von barrierefreien technischen Geräten, akustischen und visuellen Informationsquellen oder Kommunikationseinrichtungen kann den Besuch der Berufsschule und damit eine betriebliche Ausbildung verhindern. —>



## **NetMan for Schools**

## **Die IT-Lösung für berufliche Schulen**



### **Infrastruktur**

- ✓ Professioneller IT-Betrieb im pädagogischen Schulnetz
- ✓ Einfaches Management für alle Geräte in der Schule
- ✓ Bereitstellung von Materialien, Schulsoftware und Fachanwendungen in der Schule und zu Hause
- ✓ Umfangreiche Benutzerverwaltung



### **Unterricht**

- ✓ Virtueller Klassenraum zur Gestaltung des Unterrichts
- ✓ Einheitliche Arbeitsumgebung in Präsenz und Distanz
- ✓ Prüfungsmodus für digitale Klausuren (IHK-anerkannt)
- ✓ Unterrichtsspezifische Lerndesktops auch für zu Hause
- ✓ Flexible WLAN-Steuerung auch für private Endgeräte



### **Organisation**

- ✓ Datenschutzkonformer Schulmessenger
- ✓ Aufgabenmodul mit Start- und Abgabetermin
- ✓ Private Cloud für das kollaborative Arbeiten und das Bereitstellen von Unterrichtsmaterialien
- ✓ Zugriff per Browser oder NetMan-App (Android/iOS)

Lernen Sie uns als Schul-IT Dienstleister während der Online-Präsentation „Was ist NetMan for Schools?“ am 26.11. oder bei unseren Events kennen:



### **Wie hoch ist der Verbesserungsbedarf in deutschen Betrieben und Unternehmen, was Inklusion in der Berufsausbildung angeht?**

Sehr hoch, nur relativ wenige junge Menschen mit Schwerbehinderung haben das Glück, eine betriebliche Ausbildung absolvieren zu dürfen. Ihr Anteil an allen Auszubildenden lag im Jahr 2017 bei traurigen 0,7 Prozent.

### **In Deutschland werden 55 Prozent der Kinder mit Förderbedarf an Sonderschulen unterrichtet. Die UN kritisierten Deutschland im letzten Jahr für die mangelhafte Inklusion. Wie ist Ihre Meinung dazu?**

Ich saß mit am Tisch bei der UN-Staatenprüfung in Genf und teile die Auffassung. Wir haben Defizite. Wer die UN-Behindertenrechtskonvention nicht umsetzt, verstößt gegen geltendes Recht. Da müssen die Bildungspolitiker/-innen in den Bundesländern ihre Hausaufgaben machen. Bei der Umsetzung von Inklusion geht es nicht um irgendeine Nettigkeit. Es geht um geltendes Bundesrecht. Menschen mit Behinderungen wollen ihre Rechte nicht nur auf dem Papier vorfinden, sie wollen diese auch leben können.

### **Warum ist seit 2009 so wenig passiert?**

Weil die einzelnen Bundesländer unterschiedliche politische Überzeugungen haben, was unter gemeinsamem Unterricht zu verstehen ist. In Genf war auch jemand von der Kultusministerkonferenz dabei. Man konnte dem UN-Ausschuss gar nicht vermitteln, warum die Lage in Deutschland so unterschiedlich ist – warum also in Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein und in Berlin die Zahlen zur Inklusion besser sind als in Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und im Saarland.

### **Was machen Bundesländer wie Bremen oder Berlin anders als der Rest?**

Es gibt einen Vorbehalt in den Schulgesetzen, der besagt, dass man seine Schule nur frei wählen kann, wenn die fachlichen und personellen Ressourcen dafür gegeben sind. Die genannten Bundesländer haben diesen Vorbehalt gestrichen. Dadurch setzen sie den Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention besser um, weil Eltern die Schule für ihre Kinder damit frei wählen können. Andere Bundesländer sondern Kinder mit Behinderungen sehr früh aus und ordnen sie in Förderschulen ein. Wir lernen aber nicht nur für die Schule,

sondern für das Leben. Inklusive Schulen bieten die Chance, zukünftigen volljährigen Bürgerinnen und Bürgern Demokratie und Diversität beizubringen. Es ist keine richtige Demokratie, wenn sie nicht die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen gewährleistet. Für ein inklusives Schulsystem genügt es aber nicht, nur alle Kinder gemeinsam zur Schule zu schicken. Das sorgt eher für Konfusion als für Inklusion. Die Kultusministerkonferenz muss die richtigen Voraussetzungen schaffen.

### **Welche Voraussetzungen sind das?**

Es muss sichergestellt sein, dass Kinder mit einem behinderungsbedingtem Mehrbedarf diesen an der Regelschule auch kriegen. Wenn das Kind die Unterstützung an der Regelschule nicht erhält, dann fahren wir die Inklusion an die Wand und geben all denen Recht, die schon immer geglaubt haben, dass es nicht funktioniert. Zudem brauchen Schulen eine Willkommenskultur und das Wissen, dass die Gruppe der Kinder mit Behinderungen sehr heterogen ist. Es gibt Kinder, die können nicht gut sehen, andere können nicht gut laufen oder nicht gut lernen oder hören. Die alle über einen Kamm zu scheren, wird dem Thema nicht gerecht. Inklusion ist nicht nur eine Frage der Gesetze. Kinder in ihrer Unterschiedlichkeit willkommen zu heißen, ist auch eine Sache der Herzensbildung.

### **Was kann die Politik konkret tun?**

Die Förderschulen müssen abgebaut werden und die Förderschullehrkräfte sowie Sonderpädagoginnen und -pädagogen an die Regelschulen kommen. Die Politik muss dafür die finanziellen und baulichen Voraussetzungen schaffen. Hier sind auch die Kommunen als Schulträger gefordert. Schulen, die neu gebaut werden, müssen barrierefrei sein. Es ist nicht ungewöhnlich, dass ein Kind im Rollstuhl jeden Tag 60 Kilometer mit einem Fahrdienst gefahren wird, weil die neue Schule nicht barrierefrei ist. Das ärgert mich. Hinzu kommt: Wenn die nächste barrierefreie Schule weit weg ist, leben die Kinder häufig in einem Internat. Was muten wir den Kindern und deren Eltern damit zu? Man kann aber auch Förderschulen, denen aufgrund niedriger Schülerzahlen die Schließung droht, für Kinder ohne Behinderungen öffnen. Dafür gibt es gute Beispiele. Wir müssen hier unsere typisch deutsche Angst verlieren.

### **Wird die Politik nun handeln oder droht die Inklusion im Bildungssystem zum Opfer aktueller Krisen zu werden?**



Die Politik muss die Kritik der Vereinten Nationen mit Respekt zur Kenntnis nehmen – gerade jetzt, wo es in unserem Land auch politische Kräfte gibt, die wieder auf paternalistische und autoritäre Systeme setzen. Der Bund, die Länder, die Kommunen und Schulträger sowie die Schulleitungen stehen in der Pflicht zu überlegen, wie sie helfen können, um die Rechte von Menschen mit Behinderungen umzusetzen. Niemand darf sich zurücklehnen. Auch die Eltern von Kindern mit Behinderungen sollten nochmal eine deutliche Ansage machen, dass sie auf die Rechte ihrer Kinder in Deutschland bestehen.

**Sie selbst waren an einer Regelschule. Welche Schlüsse ziehen Sie aus Ihrer Schulzeit?**

Als ich nach der Förderschule auf ein reguläres Gymnasium sollte, haben zunächst alle Schulleiter gesagt: „Das können wir unseren Lehrern nicht zumuten“. Eine Gesamtschule hat mich aber aufgenommen und das war für mich ein Segen. Denn es ist ein Unterschied, ob Kinder eine Schule besuchen, wo nur Kinder mit Behinderungen sind, oder eine Schule, die die gesellschaftliche Realität widerspiegelt. Und es war auch für meine Mitschüler/-innen gut.

**Warum?**

Weil sie jemanden kennenlernen konnten, der schlecht im Fußball war, aber trotzdem sein Abitur geschafft und studiert hat. Einige meiner Mitschüler/-innen haben später im Berufsleben Personalverantwortung übernommen und Menschen mit Schwerbehinderung eingestellt, weil

sie mit mir bereits jemanden kannten und die Chance hatten, Vorurteile gar nicht erst aufzubauen. Wir suchen verzweifelt Fachkräfte in Deutschland. Viele arbeitslose schwerbehinderte Menschen in Deutschland sind gut qualifiziert, werden aber nicht eingestellt. Das hat auch mit Vorurteilen zu tun. Diese entstehen nicht, wenn wir Begegnungen schaffen. Und die ersten Orte für Begegnungen sind Kitas und Schulen. ■



Auf der didacta Messe 2024 hat bildungsklick TV mit Jürgen Dusel ein Videointerview geführt:

Das Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB informiert auf seiner Homepage über Inklusion in der Berufsausbildung sowie über Unterstützungsleistungen für Azubis und Unternehmen. Das BIBB bietet auch Handlungsempfehlungen und Leitfäden für Betriebe, um inklusive Ausbildungsbedingungen zu schaffen:



@lehrfabrikmoebel  
Lehrfabrik Möbelindustrie

+49 5251 69405-13  
lehrfabrikmoebel.de  
info@lehrfabrikmoebel.de

**AB HERBST 2024 IN LÖHNE**

**UNSER MODERNES BILDUNGSZENTRUM FÜR DIE MÖBELINDUSTRIE**



**3.500 m<sup>2</sup> MODERNSTE SCHULUNGSRÄUME**



**ÜBERBETRIEBLICHE INITIATIVE: GEMEINNÜTZIGE GENOSSENSCHAFT**



**NACHHALTIGER BAU & NACHHALTIGE BILDUNG - UNSER REZEP T FÜR DIE FACHKRÄFTE VON MORGEN**





Postzusteller Fabian Georg hatte mit seiner Lernbehinderung zunächst Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden. Bei der Post machte er sich schließlich so gut, dass er seine Abschlussprüfung vorziehen konnte.

# Den Blick auf die Chancen richten

Die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen ist gering. Dabei gibt es zahlreiche Fördermöglichkeiten, die Unternehmen die Inklusion in Ausbildung und Arbeitsleben erleichtern.

**Text** Vincent Hochhausen

**E**ine Schwerbehinderung zu haben, ist in Deutschland alles andere als selten: Knapp jeder zehnte Mensch in Deutschland ist schwerbehindert, mehr als ein Drittel davon, rund 3 Millionen Menschen sind im erwerbsfähigen Alter. Um diesen Menschen eine Beschäftigung zu ermöglichen, setzt der Gesetzgeber auf das Prinzip von Zuckerbrot und Peitsche: Es gibt ein großes Instrumentarium an Fördermöglichkeiten für die Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen, für Unternehmen ab einer Mindestgröße von 20 Mitarbeitenden besteht aber eine gesetzliche Pflicht, mindestens fünf Prozent ihrer Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen – anderenfalls sind Strafzahlungen fällig.

## 30 Prozent zahlen lieber Ausgleich

Die Ergebnisse dieser Strategie sind zwiespältig: Einerseits hat sich die Erwerbsbeteiligung schwerbehinderter Menschen in Deutschland seit 2005 um acht Prozentpunkte auf 49 Prozent erhöht, andererseits liegt sie weiterhin deutlich unter derjenigen der Gesamtbevölkerung von rund 79 Prozent. Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderungen sinkt zwar, liegt mit rund elf Prozent aber weiterhin fast doppelt so hoch wie die der Gesamtbevölkerung. Und das, obwohl schwerbehinderte Menschen im Erwerbsalter laut dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes im Durchschnitt besser ausgebildet sind als die Gesamtbevölkerung. Dennoch

zahlen fast 30 Prozent der Unternehmen, die eigentlich unter die Beschäftigungspflicht fallen, lieber Ausgleichszahlungen, als Menschen mit Behinderungen einzustellen. Bei den Ausbildungszahlen zeigt sich ein ähnliches Bild. Menschen mit Behinderungen sind in der regulären dualen Berufsausbildung weiterhin die Ausnahme, wie die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit belegen.

### **„Ich wünsche mir, dass die Angst schwindet“**

Dass die Zurückhaltung von Unternehmen, Menschen mit Behinderungen auszubilden und zu beschäftigen, eine verpasste Chance ist, davon ist Anke Podewin überzeugt. Sie ist Inklusionsbeauftragte bei der DHL Group. Der Großkonzern hatte schon immer eine hohe Inklusionsquote, erzählt sie. Derzeit arbeiten im Unternehmen fast acht Prozent Menschen mit Behinderung – eine hohe Quote, wenn man bedenkt, dass nur 39 Prozent der Unternehmen überhaupt die gesetzlich vorgeschriebene Marke von fünf Prozent erfüllen. „Ein diverses Umfeld ist für alle Mitarbeitenden eine Bereicherung und macht Teams produktiver“, sagt Podewin. Zudem seien Menschen mit Behinderungen kompetente und wertvolle Arbeitskräfte.

Einer davon ist Fabian Georg, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen. Mit einer Lernbehinderung besuchte er eine Förderschule im hessischen Heusenstamm, machte danach eine Einstiegsqualifizierung - eine Art von der Arbeitsagentur gefördertes Praktikum - und anschließend eine Ausbildung bei der DHL Group in Mainz. Wegen seiner guten Leistungen zog er die Abschlussprüfung sogar ein halbes Jahr vor. Bei seiner Ausbildungsplatzsuche merkte er, dass einige Unternehmen Scheu davor hatten, ihn wegen seiner Lernbehinderung einzustellen. „Mein Wunsch wäre, dass die Angst vor Menschen mit Handicap bei den Betrieben und in der Gesellschaft schwindet“, sagt er.

### **Den Vorteil erkennen**

Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sei es für die Unternehmen selbst von Vorteil, umzudenken, sagt Andre Stephan-Park, Sprecher der Bundesagentur für Arbeit: „Eine offene Einstellungsstrategie gegenüber Mitarbeitenden mit Behinderungen hilft Betrieben dabei, wichtige Stellen zu besetzen.“ Förderinstrumente gebe es viele. Das bestätigt auch Anke Podewin. Auch kleinere →



Anzeige

## **Beruflicher Aufstieg dank Fernstudium**

**E-Learning liegt im Trend. Immer mehr Berufstätige entscheiden sich für eine Online-Weiterbildung, um neue Kompetenzen zu erwerben.**

Eine Online-Weiterbildung bietet Berufstätigen neue Karrierechancen. Vom Zertifikatskurs bis zum Bachelor und Master: Wer beruflich aufsteigen möchte, kann aus einer Vielzahl an Fernstudienangeboten wählen. Durch ein Fernstudium lässt sich das Lernen mit anderen Verpflichtungen wie Job, Familie und Alltag bequem vereinbaren.

Prof. Dr. Florian Schindler leitet das Fernstudieninstitut an der Berliner Hochschule für Technik (BHT). „Unsere Studienangebote sind besonders geeignet für Menschen, die bereits im Berufsleben stehen“, erklärt er. „Im Fernstudium kann man zeitlich flexibel und ortsunabhängig studieren. Wir bieten dafür die passende Lernumgebung, die didaktisch aufbereiteten Materialien und den entsprechenden Service, den man als Unterstützung braucht.“

Das Fernstudieninstitut der BHT ist seit 40 Jahren am Markt etabliert. Die Studienangebote umfassen beispielsweise medizinische Themen wie medizinische Informatik, Ingenieurstudiengänge, Erneuerbare Energien (wie Energiemanagement) bis hin zu Rechtswissenschaften.

Einen Überblick des Fernstudienangebots finden Sie unter: [www.bht-berlin.de/fsi](http://www.bht-berlin.de/fsi)

**Kontakt: Berliner Hochschule für Technik | Fernstudieninstitut | Luxemburger Str. 10 | 13353 Berlin | Tel.: 030 4504-6000 | E-Mail: [fsi@bht-berlin.de](mailto:fsi@bht-berlin.de)**

Unternehmen könnten sich zum Beispiel von den Reha-Teams der Arbeitsagenturen gut beraten und mit anderen Unternehmen vernetzen lassen, ebenso seien die Integrationsämter vor Ort gute Ansprechpartner. Generell empfiehlt

Podewin, sich für die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen zu öffnen: „Wenn Arbeitgeber den Blick auf die Chancen statt auf die Erschwernisse legen, werden sie schnell merken, dass die Vorteile überwiegen.“ ■

## FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR INKLUSION IM BETRIEB

Die Bundesagentur für Arbeit bietet Betrieben verschiedene Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten an, wenn Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen beschäftigen möchten. Hierzu zählen insbesondere:

### › Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung für Menschen mit (Schwer-)behinderungen

Arbeitgeber können bei der betrieblichen Aus- oder Weiterbildung von (schwer-)behinderten Menschen durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gefördert werden, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht realisierbar ist.

Die monatlichen Zuschüsse sollen grundsätzlich höchstens 60 Prozent (80 Prozent bei schwerbehinderten Menschen) der monatlichen Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr betragen. In Ausnahmefällen können Zuschüsse bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr erbracht werden.

### › Eingliederungszuschuss

Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmenden, deren Vermittlung zum Beispiel aufgrund eines Handicaps erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten. Förderhöhe und Dauer bestimmen sich nach dem Einzelfall. Der Eingliederungszuschuss für schwerbehinderte Menschen kann auch im Anschluss an eine durch einen Ausbildungszuschuss geförderte Aus- oder Weiterbildung bezahlt werden.

### › Probebeschäftigung

Eine befristete Probebeschäftigung kann bis zu einer Dauer von drei Monaten gefördert werden, um Einstellungsrisikoprüfung beim Arbeitgeber auszuräumen. Förderfähig sind alle mit einem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Kosten, also zum Beispiel Lohnbeziehungsweise Gehaltskosten einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

### › Arbeitshilfen im Betrieb

Arbeitgeber können Zuschüsse für eine barrierefreie Ausgestaltung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erhalten. Der Arbeitgeber-Service berät zu möglichen Förderungen inklusive der Voraussetzungen.

### › Mehrfachanrechnung auf einen Pflichtarbeitsplatz

In Deutschland gilt eine Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderung ab einer Betriebsgröße von 20 Arbeitsplätzen. Arbeitgeber, die dem nicht nachkommen, leisten eine Ausgleichsabgabe. Ein schwerbehinderter Mensch, der sich in einer Ausbildung oder im ersten Jahr danach befindet, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet. Ein schwerbehinderter Mensch, der unmittelbar zuvor in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt war oder ein Budget für Ausbildung erhalten hat (siehe weiter unten), wird in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung automatisch auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

### › Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben – Arbeitgeber als Beteiligte

Arbeitgeber können auch von Förderungen profitieren, die sich nicht explizit an sie richten, sondern bei denen der Mensch mit Behinderung im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gefördert wird. Allgemeine Förderleistungen sind besonderen, reha-spezifischen Leistungen vorrangig, wenn der individuelle Förderbedarf damit abgedeckt werden kann. Stellen Arbeitgeber also zum Beispiel für die betrieblichen Anteile einer Berufsausbildung bei einem Träger Praktikumsplätze zur Verfügung, können sie Menschen mit Behinderungen kennenlernen und erhalten zusätzlich noch eine Unterstützung durch den eigentlichen Träger der Maßnahme.

### › Budget für Ausbildung

Durch das Budget für Ausbildung kann Arbeitgebern die Ausbildungsvergütung in voller Höhe erstattet werden. Es kommt dann zum Tragen, wenn sie Personen regulär ausbilden, deren Leistungsvermögen so eingeschränkt ist, dass sie nicht unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig sein können und sie zum Beispiel Anspruch auf Leistungen in einer Werkstatt für behinderte Menschen hätten.

Mehr Informationen:

» [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## INKLUSION ZUR CHEF- SACHE MACHEN



Abb.: BV/BFW/Kruppa

Was sollten Unternehmen beachten, die Inklusion

umsetzen wollen? Dr. Susanne Gebauer, Vorsitzende des Bundesverbandes Deutscher Berufsförderungswerke, gibt Tipps:

**„Inklusion ist Chefsache:** Die Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung erfordert ein klares Bekenntnis der Führungsebene.

**Offenheit und Transparenz:** Missverständnisse im Team können durch einen offenen Austausch darüber, welche Unterstützung benötigt wird, vermieden werden. Klare Strukturen und Verantwortlichkeiten schaffen Transparenz und nehmen Ängste.

### **Externe Beratung ist gefragt:**

Besonders kleine und mittelständische Unternehmen benötigen niedrigschwellige Informationen und Beratung. Mögliche Ansprechpartner sind die Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen, die Integrationsfachdienste sowie die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber. Auch die Kammern verfügen oft über Inklusionskompetenz.

### **Förderungsmöglichkeiten kennen und nutzen:**

Oft können Unternehmen Unterstützung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Anspruch nehmen. Dafür gibt es zahlreiche Angebote öffentlicher Förderung.

### **Zusammenarbeit mit Partnern:**

Für ein dauerhaft inklusives Handeln sind Kooperationspartner wie die Berufsförderungswerke eine große Hilfe, um die Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung konkret zu fördern.“

» [www.bv-bfw.de](http://www.bv-bfw.de)

HANNOVER  
ER



VR Education Center  
Hannover

## VRECH – VIRTUAL REALITY EDUCATION CENTER HANNOVER

Das erste VR-Bildungszentrum in Niedersachsen

- › Experimentierraum mit neuester XR-Technologie
- › Fortbildungen für Lehrkräfte und Ausbilder\*innen
- › Innovative Eventlocation für immersive Workshops



[www.vrech-hannover.de](http://www.vrech-hannover.de)

WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG

Region Hannover

## BILDUNGSPRAXIS als Digital-Abo



› FACHBEITRÄGE  
› PRAXISTIPPS  
› ERFAHRUNGSBERICHTE  
FÜR ZEITGEMASSE  
AUS- UND WEITERBILDUNG

Sie wollen Bildungspraxis kostenfrei online lesen?  
Einfach hier anmelden und alle Bildungspraxis-  
Ausgaben als E-Magazin erhalten:





Wenn Auszubildende nicht den richtigen Ton treffen, kann das zu Frustration führen.

# „Hi, ich bin krank“

Auszubildende brauchen von Anfang an klare Regeln für die digitale Kommunikation. Ein Leitfaden für die Praxis.

**Gastbeitrag** Irena Theuer

**O**bwohl junge Auszubildende mit Chat-Programmen und Social Media aufgewachsen sind, sind sie nicht automatisch auf digitale Kommunikation in der Ausbildung vorbereitet. Denn digitale Kommunikation im Beruf folgt anderen Regeln als im Privaten. Azubis brauchen dafür eine klare Kommunikationsstrategie und eine Schulung.

## **Kein „Hi ich bin krank“ im Abteilungschat**

Azubis müssen wissen, dass eine Krankmeldung an Vorgesetzte weder im abteilungsweiten Chat landen noch so aussehen darf: „Hi, ich bin krank“. Sie brauchen klare Regeln, welches Kommunikationsmedium wie und für welche Zwecke genutzt werden soll. Gibt es im Betrieb bereits Regeln dazu, sollten sie zu Beginn der Ausbildung eine Einführung erhalten. Gibt es kein festes Konzept dafür, sollte das Ausbildungspersonal dieses anregen. Die Auszubildenden können bei der Entwicklung mitwirken.

## **Chatprogramme für informellen Austausch**

Chatprogramme wie Slack oder Microsoft Teams ermöglichen schnelle Kommunikation, bei der man Nachrichten und Antworten auf einen Blick sieht. Gruppenchats ermöglichen die Zusammenarbeit von Teams, deren Mitglieder sich nicht am selben Ort befinden. Sie eignen sich daher hervorragend zur alltäglichen betriebsinternen Kommunikation. In ihrer Funktion ähneln sie dem informellen mündlichen Austausch am Arbeitsplatz. In Chats können Teammitglieder Fragen schnell und ortsunabhängig klären, Termine abstimmen, Aufgaben verteilen, Dokumente austauschen oder über den Projektstand informieren. Besonders in Unternehmen mit abteilungsübergreifender Zusammenarbeit, unterschiedlichen Standorten oder mobilem Arbeiten bieten sie große Vorteile für die interne Zusammenarbeit.

## **Möglichkeiten von E-Mails kennen**

E-Mail-Programme bieten eine Reihe von Funktionen, die die Organisation von Nachrichten



### Irena Theuer

Irena Theuer ist Expertin für digitale Didaktik in der Berufsbildung und Referentin am Institut der deutschen Wirtschaft für das Projekt Netzwerk Q 4.0.

Abb.: Institut der Deutschen Wirtschaft/Florian Lang

ermöglichen. So können Nachrichten thematisch sortiert abgelegt, archiviert, gekennzeichnet und nachverfolgt werden. Auch die gezielte Suche nach bestimmten Nachrichten per Filterfunktion sowie das sichere Versenden von empfindlichen Dokumenten über verschlüsselte E-Mails sind nützliche Funktionen. Auszubildende Fachkräfte dürfen aber nicht davon ausgehen, dass Azubis diese Funktionen zu Beginn ihrer Ausbildung bereits kennen, sie benötigen eine Einführung.

E-Mails haben einen offizielleren Charakter als Chats und werden in der betriebsinternen Kommunikation zum Beispiel verwendet, um wichtige Informationen bekanntzugeben, oder für administrative Zwecke wie Krankmeldungen oder Urlaubsanträge. Vor allem ist die E-Mail aber das wichtigste Medium für externe Kommunikation zum Beispiel mit Lieferanten, Dienstleistern oder Kunden.

### Videoanrufe eignen sich nicht zur Beziehungsarbeit

Videokonferenzen haben besonders seit dem Homeoffice-Boom während der

Coronapandemie an Bedeutung gewonnen. Sie lassen sich sowohl für Gespräche zu zweit oder in Gruppen einsetzen und eignen sich für kurze Nachfragen, wöchentliche Team-Meetings, aber auch für Diskussionen und Entscheidungsprozesse oder das gemeinsame Ausarbeiten von Konzepten. Allerdings gibt es auch Grenzen für den Einsatz von Video-Konferenztools: Gespräche, bei denen die Beziehungsebene eine wichtige Rolle spielt, wie Feedback- oder Konfliktgespräche, sollten möglichst nicht digital, sondern von Angesicht zu Angesicht stattfinden.

### Das Wie der digitalen Kommunikation

Digitale Kommunikation ist schnell sowie zeit- und ortsunabhängig. Aber sie unterliegt Einschränkungen, die Ausbilderinnen und Auszubildenden selbstverständlich erscheinen, für viele Auszubildende aber neu sind. Um Informationsverluste und Missverständnisse zu vermeiden, müssen sich Auszubildende dieser Aspekte bewusst sein und ihre Kommunikation —>

### Weiterbildung zum Thema

Mehr zum Thema erfahren Ausbilderinnen und Ausbilder in der Online-Weiterbildung „Digitale Kommunikation im Ausbildungsalltag trainieren“ des Netzwerk Q 4.0. Es startet am 29. Oktober 2024, nähere Infos dazu gibt es hier:



@lehrfabrikmoebel  
Lehrfabrik Möbelindustrie

+49 5251 69405-13  
lehrfabrikmoebel.de  
info@lehrfabrikmoebel.de

AB HERBST 2024 IN LÖHNE

UNSER MODERNES BILDUNGSZENTRUM FÜR DIE MÖBELINDUSTRIE



10 AUSBILDUNGSBERUFE - UNZÄHLIGE BILDUNGSWEGE



VOLLSTÄNDIGE PRODUKTIONSKETTE DER INDUSTRIELLEN MÖBELFERTIGUNG



BREITES ANGEBOTSSPEKTRUM - GRUNDAUSBILDUNG BIS SPEZIALISIERTE WEITERBILDUNGSPROGRAMME



entsprechend gestalten: Bei schriftlicher Kommunikation über Chatprogramme und E-Mails hören und sehen sich die Gesprächspartner nicht, und Nachrichten werden oft nicht sofort gelesen. Dadurch fehlen nonverbale Kommunikationssignale, wie Gestik, Mimik und Tonfall, und Rückfragen werden zeitversetzt beantwortet. Beides begünstigt Missverständnisse. Azubis brauchen daher Tipps, wie sie Nachrichten professionell formulieren.

- › **So kurz wie möglich, so lang wie nötig:** Nachrichten sollten kurz gehalten werden, dabei aber alle relevanten Informationen enthalten. Diese sollten sie durch eine klare und präzise Sprache auf den Punkt bringen.
- › **Struktur hineinbringen:** Längere Nachrichten sollten Absätze strukturieren, um gut leserlich und verständlich zu sein.
- › **Die richtige Form wahren:** Gerade Chats verleiten zu informellem Sprachgebrauch. In privaten Chats wird häufig auf Großschreibung und Satzzeichen verzichtet, dafür werden Emojis eingesetzt, um Texteinheiten abzugrenzen und Emotionen auszudrücken. Das Ausbildungspersonal sollte die Azubis von Anfang an dafür sensibilisieren, dass die korrekte Verwendung von Rechtschreibung und Satzzeichen in beruflich genutzten Chats, ebenso wie in E-Mails unverzichtbar ist. Emojis sollten sie nur sparsam einsetzen, da die sachliche Kommunikation im Arbeitsalltag im Vordergrund steht. Ausbilderinnen und Ausbilder sollten zudem sicherstellen, dass sich Azubis mit der speziellen Form von E-Mails auskennen, da sie diese kaum zur privaten Kommunikation nutzen.
- › **Den richtigen Ton treffen:** Kommunikation im Beruf dient hauptsächlich der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben. Der Stil sollte daher sachlich und höflich sein. Dazu gehört es, sowohl in Chats als auch in E-Mails Grußformeln zu nutzen und die Empfänger/-innen einer Nachricht angemessen anzusprechen.

#### Die Sprache bei Videokonferenztools

Beim Einsatz von Videokonferenztools wie Zoom oder MS Teams haben Auszubildende erfahrungsgemäß weniger Probleme mit dem korrekten Sprachgebrauch. Trotzdem sollten Ausbilderinnen und Ausbilder mit ihnen klare Regeln erarbeiten. Falls im Betrieb bereits Vorgaben dazu vorhanden sind, sollten

#### Netzwerk Q 4.0

Das Netzwerk Q 4.0 des Institutes der deutschen Wirtschaft (IW), der Bildungswerke der Wirtschaft und anderer Bildungsinstitutionen bietet Trainings im Blended-Learning-Format an, um digitale Fach- und Methodenkompetenzen zu erwerben. Die Teilnehmenden reflektieren dabei die eigene Rolle als Ausbildungspersonal und entwickeln ein Praxisprojekt zur Anwendung im eigenen Betrieb. Zusätzlich zu den Trainings bietet das Netzwerk Q 4.0 auch kurzformatige Workshops und Vorträge an.

Das bundesweite Projekt mit 15 Projektpartnern wird seit 2019 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF im Rahmen der „Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel – Q 4.0“ gefördert.

Alle Weiterbildungsangebote des Netzwerks finden sich auf:

› [www.netzwerkq40.de](http://www.netzwerkq40.de)

Ausbilderinnen und Ausbilder ihren Azubis diese frühzeitig an die Hand geben.

## Tipps für Videomeetings

- › **Pünktlichkeit:** Pünktliches Erscheinen ist im digitalen Raum ebenso wichtig wie bei Präsenzmeetings. Das betrifft sowohl den Beginn eines Meetings als auch die Rückkehr nach Pausenzeiten.
- › **Outfit:** Bei der Wahl der Kleidung und des Auftretens sollten sich Azubis ebenfalls an Präsenzmeetings orientieren: Auch wenn ein Meeting morgens stattfindet, sollten sie im Homeoffice angemessen gekleidet und gepflegt im Termin erscheinen. Ein verschlafener Auftritt im Schlafanzug ist ein No-Go.
- › **Bild:** Die Kamera sollte während des gesamten Meetings eingeschaltet sein. Personen sollten sich mittig im Bild positionieren und etwa bis zu den Schultern sichtbar sein. Ein geeigneter virtueller Hintergrund sorgt für ein professionelles Auftreten und schützt vor ungewollten Einblicken in die Privatsphäre.
- › **Ton:** Um ungewollte Nebengeräusche wie Räuspern oder Husten zu vermeiden, sollten sie das Mikrofon nur einschalten, während sie sprechen. ■



# Christiani

Wir bilden voraus



Neuaufgabe

## Mit bestem (Ge)Wissen in die Abschlussprüfung Prüfungswissen Industriemechaniker/-in

Sie möchten Ihren Auszubildenden die bestmögliche Ausbildung bieten? Dann liegen Sie mit unserer Aufgabensammlung genau richtig! Dieses Buch bereitet Ihre Azubis mit realitätsnahen Prüfungsaufgaben optimal auf die Abschlussprüfung vor. Jetzt vorbestellen!

### Was ist in der Aufgabensammlung enthalten?

- 330 Single-Choice Aufgaben inkl. Lösungen
- 96 ungebundene Aufgaben
- Erläuterungen zu einzelnen Fragen

### Lernziele:

- Grundlagen aus dem 1. und 2. Ausbildungsjahr Industriemechaniker/-in

Voraussichtlicher  
Lieferstart: 01.10.2024



 Mehr Informationen finden Sie unter:  
[christiani.de/104755](https://christiani.de/104755)

Folgen Sie uns:



# Alles Roger?

Jugendliche leiden immer häufiger unter psychischen Belastungen. Das ROGER-Prinzip hilft Ausbildenden dabei, ihren Auszubildenden frühzeitig zu helfen.

**Gastbeitrag** Gabriele Weingärtner

„**M**entale Probleme und psychische Belastungen nehmen in der Wahrnehmung von Ausbilderinnen und Ausbildern in der Ausbildungszeit immer mehr zu. Aktuelle Studien zeigen, dass diese Wahrnehmung richtig ist: Laut dem Fehlzeitenreport der AOK aus dem Jahr 2023 haben die Fehlzeiten aufgrund psychischer Probleme seit 2012 in der gesamten Wirtschaft um 48 Prozent

zugenommen. Aktuelle Untersuchungen aus Thüringen und Bayern zeigen, dass dies auch für Auszubildende gilt: So starten laut der AOK plus seit 2017 mehr Jugendliche in Thüringen mit mentalen Problemen in die Ausbildung, Depressionen stiegen etwa um 14 Prozent, Angststörungen um 28 Prozent an. Eine Umfrage des bayerischen Verbandes der Metall- und Elektroindustrie für dessen Ausbildungsreport ergab 2023, dass in mehr als einem Viertel der

## DAS FALLBEISPIEL

Ausbilderin Marie H. macht sich Sorgen um ihre Auszubildende Sofia, die sie nun im zweiten Jahr ihrer Ausbildung betreut. Aktuell ist die Arbeitslast in der Abteilung hoch.

Die Teammitglieder sind sehr erfahren und können ohne große teaminterne Abstimmungen für sich ihre Aufgaben erledigen. Ausbilderin H. ist häufiger als die anderen Teammitglieder im Büro. Einen Regeltermin zur Abstimmung mit der gesamten Abteilung gibt es nur alle zwei Wochen – online, die anderen Teammitglieder finden das völlig ausreichend. Sofia zeigte sich in den ersten 1,5 Jahren sehr motiviert, zuverlässig, mit einer guten Auffassungsgabe und viel Talent für Entwicklungstätigkeiten.

Anfangs hat sie sich noch oft mit H. oder anderen Kollegen zu gemeinsamen Mittagspausen verabredet, es bestand täglicher Kontakt. Seit einiger Zeit gibt Sofia sich aber immer öfter als beschäftigt aus und arbeitet vermehrt im Homeoffice, sodass H. immer weniger direkten Kontakt zu ihr hat. Rückmeldungen zu aktuellen Aufgaben erhält H. nur auf Nachfrage und Sofia hält Deadlines nicht mehr zuverlässig ein.

Nach dem Abteilungsmeeting nutzt H. die Gelegenheit, um Sofia darauf anzusprechen. Sie berichtet, sich sehr einsam zu fühlen. Der Kontakt mit den anderen Teammitgliedern kommt ihrer Meinung nach zu kurz und die Kommunikation in der Abteilung fehlt ihr.

Wie sollte Marie H. hier am besten reagieren?



### Gabriele Weingärtner

Gabriele Weingärtner ist Trainerin und Coach und leitet die Ausbilder-Akademie GmbH.

Abb.: Ausbilder-Akademie GmbH

Kurse oder Unternehmensworkshops des „Mental Health First Aid“-Programms werden auch in Deutschland angeboten. Weitere Informationen zum Konzept gibt es auf:

» [www.mhfa-ersthelfer.de](http://www.mhfa-ersthelfer.de)

Ausbildungsbetriebe Azubis an psychischen Erkrankungen leiden. Vor diesem Hintergrund ist es gut, dass die psychische Gesundheit von Kindern und Jugendlichen allgemein mehr in den Fokus rückt als früher. Auszubildende sollten ihre Auszubildenden aktiv unterstützen. Eine Hilfestellung bietet hier das ROGER-Prinzip. Es ist das Grundprinzip des „**Mental Health First Aid**“-Programms und bietet eine strukturierte Vorgehensweise, um Auszubildenden mit psychischen Auffälligkeiten zu helfen. Es besteht aus den fünf Komponenten: Reflektieren, Organisieren, Geben, Ermutigen und Rücksicht.

**Mental Health First Aid** ist ein in Australien entwickeltes Konzept, mit dem Menschen Grundwissen zum Erkennen und zum Umgang mit psychischen Erkrankungen erhalten. In Deutschland wird das Konzept vom Zentralinstitut für seelische Gesundheit in Mannheim getragen.

Es könnte so eingesetzt werden, um Sofia aus dem Fallbeispiel zu unterstützen:

#### R-Reflektieren

Der erste Schritt besteht darin, die aktuelle Situation zu reflektieren. Auszubildende sollten sich Zeit nehmen, Sofias Bedenken und Gefühle ernsthaft zu überdenken. Beispiel: „Ich habe bemerkt, dass sich Sofia zunehmend ins Homeoffice zurückzieht und unsere Kommunikation nachgelassen hat. Sie fühlt sich einsam und vermisst den Kontakt zu den Teammitgliedern. Es ist wichtig, diese Gefühle anzuerkennen und darüber nachzudenken, wie wir ihre Situation verbessern können.“

#### O-Organisieren

Der nächste Schritt ist die Organisation von Maßnahmen, um den Kontakt zu intensivieren und die Kommunikation zu verbessern. Einige konkrete Ideen für die Unterstützung von Sofia sind zum Beispiel:

- › Regelmäßige Jours Fixes: wöchentliche kurze Meetings, um Sofias Fortschritte zu besprechen und eventuelle Schwierigkeiten frühzeitig zu erkennen. Ausbilderin Marie H. könnte zum Beispiel wöchentliche fünfzehnminütige Meetings einführen, um Sofias Aufgaben und Fortschritte zu besprechen. Das hilft, Probleme frühzeitig zu erkennen und zu lösen.

- › Virtuelle Kaffeepausen: ungezwungene virtuelle Treffen, um den sozialen Kontakt zu fördern, die zum Beispiel jeden Mittwoch stattfinden.
- › Mentor-Programm: H. teilt Sofia einen erfahrenen Kollegen oder eine Kollegin als Mentor zu, um Sofia kontinuierlich zu unterstützen, ihr regelmäßiges Feedback zu geben und ihr als erster Ansprechpartner zu dienen.

#### G-Geben

Dieser Schritt beinhaltet die aktive Unterstützung und Ressourcen, die Sofia benötigt, um erfolgreich zu sein. Dazu gehören:

1. Feedback und Anerkennung: regelmäßiges, konstruktives Feedback und Anerkennung für gut erledigte Aufgaben.

H. und die anderen Teammitglieder sollten Sofia regelmäßig konstruktives Feedback geben und ihre Erfolge anerkennen, um ihre Motivation zu steigern.

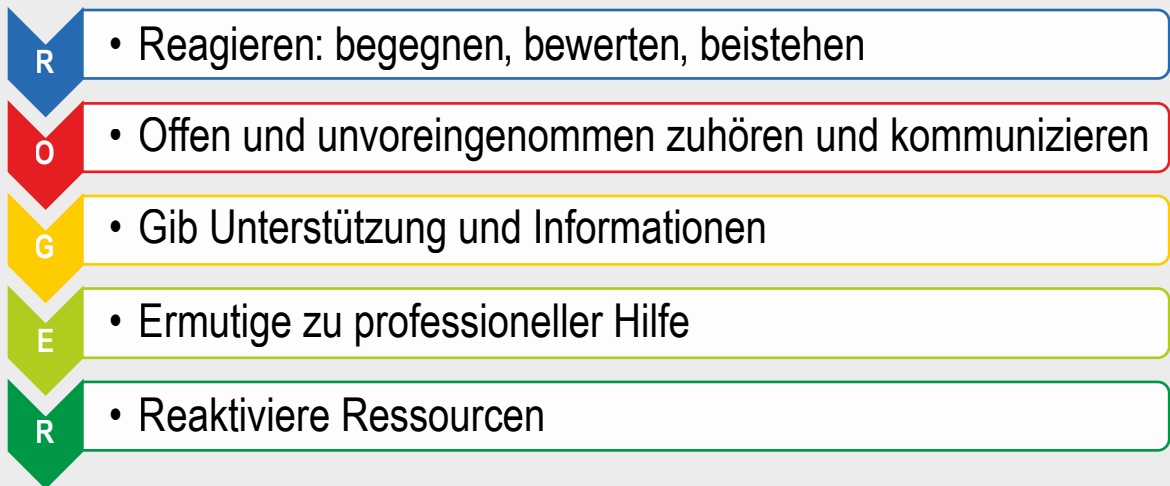
2. Ressourcen bereitstellen: Zugang zu notwendigen Schulungen oder Materialien.

Falls nötig, kann H. zusätzliche Schulungen oder Ressourcen bereitstellen, um Sofia in ihrer Arbeit zu unterstützen. →

## Das ROGER-Prinzip

nach MHFA Ersthelfer (Zentralinstitut für Seelische Gesundheit)

Abb.: Ausbilder Akademie GmbH



Zusammenfassung des ROGER-Prinzips

### E-Ermutigen

Ermutigung ist ein wesentlicher Bestandteil des ROGER-Prinzips. Es ist zum Beispiel wichtig, Sofia zu ermutigen, aktiv am Teamleben teilzunehmen und ihre Anliegen offen anzusprechen.

H. sollte Sofia bestärken, an allen Teamaktivitäten teilzunehmen, um das Gemeinschaftsgefühl zu stärken. Das kann das gemeinsame Mittagessen sein, aber auch die Teilnahme an der Yogagruppe im Betrieb. Eine offene Kommunikation ist entscheidend: Wenn jede und jeder eventuelle Probleme und Herausforderungen ansprechen kann, wird Sofia sich sicher fühlen, ihre Sorgen und Ideen mitzuteilen.

### R-Rücksicht

Die Rücksichtnahme auf Sofias mentale Gesundheit ist zentral. Als Ausbilderin oder Ausbilder ist es wichtig, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem Sofia sich wohlfühlt und ihre mentale Gesundheit gefördert wird. Das könnte zum Beispiel so aussehen:

- › Anerkennung der mentalen Gesundheit: Auszubildende sollten die Bedeutung der mentalen Gesundheit explizit anerkennen und Unterstützung anbieten. In Sofias Fall bedeutet das, dass H. ihr deutlich mitteilt, dass sie Unterstützung erhält, wenn sie diese benötigt.
- › Bereitstellung von Ressourcen: Arbeitnehmern und Auszubildenden sollten Informationen und Ressourcen zur Förderung der mentalen Gesundheit zur Verfügung stehen. Dazu gehört zum Beispiel Zugang zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Bietet ein Unternehmen so etwas noch nicht an, haben gerade Auszubildende gute Argumente dafür, dies einzufordern.

Das ROGER-Prinzip bietet eine einfache, strukturierte und effektive Vorgehensweise zur Unterstützung von Auszubildenden in Zeiten mentaler Belastung. Durch Reflektieren, Organisieren, Geben, Ermutigen und Rücksichtnahme können Ausbilder/-innen ein unterstützendes Umfeld schaffen, in dem Sofia erfolgreich und zufrieden lernen und arbeiten kann.“ ■



Anzeige

# E-Learning Podcasts als Herzstück der Wissensweitergabe - wie Sie Mitarbeitende genau da erreichen, wo sie unterwegs sind

**Durch das Ausscheiden langjähriger Arbeitskräfte droht vielen Unternehmen ein erheblicher Wissensverlust. Das führt zukünftig zu einem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Problem, das den Wirtschaftsstandort Deutschland zunehmend schwächt. Die Münchner E-Learning Agentur Arrabiata Solutions hat hierfür die ideale Lösung, nämlich den E-Learning-Podcast.**

Podcasts schaffen nicht nur eine starke, wiedererkennbare Identität, sondern auch Vertrauen und Begeisterung bei den Mitarbeitenden. Als E-Learning-Podcast werden sie so zu einem unverzichtbaren Werkzeug, das die persönliche und berufliche Entwicklung jeder und jedes Einzelnen unterstützt – für den gemeinsamen Erfolg des Unternehmens.

## **Mit Podcasts Kontinuität und Aktualität sichern**

Die kontinuierliche Weitergabe und Auffrischung von Wissen sind essenziell für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens, gerade beim Ausscheiden langjähriger Arbeitskräfte mit Spezialkenntnissen. Interviews und Erfahrungsberichte in Podcasts können hier beispielsweise sicherstellen, dass wertvolles Wissen dauerhaft im Unternehmen bleibt – neue Mitarbeitende erhalten dadurch nicht nur relevante Informationen, sondern gleichzeitig ein Gefühl für die Unternehmenskultur. Aktuelle Unternehmensinformationen werden so bei vorhandenem Konzept unaufwändig und kostengünstig einer breiten Zielgruppe zugänglich gemacht.

Einen großen Vorteil von Podcasts sieht Arrabiata in ihrer Flexibilität: Mitarbeitende können die Inhalte jederzeit und überall hören. Lernen wird in den Arbeitsalltag integriert, vermittelt ein tiefgreifendes Verständnis für unternehmensrelevante Themen und unterstützt den direkten Praxistransfer.

Aber ein E-Learning-Podcast kann noch mehr: „Podcasts bieten die hervorragende Möglichkeit, regelmäßig über die neuesten Entwicklungen, Technologien und Best Practices zu informieren. Ein E-Learning-Podcast ist ein wichtiges Instrument, um den Wirtschaftsstandort zu manifestieren und sich als ein Arbeitgeber zu positionieren, der die Mitarbeitenden wirklich ernst nimmt. Manchmal ist es erschreckend, dass Arbeitgeber nicht wissen, welche Sprachen im Unternehmen gesprochen werden und wo Mitarbeitende Interesse haben, Informationen aufzunehmen“, sagt Roger Wasilewski, Leiter der Podcast-Unit von Arrabiata.

## **Podcasts erhöhen die Motivation und Lernfreude**

Die Kombination von multimodalen Lernmethoden fördert ein umfassendes und ansprechendes Lernerlebnis und erhöht die Lernmotivation. Lernende erhalten so neue Informationen, die sich an ihren Lernvorlieben orientieren. Eingebunden in ein didaktisches Gesamtkonzept und auf die Zielgruppe zugeschnitten, erreichen Podcasts die Mitarbeitenden über das Storytelling auch auf emotionaler Ebene. Die E-Learning-Experten von Arrabiata empfehlen besonders beim Aufbau eigener Akademien oder bei einer Neuausrichtung des Wissensmanagements im Unternehmen, Zeit in ein durchdachtes Konzept zu investieren, um Wissen nachhaltig zu verankern.

Zweck- und inhaltsabhängig eingesetzt fördern verschiedene Formate aktives Zuhören und die bewusste Auseinandersetzung mit dem Gehörten. Neben der direkten Wissensvermittlung sind Podcasts optimal dafür geeignet, Lust auf Lerninhalte zu machen, Reflexion anzuregen und eine Brücke zur Praxis zu schlagen.

## **Steigerung der Wirtschaftlichkeit durch Top-Arbeitskräfte**

Durch die Implementierung und Positionierung eines E-Learning-Podcasts zeigen Unternehmen, dass sie in die Weiterbildung und das Wohl ihrer Mitarbeitenden investieren. Transparenz und der offene Umgang mit Wissen und Erfahrungen kennzeichnen ein modernes, mitarbeiterorientiertes Unternehmen und stärken die Arbeitgebermarke. Dies hilft, Top-Talente anzuziehen und langfristig zu binden. Auf diese Weise steigern Unternehmen gleichzeitig ihre Produktivität und Effizienz.

**Kontakt: Roger Wasilewski | Arrabiata Solutions GmbH | Seidlstraße 25 | 80335 München | Tel.: +49 89-72989689-0  
[roger.wasilewski@arrabiata.de](mailto:roger.wasilewski@arrabiata.de)  
[www.arrabiata.de](http://www.arrabiata.de)**

## PROGRAMM FÜR AUSBILDUNGSTALENTE

Noch bis Ende September läuft die Bewerbungsfrist für das Förderprogramm „Talente in der Ausbildung, TidA“. Auszubildende im Raum Berlin und Düsseldorf können sich für Stipendien mit monatlich 300 Euro Förderung bewerben. Das Programm bietet auch Mentoring und weitere Unterstützungsmaßnahmen. Es wird von der Stiftung der Deutschen Wirtschaft sdw und der Stiftung Begabtenförderung Berufliche Bildung ausgerichtet. Infos zur Anmeldung:



## Jetzt noch für Fachkräftepreis bewerben

Noch bis zum 23. September läuft die Bewerbungsfrist für den Deutschen Fachkräftepreis, mit dem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS innovative Lösungen zur Fachkräftesicherung auszeichnet. Unternehmen und Institutionen können sich in sieben Kategorien für den Preis bewerben, vom BMAS geförderte Projekte sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

Zur Anmeldung:



## Betriebe unterschätzen Wechselwillen ihrer Azubis

Drei von vier Ausbildungsbeauftragten, die für die Studie Azubi-Recruitingtrends befragt wurden, sind der Meinung, dass ihre Azubis nach der Ausbildung im Betrieb bleiben wollen. Aber nur 46 Prozent der befragten Auszubildenden gaben an, im Betrieb weiterarbeiten zu wollen. Als häufigsten Grund für einen möglichen Wechsel gaben die Jugendlichen ein höheres Gehalt an. Für die Studie befragte das Unternehmen u-Form fast 5000 Jugendliche und 1752 Ausbildungsverantwortliche und Auszubildende.

» [www.testsysteme.de/studie](http://www.testsysteme.de/studie)



Abb.: Vadym Pastukh / shutterstock.com



Abb.: M\_Agency / shutterstock.com

## Neue Ausbildungsordnung für Industriekaufleute

Mit dem neuen Ausbildungsjahr sind die Ausbildungsordnungen einiger Berufe modernisiert worden, darunter auch die der Industriekaufleute. Die Umsetzungshilfe für die neue Ausbildungsordnung sowie Zusatzmaterialien können sich Interessierte auf der Seite des BIBB kostenlos herunterladen. Dabei geht es nicht nur um die neuen Ausbildungsinhalte, sondern auch um die neue Prüfungsstruktur: Statt der Zwischenprüfung gibt es nun auch bei den Industriekaufleuten die sogenannte gestreckte Abschlussprüfung.





## Vorlesestift gewinnen

Bildungspraxis und Jourist verlosen zwei Jourist Reader 3.0 Vorlesestifte. Damit können betroffene Schülerinnen und Schüler mit Legasthenie oder Leseschwäche selbstständig Prüfungen ablegen, ohne dass eine Person beim Lesen helfen muss. Auch bei der Leseförderung kommt er zum Einsatz. Um einen Text vorzulesen, genügt es den Stift wie einen Textmarker über die Zeile zu führen. Der Vorlesestift liest die eingescannte Zeile automatisch vor oder scannt mehrere Zeilen nacheinander. Texte können sowohl vom Papier als auch vom Bildschirm, Smartphone oder Tablet gescannt werden.

Einfach bis zum 1. November auf [www.bildungspraxis.de/#gewinnspiele](http://www.bildungspraxis.de/#gewinnspiele) teilnehmen und das Stichwort **E-Reader24** angeben. Mitmachen und gewinnen!

Die Gewinner werden von uns benachrichtigt. Der Gewinn wird nicht bar ausgezahlt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mitarbeiter der AVR und Gewinn-Services sind von der Teilnahme ausgeschlossen.



## Jahreskongress Berufliche Bildung jakobb

09.–10. Dezember 2024 | Stuttgart

## ZUSAMMEN WACHSEN – ZUSAMMEN WIRKEN: ROUTENPLANUNG ZUR ZUKUNFTSFÄHIGEN BERUFS-AUSBILDUNG



Der **jakobb** ist das Praxis-Event für Lehr- und Führungskräfte berufsbildender Schulen sowie Ausbilder:innen in Betrieben. Freuen Sie sich auf:

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

Veranstalter



In enger Kooperation mit



IHK Region Stuttgart



Partner



Baden-Württemberg  
MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT





# Hereinspaziert!

Neue Mitarbeitende brauchen alle relevanten Informationen, wenn sie ihre Stelle antreten. Aber genauso wichtig ist es, von Anfang an eine Bindung zu ihnen aufzubauen und die DNA des Unternehmens erlebbar zu machen.

*Gastbeitrag Edith Gehnert und Anja Schmitz*

**D**er erste Eindruck zählt – das gilt auch für das Kennenlernen von neuen Mitarbeitenden und Unternehmen. Damit der Einstieg für beide Seiten gelingt, muss der Onboarding-Prozess ganzheitlich betrachtet werden und organisatorische sowie soziale Komponenten vereinen. Ein umfassendes und effektives Onboarding ermöglicht neuen Mitarbeitenden einen guten Start und integriert sie von Anfang an in die Unternehmenskultur.

## **Vor dem ersten Tag**

Die Erfahrung mit einem neuen Arbeitgeber wird bereits vor dem ersten Arbeitstag geprägt: Stellenanzeigen, Webauftritt, der Bewerbungsprozess oder die Kommunikation im Vorfeld haben einen starken Einfluss darauf, ob

potenzielle Arbeitnehmer/-innen ein Unternehmen positiv wahrnehmen. Unternehmen, die von Anfang an einen guten Eindruck auf neue Mitarbeiter/-innen machen wollen, sollten den Kontakt zu den neuen Kolleginnen und Kollegen zwischen der Vertragsunterzeichnung und dem ersten Arbeitstag aufrechterhalten, ihnen wichtige Informationen vorab übermitteln, ihnen zu besonderen Anlässen wie Geburtstagen gratulieren und sie schon vor Arbeitsantritt zu firmenrelevanten Veranstaltungen wie Betriebsfeiern einladen. Eine solche kontinuierliche Kommunikation schafft eine konsistente, positive Erfahrung. Auch das „Du“ in der Ansprache und während des gesamten Prozesses kann von Anfang an ein Zugehörigkeitsgefühl vermitteln. So minimieren Unternehmen die Wahrscheinlichkeit von



Absprünge und stärken die Bindung zu neuen Mitarbeitenden von Beginn an.

### **Willkommen bei den Buddies**

Im Geschäftsbereich "People & Business Assurance" von TÜV Rheinland erhalten alle neuen Mitarbeitenden ein Willkommenspaket. Dieses enthält praktische Artikel wie Notizbuch und Stift und fördert gleichzeitig die Identifikation mit dem Unternehmen. Gleiches gilt für Welcome Days, die regelmäßig in der Konzernzentrale in Köln für alle neuen Mitarbeitenden veranstaltet werden: Sie bieten die Gelegenheit, das Unternehmen besser kennenzulernen, sich mit der Unternehmensgeschichte und -kultur vertraut zu machen und erste Kontakte zu knüpfen. Im Rahmen dieser Willkommensstage stellen sich die verschiedenen Abteilungen vor und es gibt interaktive Workshops, in denen die Teilnehmenden zum Beispiel gemeinsam Fragen für ein Interview mit einer der Führungskräfte erarbeiten. Ziel ist es, den Einstieg zu erleichtern und die Vernetzung zu fördern. Hilfreich ist auch ein Buddy-System. Erfahrene Mitarbeitende übernehmen dabei Patenschaften für neue Kollegen und Kolleginnen und stehen ihnen als Ansprechpartner/-innen zur Seite.

### **Onboarding im Metaverse**

Ein strukturierter Onboarding-Plan ist ein weiterer wichtiger Bestandteil des Prozesses. Dieser sollte im HR-Tool des Unternehmens hinterlegt werden und eine Übersicht zu den ersten Wochen und Monaten im Unternehmen geben. Er enthält alle wichtigen Schritte und Meilensteine, die neuen Mitarbeitenden helfen, sich schnell zurechtzufinden und ihre Aufgaben erfolgreich zu übernehmen. Der Plan ermöglicht es allen, den Fortschritt zu verfolgen und sicherzustellen, dass alle notwendigen Schulungen und Meetings stattfinden. Besonders entscheidend ist dabei die Führungskraft: Durch regelmäßiges Feedback und offene Kommunikation



### **Edith Gehnert**

Edith Gehnert ist Global Director HR für den Geschäftsbereich People & Business Assurance bei TÜV Rheinland. Sie verfügt über langjährige HR-Expertise unter anderem beim Chemiekonzern Bayer. Seit 2019 verstärkt sie das Team von TÜV Rheinland. Abb.: TÜV Rheinland



### **Anja Schmitz**

Anja Schmitz ist Business Officer Akkreditation & Quality Management für den Geschäftsbereich People & Business Assurance bei TÜV Rheinland. Sie betreut in ihrer Funktion unter anderem die Onboarding-Prozesse. Abb.: TÜV Rheinland

schaft sie ein Umfeld, in dem sich der oder die neue Mitarbeitende schnell integrieren und produktiv werden kann.

Eine innovative Möglichkeit, das Onboarding zu erleichtern, bieten virtuelle Umgebungen. In der TÜV Rheinland Metaverse-Welt CAMP3 können Bewerber/-innen sowie neue Kollegen und Kolleginnen im HR Dome verschiedene digitale Orte besuchen und dort Themen wie Benefits, Schulungen oder Unternehmensinformationen in digitaler Form spielerisch entdecken.

### **Pflichtthemen nicht vergessen**

Unterschiedliche Branchen benötigen unterschiedliche Sicherheitsunterweisungen. Diese sind Bestandteil jedes guten Onboarding-Plans, da sie nicht nur vom Gesetzgeber vorgeschrieben sind, sondern dem neuen Mitarbeitenden signalisieren: Mein neuer Arbeitgeber schätzt meine Sicherheit. Die Unterweisungen sollten intuitive Nutzeroberflächen und übersichtliche Dashboards bieten und alle wesentlichen Themen wie Arbeitsschutz oder Brandschutz abdecken, die sich aus der Gefährdungsbeurteilung für einen Betrieb ergeben können.

Es ist entscheidend, für neue Mitarbeitende von Beginn an – also ab dem ersten Kontakt mit dem künftigen Arbeitgeber bis hin zum Ankommen in ihrer neuen Rolle – eine Erfahrung zu schaffen, die die DNA des Unternehmens erlebbar macht. Nur so stärkt man die Identifikation mit den Unternehmenswerten und etabliert eine starke, langfristige Bindung. ■

### **Im Überblick**

- › Bereits vor dem ersten Arbeitstag ist stetiger Kontakt zum neuen Mitarbeitenden wichtig.
- › Maßnahmen wie Welcome Days oder ein Buddy-System erleichtern das Ankommen im neuen Unternehmen.
- › Wichtig ist ein einheitlicher Onboarding-Plan, auf dem alle wichtigen Etappen des Prozesses aufgeführt sind.



# Der Weg zum neuen Lernort

Wenn sich Unternehmen zusammenschließen, um ihre Ausbildung in eine Lehrfabrik auszulagern, bringt das Vorteile. Aber wie funktioniert dieser Prozess? Ein Experte gibt Antworten.

*Gastbeitrag* Gerhard Hiebert

Eine Lehrfabrik ist eine Bildungseinrichtung, die darauf abzielt, Auszubildende und Facharbeiter/-innen in realitätsnahen Produktionsumgebungen aus- und weiterzubilden. Damit ist eine Lehrfabrik zwischen der Ausbildungswerkstatt und der Produktionsstätte angesiedelt. Sie simuliert industrielle Prozesse und ermöglicht den Teilnehmenden, praktische Erfahrungen in verschiedenen Bereichen der Fertigung und Produktion zu sammeln. Dadurch verringert sich die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis, die Absolventen erhalten eine schnellere und gezieltere Ausbildung. Durch den Einsatz moderner Technologien und Maschinen können die Teilnehmenden ihr theoretisches Wissen direkt in die Praxis umsetzen. Lehrfabriken

fördern somit die Entwicklung von Fachkompetenzen und bereiten die Teilnehmenden auf die Anforderungen im Betrieb vor. Die Bildungsgänge basieren auf realen Geschäftsprozessen und umfassen die Bearbeitung echter Aufträge von der Planung bis zum Endprodukt.



**Gerhard Hiebert**

Gerhard Hiebert ist Projektingenieur Lehrfabriken beim Bildungsberatungsunternehmen GPDM. Er koordiniert dort unter anderem die Planung von überbetrieblichen Ausbildungszentren.  
Abb.: privat

Je nach Branche kann eine Lehrfabrik eine Prozesskette abbilden, die der Produktion dieser Branche entspricht. Diese Prozesskette umfasst normalerweise die folgenden Schritte:

- › Eingang von Materialien
- › Kontrolle und Einlagerung
- › Zuschnitt für die einzelnen Bearbeitungsschritte (zum Beispiel Sägen, Stanzen, CNC-Fräsen und Drehen, Schweißen, Schleifen, Polieren)
- › Qualitätsprüfung mit Erfassung in ein ERP-System
- › Dokumentation, Montage und Funktionsprüfung
- › Versand der fertigen Bauteile

Anhand dieser einzelnen Schritte können Auszubildende und Umschüler/-innen den Alltag in ihrem zukünftigen Betrieb kennenlernen. Zudem werden an den einzelnen Stationen auch Instandhaltung, Wartung und industrielle Informatik praxisnah abgebildet.

### **Regional gut vernetzt**

Durch eine höhere Qualifizierung der Mitarbeitenden stärken Lehrfabriken die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Betriebe. Das verbessert wiederum die Beschäftigungschancen der Mitarbeitenden. Wichtig ist die regionale Vernetzung solcher Einrichtungen: Indem sie mit lokalen Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Hochschulen, Arbeitsagenturen und nicht zuletzt Unternehmen zusammenarbeiten, tragen Lehrfabriken zur regionalen Entwicklung bei und stärken kleinere Unternehmen.

Die Schulungen in Lehrfabriken sind branchenspezifisch und individuell anpassbar. Die Lehrfabrik fördert Eigenverantwortung durch Arbeiten in altersgemischten Teams und kleinen Lerngruppen, wobei ein hoher Praxisbezug und reflektiertes Scheitern als Lernmethode eingesetzt werden. Praxisnahe Schulungen sorgen zudem für eine hohe Akzeptanz und Wertschätzung in den Unternehmen.

### **Wer sind die Kunden einer Lehrfabrik?**

Die Kunden einer Lehrfabrik umfassen:

#### **1. Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe:**

Diese Unternehmen wollen selbstbestimmt ausbilden, können oder wollen dies aber nicht intern leisten. Durch die Nutzung der Lehrfabrik können sie sicherstellen, dass ihre Auszubildenden zu

einem festen und damit planbaren Betrag praxisnah und auf höchstem technischem Niveau ausgebildet werden.

#### **2. Bildungseinrichtungen:**

Schulen und Hochschulen, die sich dem technologischen Fortschritt entsprechend positionieren möchten, können durch die Zusammenarbeit mit einer Lehrfabrik ihr Angebotsportfolio erweitern und ihren Lernenden praxisorientierte Lernmöglichkeiten bieten.

#### **3. Kammern und Verbände:**

Handwerkskammern sowie Industrie- und Handelskammern können ihren Mitgliedern ein technisch modernes Ausbildungsangebot bieten, das auf die aktuellen Bedürfnisse der Industrie zugeschnitten ist.

## Phasen der Entwicklung

Der Aufbau und die Entwicklung einer Lehrfabrik erfolgen in drei Phasen:

### **Phase A: Analyse und Planung**

In dieser Phase wird untersucht, ob und in welchem Bereich eine Lehrfabrik sinnvoll ist. Im handwerklichen und industriellen Gewerbe kommen zum Beispiel Holztechnik, Elektrotechnik, Blechverarbeitung, Instrumentenfertigung, Wartungstechnik und industrielle Informatik infrage. Teilnehmende Unternehmen können in den Bereichen Kunststoff, Metall, Holz und sogar der Textilindustrie tätig sein.

Diese Phase umfasst eine Vorstudie zur Ermittlung der Voraussetzungen für ein Ausbildungsnetzwerk, den Entwurf einer Lehrfabrik sowie die Erstellung eines Konzeptes als Entscheidungsvorlage für den Auftraggeber. Die Prozesskette wird grob ermittelt, um eine erste finanzielle Einschätzung über die benötigten Mittel zu haben. In dieser Phase ermitteln die Initiatoren auch Fördermöglichkeiten und prüfen, wie die Partnerbetriebe eingebunden werden sollten. Zeigen diese Planungen passende Voraussetzungen zur Umsetzung, geht es in die nächste Phase.

### **Phase B: Umsetzung und Aufbau**

Diese Phase umfasst den Weg von der Umsetzung der Vorstudie bis zur Eröffnung der Bildungsstätte. Dies beinhaltet die Planung und Anschaffung der notwendigen Maschinen und Ausrüstungen, die Gestaltung der Lernmodule und die Ausbildung der Trainerinnen →

und Trainer. Dafür ermitteln die Initiatoren in Absprache mit Betrieben der Branche den genauen Bedarf für die einzelnen Prozessschritte, die in der Lehrfabrik umgesetzt werden. In dieser Phase werden auch die Anträge für die

Finanzierung der Lehrfabrik gestellt, die Verträge mit den Partnerbetrieben abgeschlossen und die Rechtsform der Lehrfabrik beschlossen. Diese kann als eingetragener Verein oder auch als Genossenschaft erfolgen.

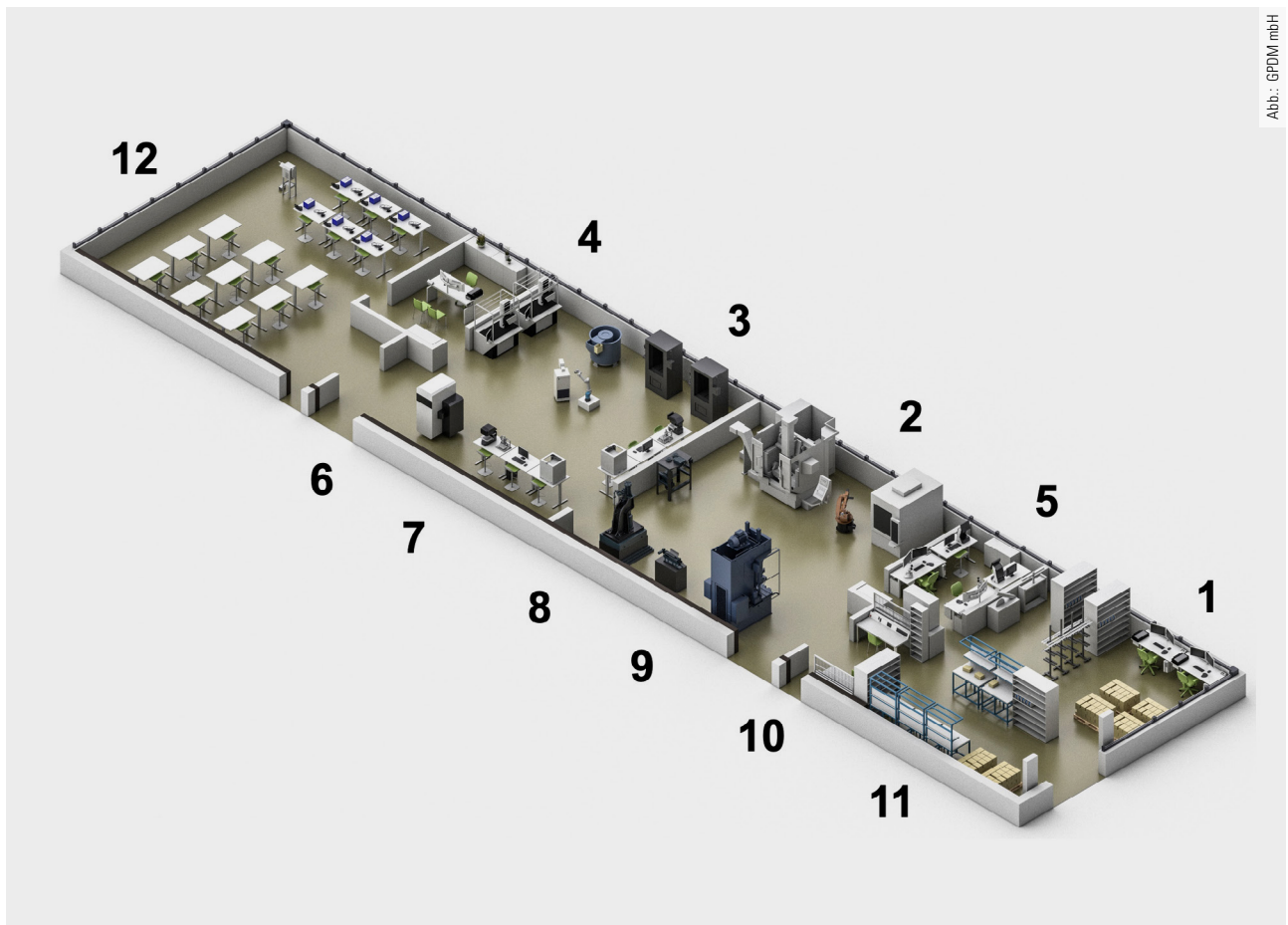


Abb.: GPDM mbH

**Prozesskette am Beispiel einer Lehrfabrik für Medizintechnik:**

1. Lagersystem 2. CNC-Bearbeitungszentrum 3. Fügetechnik 4. Qualitätssicherung 5. Oberflächenbehandlung 6. 3D-Drucken  
7. Markierung 8. Oberflächentechnik 9. Montage 10. Dokumentation 11. Lagersystem 12. Lernsystem/-plattform

**Im Überblick**

- » Lehrfabriken dienen Unternehmen dazu, praxisnahe Ausbildung auf hohem Niveau umzusetzen, die sie nicht im Betrieb leisten können.
- » Wichtig für den Erfolg solcher Lehrfabriken ist eine Vernetzung mit Akteuren in der Region.
- » Neben der Ausbildung können solche Lernorte auch zur Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeitern eingesetzt werden.

Die BANG Ausbildungsnetzwerke betreiben derzeit sechs Lehrfabriken in unterschiedlichen Branchen und Regionen, darunter eine Lehrfabrik für die Möbelindustrie in Löhne, eine Lehrfabrik Blechprozesskette als BANG Gütersloh e.V. und eine für Stanz- und Umformtechnik in Pforzheim.

Mehr erfahren:

» [www.bang-netzwerke.de](http://www.bang-netzwerke.de)

### Phase C: Etablierung und Weiterentwicklung

In der abschließenden Phase erfolgt die Etablierung und Integration der Bildungsstätte in der Region. Auch nach dem Start der Lehrfabrik erweitern die Projektpartner das Leistungs- und Qualifizierungsangebot fortlaufend und entwickeln neue Konzepte. Um sicherzustellen, dass die Ausbildungsinhalte stets den aktuellen Anforderungen entsprechen, arbeitet die Lehrfabrik eng mit den regionalen Unternehmen zusammen. Durch feste Feedbackschleifen erfolgen kontinuierlich Verbesserungen und Anpassungen.

### Neue Technologien frühzeitig testen

Eine Lehrfabrik bietet neben den genannten Vorteilen auch die Möglichkeit, Innovationen und neue Technologien frühzeitig zu integrieren und zu testen. So können Unternehmen prüfen, wie sie ihre Produktionsprozesse verbessern können, ohne selbst große Investitionen tätigen zu müssen. Darüber hinaus fördert eine Lehrfabrik den Austausch zwischen den Betrieben und den Bildungseinrichtungen, was zu einer verbesserten Zusammenarbeit und einem stärkeren Netzwerk führt. Durch die enge Kooperation mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen fließen zudem neue Forschungsergebnisse direkt in die Ausbildung ein.

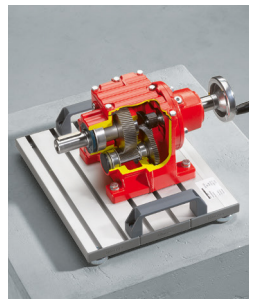
Lehrfabriken dienen darüber hinaus nicht nur der Ausbildung, sondern auch der beruflichen

Weiterbildung. Da sich gerade in Industrie und Handwerk durch technologischen Wandel und die Digitalisierung die Anforderungen für Fachkräfte schnell verändert, ist dies besonders wichtig. Facharbeiter können sich in der Lehrfabrik gezielt weiterbilden, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten an die neuesten Entwicklungen anzupassen. ■

Driving the world

**SEW**  
EURODRIVE

## Didaktik von SEW-EURODRIVE Lernen – verstehen – begeistern!



### Der Schlüssel zu praxisbezogenem Lernen und Lehren

Das Angebot von SEW-EURODRIVE ist lernfeldorientiert und an relevanten Prüfungsinhalten ausgerichtet. Ihre Vorteile:

- Wissensvermittlung an mechanischen und elektromechanischen Industriekomponenten aus dem Bereich der Antriebstechnik
- praxisnahe Begleitung in der Ausbildung, beispielsweise:
  - Industriemechaniker – Lernfeld 12 (Instandhalten technischer Systeme)
  - EBT – Lernfeld 8 (Antriebssysteme auswählen und integrieren)
  - Mechatroniker – Lernfeld 8 (Designen und Erstellen mechatronischer Systeme)

Das Didaktik-Team steht Ihnen gern zur Verfügung:  
T 07251 75-3214 • [didaktik@sew-eurodrive.de](mailto:didaktik@sew-eurodrive.de)



Neugierig geworden?  
Jetzt den QR-Code scannen und das gesamte Didaktikangebot entdecken.

[www.sew-eurodrive.de](http://www.sew-eurodrive.de)

## MEHR JUGENDLICHE ABGEHÄNGT



Der Anteil der Schulabgänger eines Jahrgangs, die keinen Schulabschluss erreichen, stieg zuletzt auf 6,9 Prozent an. 2013 hatte er noch bei 5,7 Prozent gelegen. Der Anteil der Neuzugänge im sogenannten Übergangssystem, in dem Maßnahmen für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz zusammengefasst sind, liegt weiterhin bei 27 Prozent. Dies sind einige der Ergebnisse des Nationalen Bildungsberichtes, der Anfang Juni veröffentlicht wurde.

» [www.bildungsbericht.de](http://www.bildungsbericht.de)

## Soziales Umfeld beeinflusst Ausbildungssuche

22 Prozent der Auszubildenden, die für den Azubi-Report der Plattform Ausbildung.de befragt wurden, sind über Familie, Freunde oder Bekannte auf ihren Ausbildungsberuf gestoßen. Damit liegt das soziale Umfeld vor der Selbstrecherche im Internet und Praktika auf dem ersten Platz. Zudem gaben 38 Prozent der Azubis an, sich bei der Ausbildungsplatzsuche Unterstützung von ihren Eltern geholt zu haben, 28 Prozent verließen sich auf Freunde und Bekannte. Auch hier waren dies die meistgenannten Optionen.

Den Azubi-Report kostenfrei bestellen auf:  
 » [recruiting.ausbildung.de/azubi-report](http://recruiting.ausbildung.de/azubi-report)

## NEUES GESETZ ERLAUBT BERUFVALIDIERUNG

Am 1. August ist das Berufsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz in Kraft getreten. Es erlaubt künftig Menschen ohne formalen Berufsabschluss, die Gleichwertigkeit ihrer beruflichen Kompetenzen feststellen zu lassen. Dafür müssen sie mindestens das Eineinhalbfache der Zeit, die für eine entsprechende Ausbildung vorgesehen ist, in dem jeweiligen Beruf gearbeitet haben. Zudem wurde auf Anregung des Bundesrates ein Mindestalter von 25 Jahren für diese Berufsvalidierung festgelegt. So soll verhindert werden, dass junge Menschen wegen einer Validierung auf die Ausbildung verzichten. Der Zentralverband des deutschen Handwerks fordert nun, die Verfahrensordnung für die Validierungen schnell zu beschließen.



## 2023: Höchststand bei den unbesetzten Ausbildungsplätzen

Laut einer Analyse des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB hat der Anteil nicht besetzter Ausbildungsstellen 2023 mit 35 Prozent einen Rekordstand erreicht – obwohl insgesamt wieder mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden. 2010 hatte dieser Wert noch bei 15 Prozent gelegen. Laut den IAB-Forschern haben mittlerweile nahezu alle Branchen Schwierigkeiten, Ausbildungsstellen zu besetzen. Häufigster Grund für die Nichtbesetzung ist laut den Betrieben das Fehlen von geeigneten Bewerbungen. Die IAB-Autoren werteten dafür Daten aus einer repräsentativen jährlichen Befragung von rund 15 000 Betrieben aller Betriebsgrößen und Branchen aus. Zur Analyse:





ZUKUNFT  
PERSONAL®

# PEOPLE CHANGE THINGS

**JETZT  
KOSTENFREIES  
TICKET SICHERN**

The Meetingplace for HR

Anzeige

## HR im Fokus - Zukunft Personal Europe 2024

Unter dem Motto „People change things“ lädt Europas führendes HR-Expo-Event vom 10. bis 12. September in der Koelnmesse dazu ein, die neuesten Trends in HR-Management, Digitalisierung und Leadership zu entdecken.

Unsere Welt verändert sich rasant, und die Zukunft Personal macht diesen Wandel erlebbar. 2024 setzt die Messe auf Aktivismus und Innovation, um in Zeiten von KI und Krisen die Zukunft zu gestalten. Mit spannenden Keynotes, Workshops und Networking bietet die Messe vielfältige Einblicke in aktuelle und zukünftige HR-Trends.

### Trends im HR-Management, der Digitalisierung und Leadership entdecken.

Mit Blick auf die sich verändernde Lebensrealität ihrer Zielgruppen treibt die Zukunft Personal selbst den Wandel voran. Insights, Inspiration und Networking stehen im Mittelpunkt, gepaart mit spannenden Keynotes, Panel-Diskussionen, Workshops und innovativen Formaten sowie den führenden Anbietern der HR-Branche. 2024 wird die Zukunft Personal Europe so vielfältig und bunt wie nie zuvor sein. Neben effizienten Digitalisierungsprozessen in den Personalabteilungen entscheiden Aufgaben wie Recruiting, Employer Branding und Corporate Health zunehmend über den Erfolg von Organisationen. Und die neue große Herausforderung im Business lautet: Innovationsfähigkeit. Denn ohne Innovation kein Fortschritt, ohne kreative Köpfe auf allen Ebenen keine nachhaltige Wertschöpfung. Die Zukunft Personal bringt es 2024 auf den Punkt: „People change things“.

### Neue Impulse für HR

Drei Tage lang stehen innovative Produktlösungen, wegweisende Konzepte, Vorträge und Networking mit der Community im Mittelpunkt:

Entscheider:innen, HR-Verantwortliche und Gestalter:innen der Arbeitswelt verschaffen sich auf der Zukunft Personal Europe den entscheidenden Marktüberblick und tauschen sich über die Trends von heute und morgen aus.

**Vielfältige dialogische Formate mit konkretem Mehrwert** wurden 2024 neu geschaffen. An der Thesen-Theke sprechen HR-Expert:innen unverstellt, direkt und mit hohem Entertainment-Faktor. Zuhörer:innen haben die Möglichkeit, unmittelbar mit Zustimmung oder Widerspruch zu reagieren und sich mit eigenen Fragen einzubringen. Auch neu ist die **Experten Sprechstunde**, zu welcher sich HR-Expert:innen aus dem ZP-Umfeld zu konkreten Fragestellungen und zur Problemlösung buchen lassen.

### Programmhilights

Das umfangreiche Programm der ZP Europe beschäftigt sich branchenübergreifend mit den Herausforderungen des HR-Managements. In rund 780 Sessions auf 26 Stages referieren renommierte Expert:innen über die Needs und Lösungen von Personalschaffenden. Unter anderem:

- **Laura Bornmann**, New Work & Leadership Ambassador und LinkedIn Top Voice. Ihr Credo: „The future of work is a matter of being human“
- **Carmen Maja-Rex**, Global Head of HR bei der Heidelberg Materials AG und Vorstandsvorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Personalführung

- **Verena Pausder**, Vorstandsvorsitzende des Startup-Verbands, Expertin für Digitale Bildung und Co-Gründerin des FC Viktoria Berlin

- **Dr. Stefan Frädlich**, Arzt, Bestsellerautor und Gründer von Creator

### Transformation und Innovation erleben: Kostenfreies Ticketkontingent

Leser:innen lädt der Veranstalter zur Diskussion und aktiven Gestaltung nach Köln ein: Das heißt eintauchen in innovative Lösungen, inspirierenden Diskussionen und Networking unter Branchenkollegen. Be part of this: Jetzt



die Zukunft des People Business aktiv mitgestalten! Einfach QR-Code scannen und Ticket im Ticketshop der ZP Europe einlösen.

### Zukunft Personal Europe

10. bis 12. September 2024

Halle 4.1, 4.2 und 5.1

Koelnmesse, Messeplatz 1, 50679 Köln

Alle Infos: [www.zukunft-personal.com](http://www.zukunft-personal.com)

**Kontakt: CloserStill Media Germany GmbH | Angela Steckelbach ZP Redaktionsteam | Theodor-Heuss-Anlage 2 | 68165 Mannheim**



# BDBA News

Neuigkeiten vom BDBA und aus den Landesverbänden.

## BDBA WIRD 50 JAHRE ALT

Am Samstag, den 22. Juni 2024 feierte der Bundesverband Deutscher Berufsausbilder (BDBA) sein 50-jähriges Jubiläum. Als Dachverband der Berufsausbildervereine (BAVs) ein Jahr nach Gründung vieler BAVs in Deutschland im Jahre 1974 gegründet, konnte der Verband dies im Pallotti-Haus in Freising gebührend feiern:

Mehr erfahren:



## Neue BDBA Landesgruppe für Nordrhein-Westfalen

Am 15. Juli 2024 konstituierte sich eine neue NRW-Landesgruppe unter dem Dach des BDBA. Die Gruppe wird von Frau Christine Stache organisiert. Herr Ulrich Ivens kümmert sich vor allem um große Unternehmen, die ausbilden, und ist Spezialist für KI in der beruflichen Ausbildung. Herr Christoph Kömpel unterstützt die Landesgruppe als Content-Manager und Frau Anja Stephans Herz schlägt für die Berufsorientierung.

Bei Interesse zur Aufnahme in den BDBA einfach Mitgliedsantrag ausfüllen (Download von der Homepage) und an [vorstand@bdba.de](mailto:vorstand@bdba.de) mailen. Bei Interesse an der Arbeit und Mitarbeit in der NRW-Landesgruppe einfach Email an die Leitung Frau Christine Stache, [NRW@bdba.de](mailto:NRW@bdba.de).

## Wichtige Termine 2024/2025

Die nächste Mitgliederversammlung der DBA-Akademie findet am 9. November 2024 online statt.

Die nächste Mitgliederversammlung des BDBA findet am 25. Januar 2025 statt.

## BDBA hat neue Satzung

Die neue Satzung des BDBA ist seit 5. Juli 2024 im Vereinsregister eingetragen. Am 12. Oktober 2024 findet anlässlich der geplanten Fusion des BAV Bayern mit dem BDBA eine Mitgliederversammlung statt.

## Weitere neue BDBA-Landesgruppen

Frau Jutta Mohamed-Ali übernimmt ab August 2024 im BDBA die Leitung der Landesgruppe Rheinland-Pfalz. Auf diese Weise kann Altbewährtes mit Neuem verbunden werden. Interessierte Mitglieder und neue Berufsausbilder können sich gerne an [RLP@bdba.de](mailto:RLP@bdba.de) wenden und die Gruppe verstärken. Herr Michael Grönheim übernimmt zudem ab 28. Juli 2024 die Leitung der Landesgruppe Niedersachsen unter dem Dach des BDBA. Interessierte Berufsausbilder/-innen aus Niedersachsen können sich an [NI@bdba.de](mailto:NI@bdba.de) wenden und aktiv mitarbeiten. Wir freuen uns auf Sie!



# Eine Challenge für Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit rückt immer mehr in die Mitte der Gesellschaft. Der BDBA hat deswegen eine Nachhaltigkeits-Challenge ins Leben gerufen. Wie diese abläuft und wer teilnehmen kann, erläutert Prof. Dr. Barbara Kreis-Engelhardt, Vizepräsidentin und Bundesgeschäftsführerin des BDBA.

„Nachhaltigkeit in der beruflichen Ausbildung ist eine Chance zur Verbesserung der Qualität in der Ausbildung, zur Bildung einer starken Arbeitgebermarke sowie zur Stärkung der Ausbilder-Auszubildende-Teams: Alle diese drei Faktoren sind entscheidend, um Fachkräfte gut auszubilden, zu gewinnen, zu halten und den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie der Gesellschaft zu entsprechen.“

Seit 2021 ist Nachhaltigkeit als Standardberufsbildposition fester Bestandteil der Berufsausbildung. Um Auszubildende, aber auch das ausbildende Personal für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren, hat der Bundesverband Deutscher Berufsausbilder die Nachhaltigkeits-Challenge 2024 ins Leben gerufen. Hiermit sollen Berufsausbilder/-innen eine Möglichkeit erhalten, sich mit den zukünftigen Herausforderungen auseinanderzusetzen und die Auszubildenden zur aktiven Teilnahme an diesem Prozess zu ermuntern.

Noch bis zum 27. September 2024 können alle ausbildenden Unternehmen ihre Auszubildenden bei der Deutschen Berufsausbilder-Akademie (DBA) anmelden. Die angemeldeten Azubis bekommen zeitnah online einen Zugriff auf das Medienpaket Nachhaltigkeit. Kleine Gruppen von vier bis sechs Azubis können weitestgehend selbstgesteuert wichtige Aspekte des Themas Nachhaltigkeit in ihrem beruflichen Umfeld erarbeiten.

Jedes Unternehmen kann beliebig viele Auszubildende und Azubi-Gruppen anmelden. Pro Unternehmen kann jedoch nur eine Präsentation für die Challenge 2024 eingereicht werden. Hierfür kommen Projektpräsentationen infrage, die individuelle, gesellschaftliche und wirtschaftliche Aspekte gleichermaßen aufgreifen oder durch ihre besondere Originalität auffallen. Die Durchführung des Workshops erfolgt unabhängig von der Teilnahme an der Challenge. Projektpräsentationen können bis zum 27. September 2024 bei der DBA-Akademie eingereicht werden. Die zwölf besten Einreichungen werden durch eine unabhängige Jury des BDBA e.V. bundesweit anhand von sechs Kategorien begutachtet.“

## DER TAGES-WORKSHOP WIRD MIT EINEM WEB BASED TRAINING, KURZ WBT, UNTERSTÜTZT:

- › Einstimmung durch Ausbilder/-in; individuelles Bearbeiten des WBTs; Recherche zum Thema Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen; Analyse des Ist-Soll-Zustands; Verbesserungsvorschlag mit Präsentation; reflektierendes Abschlussgespräch durch Ausbilder/-in
- › Am Ende des Tages soll eine Präsentation der Azubis mit Vorschlägen vorliegen, wie sich das Thema Nachhaltigkeit konkret im beruflichen Umfeld der Ausbildung integrieren lässt. Das Medienpaket umfasst alle Materialien, die für die Durchführung des Workshop-Tages notwendig sind. Neben dem Web Based Training sind dies Video-Tutorials, die den jeweils nächsten Arbeitsschritt erklären, sowie hilfreiche Checklisten und Vorlagen. Der Workshop schließt mit der Präsentation der Auszubildenden vor der Ausbilderin oder dem Ausbilder und einem Reflexionsgespräch ab.
- › Am 27. November 2024 werden im Rahmen einer Online-Veranstaltung die drei besten Präsentationen vorgetragen und ausgezeichnet. Weitere Informationen erhalten Sie bei dem betreuenden Netzwerk-Partner unter:
  - » [www.bdba.de/akademie/anmeldung-challenge-nachhaltigkeit-2024](http://www.bdba.de/akademie/anmeldung-challenge-nachhaltigkeit-2024)

# Veranstaltungen 2024/25

Messen, Kongresse und Tagungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung

## JAKOBB-KONGRESS

### Jahreskongress Berufliche Bildung

**Wann?** 9. und 10. Dezember 2024  
**Wo?** Stuttgart

Klett Mex, der Berufsschullehrerverband Baden-Württemberg BLV und das BIBB veranstalten den Jahreskongress Berufliche Bildung unter dem Motto „Zusammen wachsen – zusammen wirken: Routenplanung zur zukunftsfähigen Berufsausbildung“. Die Veranstaltung bietet Input und Austausch in Workshops und interaktiven Formaten, geführte Exkursionen zu Best-Practice-Betrieben und -Schulen sowie eine Fachmesse zur beruflichen Bildung mit innovativen Anbietern.

» [www.jakobb.de](http://www.jakobb.de)

## INNOVET-FACHKONFERENZ 2024

### Konferenz des BMBF

**Wann?** 6. November 2024  
**Wo?** Berlin

Die Konferenz stellt die Ergebnisse der 17 Projekte aus der ersten Runde des Förderprogramms InnoVET von 2020 bis 2024 vor. Zudem erhalten die Teilnehmenden Einblick in die Themen der in diesem Jahr startenden neuen InnoVET PLUS-Projekte. Der Kongress richtet sich an Akteure der deutschen Berufsbildung aus Politik, Verbänden, Kammern, Gewerkschaften und Bildungseinrichtungen.

» [www.inno-vet.de/innovet/de/konferenz](http://www.inno-vet.de/innovet/de/konferenz)

## DIDACTA BILDUNGS-MESSE 2025

### Europas größte Bildungsmesse

**Wann?** 11. bis 25. Februar 2025  
**Wo?** Stuttgart

Die kommende didacta – die Bildungsmesse steht im Bundestagswahljahr unter dem Motto „Demokratie braucht Bildung – Bildung braucht Demokratie“. Besucherinnen und Besucher erwartet ein Bildungsgipfel, auf dem sich Bildungsakteure und -akteurinnen in einem vielseitigen Rahmenprogramm informieren und austauschen können. Aussteller präsentieren dort innovative Lösungen für das Bildungssystem. Mehr Infos auf:

» [www.didacta-messe.de](http://www.didacta-messe.de)

## Impressum

**Herausgeber:** Didacta Ausstellungs- und Verlagsgesellschaft mbH  
Rheinstraße 94  
64295 Darmstadt

AVR Agentur für Werbung und Produktion GmbH  
Arabellastraße 17  
81925 München

**Chefredaktion:** Prof. Dr. mult. Wassilios E. Fthenakis (verantwortlich)  
wassilios@fthenakis.de

**Verlag und Redaktionsanschrift:** AVR Agentur für Werbung und Produktion GmbH  
Arabellastraße 17  
81925 München

+49 89 419694-43  
info@avr-werbeagentur.de  
bildungspraxis.magazin  
@avr-verlag.de

[www.avr-werbeagentur.de](http://www.avr-werbeagentur.de)  
[www.bildungspraxis.de](http://www.bildungspraxis.de)

**Leser- und Aboservice:** abo-bildungspraxis@easy-mail.de  
+49 89 450662-13  
Aboverwaltung  
c/o Easy Mail GmbH  
Otto-Hahn-Str. 14  
85609 Aschheim

**Geschäftsführung:** Thomas Klocke  
Katrin Geißler

**Gesamtleitung Bildungsredaktion:** Silvia Gallus

**Projekt- und Redaktionsleitung:** Vincent Hochhausen

**Redaktion:** Roman Eisner  
Franziska Schubert  
Teresa Sorg

**Redaktionsassistent:** Petra Wischer

**Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:** Edith Gehnert  
Gerhard Hiebert  
Anja Schmitz  
Irena Theuer  
Gabriele Weingärtner

**Gesamtleitung Anzeigenverkauf:** Kirstin Strecker  
+49 89 419694-57  
kstrecker@avr-verlag.de

**Satz & Layout:** Richard Pflaum Verlag  
GmbH & Co. KG  
Lazarettstraße 4  
80636 München

**Art Direction / Bildredaktion:** Michaela Heller  
Patricia Stahl

**Stellvertretende Art Direction:** Sabrina Gentner

**Composing:** Udo Karohl

**Titelbild:** Mopic / Shutterstock.com

**Erscheinungsweise:** 4 x jährlich

**Druck:** Bonifatius GmbH Druck  
Karl-Schurz-Str. 26  
33100 Paderborn

**Heftpreise:** Deutschland 6,80 € inkl. MwSt.,  
Österreich 7,50 €, Schweiz 11 CHF

**Abonnement:** Jahresabonnement (4 Hefte) 24 €, zzgl. Versandkosten  
Bestellung auf:  
[www.bildungspraxis.de](http://www.bildungspraxis.de)

**Hinweis:** Beiträge freier Autorinnen und Autoren geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

Verleger zugleich Anschrift aller Verantwortlichen

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist München. Nachdruck oder sonstige Vervielfältigung – auch auszugsweise – sind nur mit Genehmigung des Verlages gestattet. Für unaufgefordert eingesandtes Redaktionsmaterial übernimmt der Verlag keine Haftung.

# BILDUNG BRAUCHT EIN MITEINANDER.

DER DIDACTA VERBAND – EIN STARKES NETZWERK.



Für mehr Zusammenhalt und eine lebendige Demokratie:  
Damit sich diese nachhaltig entwickelt, knüpfen wir  
ein starkes Bildungsnetzwerk, das Perspektiven eröffnet.  
Informieren Sie sich über unser Angebot.

Mit ihm werden Ihre  
Techniker echte

# Praxis- Kenner

**Real Experience Learning macht es möglich.**

Durch die perfekte Symbiose aus Theorie und Praxis, selbstständigem Lernen und angeleiteter Lehre tauchen die Lernenden in eine ganz neue Bildungswelt ein. Sie erlangen nicht nur Wissen, sondern auch die nötige Handlungskompetenz und werden zu Experten auf ihrem Gebiet. Machen Sie Ihre Lernenden jetzt fit für die Zukunft.