

Ausbilden – Weiterbilden – Begeistern

Mehr Fachkräfte für die Region



Sonderveröffentlichung der IHK Reutlingen – Tübingen – Zollernalb

in Zusammenarbeit mit



#TEAMSPIRIT

Inhouse-Training für Unternehmen

Die IHK Reutlingen ist exklusiver Partner für Personalentwicklung durch Weiterbildung. Wir bieten kostenlose Beratung und maßgeschneiderte Konzepte für Seminare und Zertifikate direkt in Ihrem Betrieb.

ihkrt.de/inhouse



INHALT

Die Lücke wird groß
IHK-Fachkräftemonitor
Seite 4

Es fehlt an Bewerbungen
IHK-Umfrage legt Ausbildungsproblem offen
Seite 5

Wertschätzung
Firma Rau bindet Azubis aktiv ein und hat eigene Akademie
Seite 6

Personell am Limit
Wie sich das Stausee-Hotel um Fachkräfte bemüht
Seite 7

Junge Generation dabei
AVAT fährt bei der Nachwuchssuche mehrgleisig
Seite 8

IHK-Ausbildungsangebote
Chancen für Schulabgänger, Studienabbrecher, Firmen
Seite 9

Die Weichen stellen
Balingen Sichelschule bietet früh Kontakte zur Berufswelt
Seite 10

Kein gerader Weg
Und doch am Ziel mit IHK-Projekt für Studienabbrecher
Seite 11

»Das ist mein Beruf«
Junger Eritreer erfolgreich bei Knecht ausgebildet
Seite 12

Personalprobleme gelöst
Tübinger Gastronom hilft sein Russisch bei der Suche
Seite 13

Aus der großen weiten Welt
Pilotprojekt vermittelt Fachkräfte in die Region
Seite 14

Auffallen ist die Devise
Employer Branding
Seite 15

Durchstarten mit der IHK
Angebotspalette zur Weiterbildung für viele Zielgruppen
Seite 16

Ein langer, lohnender Weg
Albina Almakayeva arbeitet immer an ihrer Karriere
Seite 17

Weiterbildung zum Meister
Als Führungskraft zurück zur Schule
Seite 18

Künstliche Intelligenz
KI – über Branchen hinweg
Seite 19

Über den eigenen Tellerrand
Viele IHK-Netzwerke für beruflich Kontaktsuchende
Seite 20

Sie nutzen IHK-Netzwerke
Janina Bauer und Ralf Scheiding schätzen die Angebote
Seite 21

Weiche Standortfaktoren
Sie sind für Jobsuchende oft das Zünglein an der Waage
Seite 22

Alle Bezeichnungen rund um Berufe schließen m/w/d ein



Die Zentrale der Industrie- und Handelskammer Reutlingen in der Hindenburgstraße 54.

FOTO: HORST HAAS

Fachkräftemangel geht alle an

Editorial – Die Industrie- und Handelskammer Reutlingen ist für ihre Unternehmen da

REUTLINGEN. Ein Großteil der Unternehmen schlägt Alarm, auch in der Region Neckar-Alb. Ihnen fehlt bereits heute qualifiziertes Personal an allen Ecken und Enden. Dabei ist die Spitze des Eisbergs noch lange nicht erreicht. Die Prognosen reichen bis 2035 und zeichnen ein düsteres Bild. Dann werden auf dem regionalen Arbeitsmarkt über alle Branchen hinweg rund 53.000 Fach- und Arbeitskräfte fehlen.



IHK-Präsident Christian O. Erbe (links) und IHK-Hauptgeschäftsführer Dr. Wolfgang Epp. FOTO: PR

»Es ist höchste Zeit«

Nur wenn alle an einem Strang ziehen, schaffen wir, dass die Wirtschaft handlungsfähig bleibt. Möglichkeiten gibt es derlei viele: die Ausbildung des eigenen Nachwuchses, die Zuwanderung von Fachkräften, die Stärkung des Standorts als Lebensraum.

Diese Beilage zeigt: Die IHK Reutlingen ist an der Seite ihrer Mitgliedsunternehmen und unterstützt sie in verschiedenen Bereichen und mit vielen Projekten. Wir stellen Ihnen die

Aus- und Weiterbildung vor, zeigen, wie Fachkräfte mit den IHK-Netzwerken up-to-date bleiben, und wie die Wege aus dem Ausland in die Betriebe der Region führen können.

»Jeder und jede ist gefragt«

Unternehmerinnen und Unternehmer erzählen von

ihren eigenen Aktivitäten und wo der Schuh besonders drückt.

Es ist höchste Zeit, das Ruder herumzureißen und dabei sind alle gefragt: Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihren Angestellten Weiterentwicklung durch Weiterbildung ermöglichen, Fachkräfte, die sich mit ihrem persönlichen Einsatz selbst voranbringen, junge Menschen, die sich ins Arbeitsleben stürzen und durch eine fundierte Ausbildung für Betriebe unentbehrlich machen.

Seien Sie alle dabei und zeigen Engagement – damit unsere Unternehmen auch 2035 noch das Wichtigste haben, was Wirtschaft und Erfolg ausmachen: Menschen, die viel wissen und viel können.

Christian O. Erbe
IHK-Präsident

Dr. Wolfgang Epp
IHK-Hauptgeschäftsführer

IMPRESSUM

Sonderveröffentlichung der Industrie- und Handelskammer Reutlingen (IHK) in Zusammenarbeit mit Reutlinger General-Anzeiger (GEA), Schwäbisches Tagblatt, Südwestpresse Neckar-Alb und Zollern-Alb-Kurier
Konzeption/Texte: Stefanie Walker (IHK)
Redaktion/Layout: Iris Kreppenhofer (GEA)
Anzeigen: Carsten Witte (verantwortlich), Alexander Rist (GEA)
Titelgestaltung: Achim Goller
Titelfotos (von links oben im Uhrzeigersinn): Frank Pieth, Gerlinde Trinkhaus, Wolfgang Albers, Gabriele Böhm
Druck: Druckzentrum Neckar-Alb
Auflage: 105 000 Exemplare



Fachkräfte fehlen in vielen Branchen. Unternehmen müssen sich attraktiv für Mitarbeiter und Bewerber machen.

FOTO: INDUSTRIEBLICK/ADOBE STOCK

Die Lücke wird richtig groß

IHK-Fachkräftemonitor – Was für Unternehmen zu tun ist, um Fachkräfte zu gewinnen oder zu halten

REUTLINGEN/TÜBINGEN/ZOLLERNALB. Bis zum Jahr 2035 werden in der Region Neckar-Alb 53 000 Fach- und Arbeitskräfte fehlen. Das zeigen die neuesten Berechnungen des IHK-Fachkräftemonitors. In der Region Neckar-Alb wird im Jahr 2035 fast jede fünfte Stelle unbesetzt bleiben. Aktuell sind rund 275 000 Personen sozialversicherungs-pflichtig beschäftigt.

Der größte Mangel ergibt sich bei den kaufmännisch beruflich Qualifizierten mit einem Engpass von 36 000 Fachkräften. Etwa ein Drittel wird in medizinischen Gesundheitsberufen (5 800) fehlen ebenso wie in sozialen Berufszweigen (5 490).

Im technischen Bereich werden in den Landkreisen Reutlingen, Tübingen und Zollernalb rund 14 000 Arbeitskräfte fehlen, davon ein Drittel in technischen Forschungs- und Entwicklungsberufen (4 600). In den Helferberufen werden sogar 8 000 Fachkräfte fehlen, so das Ergebnis des Fachkräftemonitors, der auf einem Prognosemodell basiert (siehe Infobox). Die Bevölkerungsentwick-

lung wird in den nächsten Jahren beim Thema Fachkräfte eine große Rolle spielen. Seit 2010 ist die Bevölkerung in der Region Neckar-Alb lediglich um 2,2 Prozent gewachsen, im Ranking Baden-Württembergs landet die Region damit nur auf Platz 10 von 12.

Außerdem wird in den kommenden 13 Jahren das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der Region von 45,3 Jahren auf 49,5 Jahre steigen. Das heißt: Aktuell gibt es mehr ältere als jüngere Menschen – und das wird auch 2035 noch so sein.

Digitalisierung – Motor oder Bremse?

Welche Auswirkungen die Digitalisierung auf die Verfügbarkeit von Fachkräften haben wird, ist derzeit kaum einschätzbar. »Einerseits wird die Digitalisierung Arbeitsplätze kosten, andererseits wird sie neue Jobs schaffen. Dazu kommt allerdings: Der Fachkräftemangel

wird den eigentlich absehbaren Digitalisierungsschub bremsen und das ist aus unserer Sicht das signifikant größere Problem«, erklärt IHK-Expertin Antonia Hettinger.

Betreuungsangebote für Familien ausbauen

Fakt ist: In den Unternehmen ist der Fachkräftemangel bereits angekommen. In der Konjunkturumfrage der IHK Reutlingen vor einem Jahr gaben bereits 62 Prozent der rückmeldenden Unternehmen an, dass sie offene Stellen nicht besetzen können. Lediglich 17 Prozent gaben an, keine Probleme bei der Personalsuche zu haben.

Im vergangenen Jahr hat sich die Lage weiter verschärft. In der Umfrage vom Frühjahr dieses Jahres wählten Unternehmen den Fachkräftemangel bei der Frage nach den größten Risiken für ihre wirtschaftliche Entwicklung im Ranking auf Platz 3 – lediglich getoppt von

den steigenden Energie- und Rohstoffpreisen. Nicht verwunderlich ist deshalb, dass Unternehmerinnen und Unternehmer – gefragt nach ihrer Zufriedenheit mit dem Standort Neckar-Alb – die Verfügbarkeit beruflich qualifizierter Fachkräfte am stärksten bemängeln und dies neben der Mobilfunk- und Breitbandversorgung als einen der wichtigsten Handlungsbedarfe erachten.

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, gilt es, an

FACHKRÄFTEMONITOR

Der IHK-Fachkräftemonitor basiert auf einem Prognosemodell, das die WifOR Wirtschaftsforschung GmbH, Darmstadt, im Auftrag der Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammern entwickelt hat. In die Berechnungen fließen folgende Indikatoren ein: IHK-Konjunkturbefragungen, Beschäftigten- und Arbeitslosenzahlen des Statistischen Landesamtes, voraussichtliche Renteneintritte, Wanderungsbewegungen, Studien- und Absolventenzahlen.

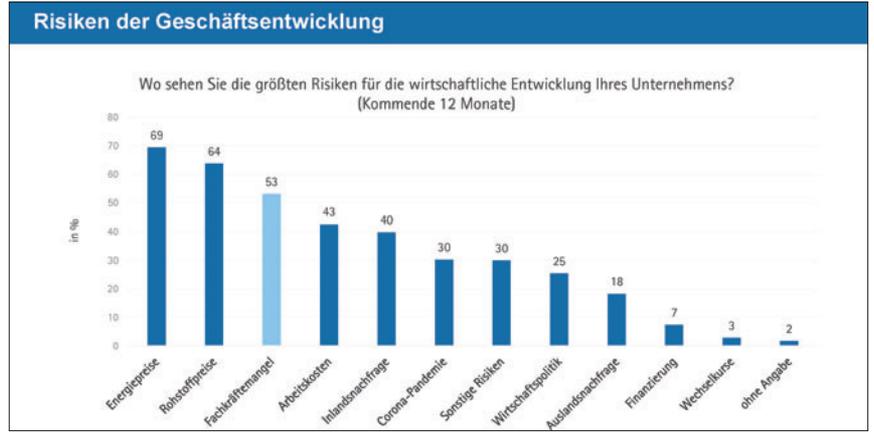
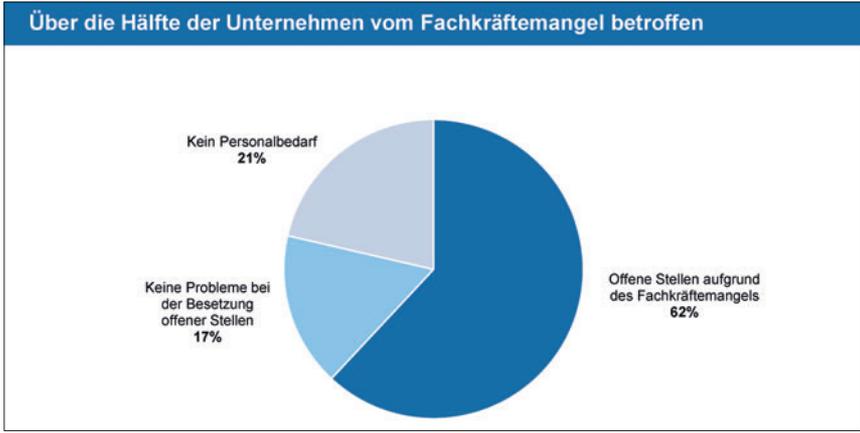
verschiedenen Stellschrauben zu drehen. Potenzial bieten zum einen Frauen, die wegen der Erziehung ihrer Kinder in Teilzeit oder gar nicht arbeiten. Wenn das Betreuungsangebot weiter ausgebaut wird, können sie Beruf und Familie besser vereinbaren.

Zudem kann der Fachkräftebedarf durch erfolgreiche Fachkräfteeinwanderung gedeckt werden. Dazu gehört auch, begleitende Strukturen weiter anzupassen und beispielsweise das Berufsanerkennungs- und Visumsverfahren für ausländische Fachkräfte mit Berufsabschluss zu beschleunigen.

Nicht zuletzt muss die Region attraktiv gestaltet werden. Dazu gehören ausreichender und bezahlbarer Wohnraum, eine gute Infrastruktur und umfassende Freizeitaktivitäten, denn: Nur wer sich wohlfühlt, bleibt.

Die IHK Reutlingen unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen in den verschiedenen Handlungsfeldern. Die komplette Übersicht gibt es im Internet. (swa)

www.ihkrt.de/fachkraefte



Das linke Schaubild zeigt das Ergebnis einer IHK-Umfrage im Herbst 2021: Schon damals hatten 62 Prozent der Unternehmen zu wenig Fachkräfte. Die rechte Grafik zu einer IHK-Umfrage im Frühsommer '22 verdeutlicht, dass Unternehmerinnen und Unternehmer den Fachkräftemangel als eines ihrer größten Risiken sehen. GRAFIKEN: IHK

Es fehlt an Bewerbungen

Statistik – IHK-Umfrage legt Ausbildungsproblem von Unternehmen der Region offen und zeigt ihre Reaktionen

REUTLINGEN/TÜBINGEN/ZOLLERNALB. Trotz hoher Ausbildungsbereitschaft gelingt es den Betrieben mittlerweile nicht mehr, den vielerorts dringend benötigten Fachkräftebedarf selbst auszubilden. Das zeigt eine IHK-Umfrage.

Demnach können 41 Prozent der Betriebe in der Region Neckar-Alb derzeit ihre Lehrstellen nicht besetzen. Dabei fehlt es den Unternehmen vor allem an Bewerbungen. 14 Prozent der befragten Firmen meldet sogar, dass sie überhaupt keine Bewerbungen mehr erhalten haben.

Die Lage hat sich in den letzten Jahren deutlich verschärft: Noch im Jahr 2013 blieben lediglich bei 18 Prozent der befragten Unternehmen in der Region Neckar-Alb Stellen unbesetzt.

den oder an einer grundlegenden Überarbeitung bestehender gesehen.

Kritisch sehen die befragten Betriebe Pläne der Bundesregierung, Jugendliche auch außerhalb von Betrieben in ihrem Wunschberuf auszubilden. Befürchtet werden dadurch eine weitere Verschärfung des Bewerbermangels und

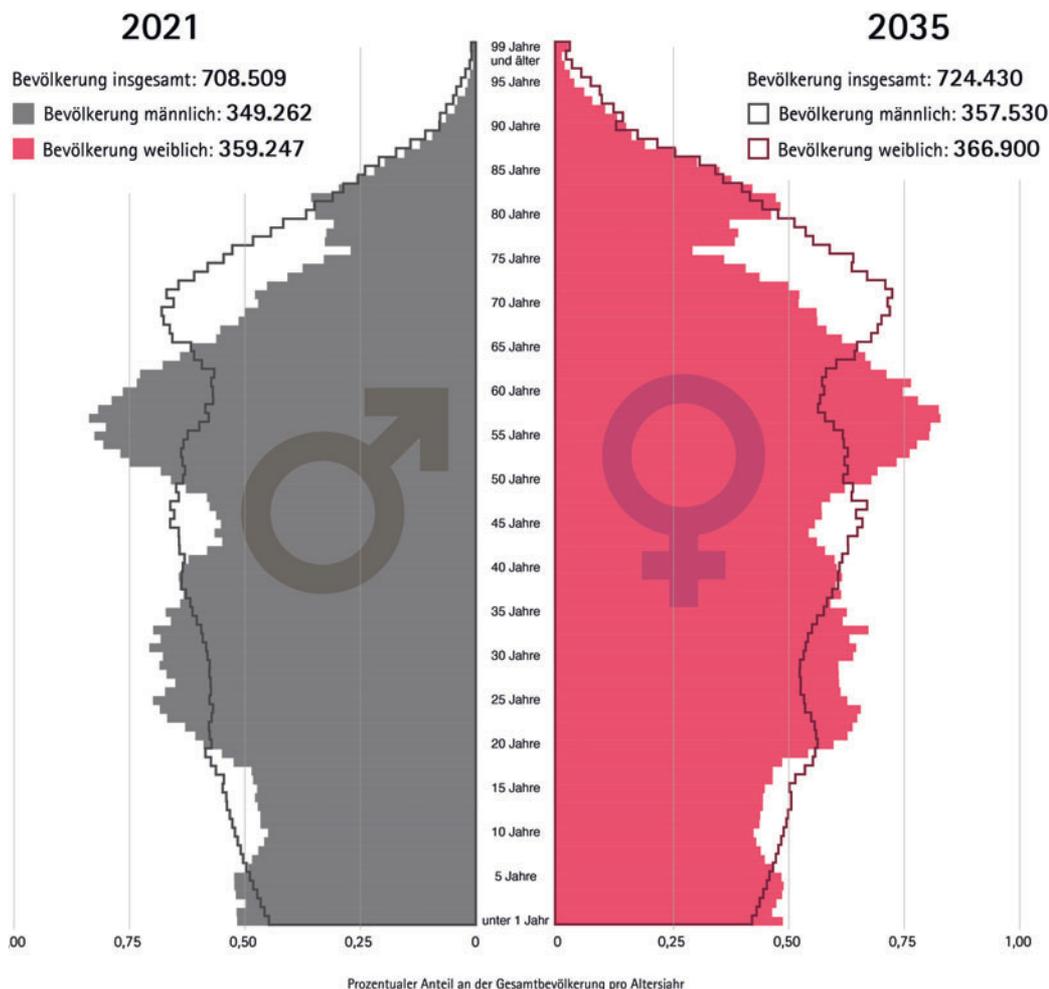
eine Qualifizierung am Bedarf der Praxis vorbei.

Die jährliche bundesweite Umfrage wurde im Zeitraum vom 18. Mai bis 3. Juni 2022 online durchgeführt. Die Auswahl und Ansprache der Unternehmen erfolgte direkt über die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg. Landesweit haben sich insge-

samt 3 567 Unternehmen an der Umfrage beteiligt. In den Landkreisen Tübingen, Reutlingen und Zollernalb beteiligten sich 340 Unternehmen. Der Großteil der teilnehmenden Unternehmen kommt mit 42 Prozent aus der Industriebranche (ohne Bau), gefolgt von der Handelsbranche mit 13 Prozent. Die Industrieunter-

nehmen sind mit 29 Prozent im Maschinenbau, mit 26 Prozent in der Metallerzeugung und -bearbeitung sowie mit 10 Prozent im Bereich Elektrotechnik tätig. (swa)

Bevölkerung nach Alter und Geschlecht in der Region Neckar-Alb



Die Bevölkerung wächst: Die Grafik veranschaulicht den prozentualen Anteil von Männern und Frauen jeden Alters an der Gesamtbevölkerung. GRAFIK: IHK/DATEN: STATISTISCHES LANDESAMT BAWÜ



»ICH HALTE MEINE FACHKRÄFTE, ...

indem ich garantiere, dass alle Rampf-Mitarbeitenden ihre Talente und ihre Kreativität im Rahmen eines vertrauensvollen und familiären Arbeitsumfeldes voll und ganz entfalten und weiterentwickeln können.«

Michael Rampf
Geschäftsführender
Gesellschafter
Rampf-Gruppe
Grafenberg

Flache Hierarchien und moderne IT

Die Unternehmen reagieren, zeigt die Umfrage. Sie verstärken ihre Anstrengungen, um als attraktiver Ausbildungsbetrieb wahrgenommen zu werden. Dabei setzen sie auf die Wirkungsweise von flachen Hierarchien, eine moderne IT-Ausstattung und einen verbesserten Rekrutierungsprozess.

Dabei sind die Unternehmen mit den aktuellen Ausbildungsberufen insgesamt zufrieden: Neun von zehn finden die aktuellen Ausbildungsberufe vor dem Hintergrund der Digitalisierung als passend. Überwiegend wird also kein Bedarf an gänzlich neuen Berufsbil-

Der Weg zu eigenen Fachkräften

Duale Ausbildung – Die Chance für Unternehmen, den Nachwuchs an Spezialisten selbst heranzuziehen

REUTLINGEN. Die duale Ausbildung bietet Unternehmen die Möglichkeit, den Fachkräftenachwuchs selbst heranzuziehen. Wer diese Chance nutzt, ist unabhängiger vom Arbeitsmarkt und spart Kosten für die Personalsuche. Zudem können Ausbildungsinhalte genau auf

das Unternehmen zugeschnitten werden.

Weitere Vorteile: Ausbilderinnen und Ausbilder lernen ihre Lehrlinge sehr gut kennen und können einschätzen, wer im Betrieb weiter beschäftigt werden kann. Gleichzeitig lernen Azubis das ganze Unter-

nehmen kennen und können schnell in Arbeitsabläufe integriert werden.

Nicht zuletzt stärkt eine Ausbildung die Bindung der künftigen Fachkräfte zum Unternehmen. Viele Unternehmen in der Region sind sich der Vorteile bewusst und wollen

ausbilden, können aber ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen.

Über ihre Erfahrungen berichten auf dieser und den Folgeseiten: Ausbildungsleiterin Dina Endress von Rau Arbeitsplatzeinrichtungen in Balingen zeigt, wie sie Nach-

wuchs gewinnt. Geschäftsführer Gerhard Klose und Azubis vom Stausee-Hotel in Glems geben Einblicke in ihre Arbeit. Personalreferentin Sonja Kailer von Avat Automation in Tübingen erläutert ihre Anstrengungen, Fachkräfte zu gewinnen. (swa)

Wertschätzung als roter Faden

Rau Arbeitsplatzeinrichtungen – Aktive Einbindung der Auszubildenden und hauseigene Akademie

BALINGEN. Ein offenes Raumkonzept mit viel Glas, im Eingangsbereich sind mehrere Werkbänke auf edlem Parkettboden drapiert: Die Atmosphäre in dem ehemaligen Fitness-Studio steht symbolisch für das, was der Firma Rau, die sich auf die Einrichtung von Arbeitsplätzen spezialisiert hat, im täglichen Miteinander wichtig ist.

Denn: »Offenheit in der Kommunikation ist für uns ein wesentliches Unternehmensprinzip, was natürlich offene Türen und ein offenes Ohr auch für private Sorgen und Nöte mit einschließt«, erklärt Dina Endress, die Ausbildungsleiterin der mittelständischen Firma.

Trotz der inzwischen 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werde zudem Wert gelegt auf eine familiäre Atmosphäre, in der jeder jeden kennt – die Azubis also auch die Geschäftsleitung und umgekehrt. Viele junge Leute, die ja meist frisch von der Schule kommen, fühlen sich ihrer Erfahrung nach in so einem erweiterten familiären Setting wohler als in der Anonymität eines Großkonzerns.

Die Firma Rau konzentriert sich auf die Einrichtung betrieblicher Arbeitsplätze. Es geht um Werkbänke, Werkzeugwagen, Arbeitstische, EDV-Möbel und Schubladenschränke. Nicht von ungefähr haben die Produkte, die vielleicht später in dunklen Werkstätten ihr Dasein fristen, bei Rau im Entrée einen großen Auftritt, der zeigt: »Wir schätzen das wert, was wir hier herstellen.«

Auch die 13 Azubis und die eine Studentin, die eine duale Ausbildung absolviert, sind ein wesentlicher Teil der großen Rau-Familie und aktiv in die tägliche Arbeit eingebunden: Sie dürfen beispielsweise ein



Familiäre Atmosphäre und viel Anerkennung bei guten Leistungen: Dina Endress (Dritte von links) mit den Auszubildenden bei Rau Arbeitsplatzeinrichtungen in Balingen. FOTO: PIETH

Angebot erarbeiten oder eine Bewerbungsanfrage beantworten. »Das stärkt ihr Verantwortungsgefühl«, hat Dina Endress beobachtet.

»Wenn unsere Azubis zur Schule müssen, dann geben wir ihnen den Rest des Tages frei«

Und dieses aktive Eingebundensein zeigt zugleich allen anderen in der Firma einmal mehr auf, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin gleichermaßen wichtig im Gesamtgefüge ist, denn: »Jede Abteilung merkt es sofort, wenn der Azubi fehlt«. Entsprechend wertschätzend gestaltet sich auch der Umgang miteinander.

Die Wertschätzung des Auszubildenden kann jedoch auch

auf andere Weise zum Ausdruck gebracht werden. »Wenn unsere Azubis zur Schule müssen, dann geben wir ihnen in der Regel den Rest des Tages frei«, erklärt die Ausbildungsleiterin. »Von unseren Azubis höre ich, dass dies bei anderen Unternehmen keineswegs selbstverständlich ist. Zwei Drittel von ihnen müssen nach der Schule zurück in den Betrieb.«

Mit dieser Geste zeige die Firma Rau, dass sie der Schulbildung den gleichen Stellenwert einräume wie der Arbeitsleistung. Das motiviert die Azubis nicht nur, am Tag darauf an ihrem Arbeitsplatz wieder alles zu geben, sondern sporne sie auch an, sich in die Schule richtig reinzuhängen.

Ist das von Erfolg gekrönt, hat die Firma Rau wieder eine Anerkennung parat: »Wer mit guten Noten punktet, bekommt beispielsweise den Laptop geschenkt, den er bei seiner Arbeit benutzt«, sagt Dina Endress. Analog dazu erhält der

Logistiker seinen Gabelstaplerführerschein bezahlt. Es gibt Prämien für gute Schulzeugnisse, Fahrtkostenzuschüsse, und auch die Aufenthaltskosten für den Berufsschulbesuch in Göppingen übernimmt der Arbeitgeber.

»Wir stellen nur so viele Azubis ein, wie wir auch übernehmen können«

Die jungen Leute da abholen, wo sie sich sowieso tummeln: Das ist das Prinzip von Dina Endress, wenn es um die Nachwuchsgewinnung geht. Sie ist ständig auf digitalen Azubi-Plattformen unterwegs und arbeitet dabei bevorzugt mit vielen Bildern und Videos. Tenor: Der Job soll Spaß machen – ob es nun im Bereich Industriekaufmann respektive

Industriekaufmann/-frau für E-Commerce, als Oberflächenbeschichter/-in oder Holzbearbeitungsmechaniker/-in oder als Fachkraft für Lagerlogistik. Nicht wenigen Ausbildungsverträgen ging ein Praktikum voraus.

In der Ausbildung selbst geht es dann nicht nur ums Arbeiten und Pauken. Sondern es finden monatliche Azubi-Treffen statt, um sich austauschen zu können, an Fasching Fasnetsküchlebacken für die ganze Belegschaft oder sie werden mit der schönen Aufgabe betraut, die Weihnachtsgeschenke im Betrieb verteilen zu dürfen.

Ist die Ausbildung beendet, gibt es eine Arbeitsplatzgarantie: »Wir stellen immer nur so viele Azubis ein, wie wir auch übernehmen können«, sagt die Ausbildungsleiterin. Obligatorisch ist ein gemeinsames Gespräch, um zu klären, ob es sinnvoll ist, noch ein duales Studium draufzusatteln oder ob eine spezielle Qualifizierung einen Mehrwert bringt.

Denn ein Portfolio an Qualifizierungsangeboten ist fester Bestandteil der hauseigenen, ständig wachsenden »Rau-Akademie« mit berufsbegleitenden Seminaren oder Weiterbildungen als Abendveranstaltungen.

Neben IHK-Weiterbildungen und Kursen externer Experten ermutigt Dina Endress ihre Kolleginnen und Kollegen gerne, ihr Wissen und Können in diese Rau-Akademie einfließen zu lassen. Etwa in Form von Excel-Schulungen oder Tipps fürs Telefonmarketing, wenn einem das Thema gut liegt. Denn auch so eine Aufgabe übertragen zu bekommen, könne sehr motivierend sein. (va)

Personell am Limit

Ausbildung – Wie sich die Gastronomie um Fachkräfte bemüht – am Beispiel des Stausee-Hotel-Restaurants

METZINGEN-GLEMS. »Ich habe gerne mit Menschen zu tun und fühle mich hier bei meiner Arbeit sehr wohl«, sagt Daniel Lee. Er ist im Stausee-Hotel-Restaurant der Familie Klose als Ausbilder und gleichzeitig Restaurantleiter tätig, steht aber auch oft an der Rezeption. »Man muss flexibel sein«, betont Daniel Lee. Denn auch am Stausee in Glems fehlen Personal und Fachkräfte.

Josef Klose ist Geschäftsführer in dem Familienunternehmen. Unter anderem übernimmt die Familie auch sämtliche Gärtner- und Hausmeister-tätigkeiten. »Es ist schwer, Auszubildende zu bekommen«, bedauert der Geschäftsführer. Während der Pandemie mit Schließungen und Auflagen hätten viele in der Gastronomie einfach keine Zukunft mehr gesehen.

Klose erzählt von einer Mitarbeiterin, die am Stausee eine Ausbildung zur Restaurantfachfrau machte und anschließend drei Jahre lang als Restaurantleiterin arbeitete. »Doch dann entschloss sie sich, Betriebswirtschaft zu studieren, weil sie sich damit bessere Chancen ausrechnete und auch die Arbeitszeiten familien- und freizeitgünstiger seien.«

Eine andere ehemalige Arbeitnehmerin koche jetzt in



Daniel Lee im Stausee-Hotel-Restaurant in Metzingen-Glems.

einer Kantine in Tübingen. »Dort hat sie Samstag und Sonntag frei, was in unserem Restaurant nicht der Fall sein kann.« Und: Möglicherweise müssten viele in der Branche den Service umstellen und nur noch Buffet mit Selbstbedienung anbieten.

Ein Ruhetag mehr und früher Schluss fürs Personal – zum Ärger mancher Gäste

Um den Angestellten etwas Pause zu verschaffen, ist im Stausee-Restaurant am Donnerstag Ruhetag und sonntags ab 18 Uhr geschlossen. »Aber Sie glauben nicht, was wir dafür manchmal von der Kundschaft zu hören bekommen«, sagt Klose.

»Die Arbeitszeiten sind oft das Problem«, sagt Daniel Lee. »Ich arbeite von 10 bis 14 und von 18 bis 22 Uhr, also immer dann, wenn Familie und Freunde etwas unternehmen wollen.« Hinzu komme bei dem Betrieb, der idyllisch im Grünen liegt, eine gewisse Anfahrtszeit. Von dem Gehalt allein eine Familie zu ernähren, sei nicht möglich.

Inklusive der Terrasse verfügt das Restaurant über 380 Sitzplätze. Hier sind vier Fachkräfte mit einer Vollzeitstelle im Einsatz sowie eine Servicekraft, eine Auszubildende sowie zwei Aushilfskräfte und Praktikanten. In der Küche arbeiten drei Köche, zwei Auszubildende, zwei Spülhilfen und zwei Aus-

Die Ausbildung verläuft im Gastgewerbe dual. »Das bedeutet, dreimal während der dreijährigen Dauer einen zwölfwöchigen Blockunterricht in der Landesberufsschule Überkingen«, so der Geschäftsführer.

»Meine Entscheidung für die Ausbildung habe ich nie bereut«

»Auf dem Programm stehen Warenkunde, Servicetechnik, Einkauf, Hygiene, Kalkulation und natürlich Ernährungskunde und Zubereitung«, erklärt der Koch-Azubi Junaid Khalid Brahim Qureshi. Der Auszubildende lobt, dass seine Arbeit sehr vielfältig sei.

»Darüber hinaus liebe ich



Koch-Azubi Junaid Qureshi.

das Kochen«, sagt der angehende Koch. »Meine Entscheidung für die Ausbildung habe ich noch nie bereut.« (GEA)

TEXT/FOTOS: GABRIELE BÖHM



»WIR ENTWICKELN FACHKRÄFTE, ...

weil unsere Gesellschaft von Fachkönnen lebt.«

Dr. Daniela Eberspächer-Roth
Geschäftsführende
Gesellschafterin
Profilmittel-Gruppe
Hirrlingen

Menschen gewinnen – Zukunft gewinnen



Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind der zentrale Wettbewerbsfaktor für jedes Unternehmen. Profitieren Sie von unserer jahrzehntelangen Erfahrung in der Personalsuche und Personalauswahl: **professionell, maßgeschneidert und mit Erfolgsgarantie.**

- Executive Search
- Anzeigengestützte Personalsuche
- Direktvermittlung von Fach- und Führungskräften

Tauster
Die Personalberatung

2012 - 2022

Tauster GmbH | Aulberstraße 25
72764 Reutlingen | 07121 16124-0
info@tauster.de | www.tauster.de

Junge Generation darf mitgestalten

Avat – Gefragt sind Fachkräfte für intelligente Regelungslösungen für die Energiewende

»Bei uns ist schon eine sehr anspruchsvolle Qualifikation gefragt«

TÜBINGEN. Avat Automation ist ein Technologieunternehmen, das smarte Regelungstechnik für die Energiewende entwickelt. Kernkompetenz des Tübinger Unternehmens sind Automatisierungslösungen für dezentrale Energiesysteme zur nachhaltigen Energieerzeugung, -verteilung und das Energiemanagement. »Dabei geht es um Lösungen für Stadtquartiere, Industrieunternehmen oder Gewerbegebiete – darum, Ökologie und Ökonomie zusammenzubringen«, bringt Geschäftsführer und Unternehmensgründer Frank Gansloser die Sache auf den Punkt.

Für erneuerbare Energien, saubere Städte und gegen den Klimawandel einen Beitrag zu leisten – das spreche potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, sagt Personalreferentin Sonja Kailer. Die junge Generation habe den Anspruch, nachhaltig zu arbeiten, sagt sie. »Bei uns hat sie die Chance, die Energiewende aktiv mitzugestalten.« Doch geeignete Bewerber auf Ausbildungsplätze sind rar. Und die Konkurrenz beim Ringen um technisch versiertes Fachpersonal – also Ingenieure, Elektrotechniker – ist groß.

Avat ist das Paradebeispiel eines Hidden Champion – in ihrem Marktsegment zählt die Firma zu den Top Unternehmen weltweit, doch in der allgemeinen Öffentlichkeit ist sie wenig bekannt. »Was wir machen, ist topaktuell und hochspannend, aber für viele nicht auf Anhieb verständlich. Da ist viel Aufklärungsarbeit nötig«, sagt Sonja Kailer. In der Uni-Stadt sind deshalb Busse unterwegs mit Avat-Beschriftungen, in den sozialen Netzwerken ist das Unternehmen ebenso präsent wie auf der IHK-Plattform.

Um sich einen Namen zu machen unter angehenden Auszubildenden (Fachinformatiker, Elektroniker für Betriebstechnik) und Absolventen der Mechatronik, setzt das Unternehmen auf die Kooperation mit Hochschulen und Industriepartnerschaften. Studierende werden zu Exkursionen eingeladen, bei Gastvorträgen an den Hochschulen informieren Avat-Vertreter zum Unternehmen. Übers Jahr gehen an die



Viele Ideen werden in eingespielten Teams weiterentwickelt.

FOTOS: AVAT

1 000 Bewerbungen bei ihr ein, resümiert Personalleiterin Sonja Kailer, rund 120 Vorstellungsgespräche finden statt. »Wir investieren viel Zeit und Aufwand in den Bewerbungsprozess. Das liegt eben auch daran, dass bei uns eine sehr anspruchsvolle Qualifikation gefragt ist.« Dabei verfolge man »einen stärkerorientierten Ansatz.« Wenn wir sicher sind, dass uns jemand weiterbringt, wird eine Stelle auch mal umdefiniert.« Prinzipiell suche das Unternehmen Mitarbeiter, die an einem langfristigen Arbeitsverhältnis interessiert sind. »Wir suchen nicht auf Probe.«

»Jungen Leuten ist mobiles Arbeiten wichtig«

Bewährt hat sich aus Kailers Sicht die Zusammenarbeit mit der Hochschule Reutlingen. Bei Werkstudierenden zeige sich über einen längeren Zeitraum, wer ins Team passt. »Dann versuchen wir, die zu halten und zu integrieren.«

Seit der Gründung vor fast 30 Jahren ist die Zahl der Mitarbeiter bei Avat von acht auf 120 angewachsen, alle sieben Jahre hat sich die Anzahl der Mitarbeiter verdoppelt. Derzeit sind 20 Studierende im Team, von denen möglichst viele gehalten werden sollen. Aus diesem Grund werden gute Ideen honoriert und belohnt.

Und die Geschäftsführung zeigt sich sehr entgegenkommend, was die Arbeitsbedingungen angeht. »Jungen Leuten ist mobiles Arbeiten wichtig«, weiß Sonja Kailer. In der Entwicklung werden 50 Prozent der Arbeit zu Hause erledigt. Tatsächlich habe man es geschafft, Mitarbeiter zu halten, indem man ihnen Homeoffice-Arbeitsplätze zusagte.

Dass die Mitarbeiter so selbstbewusst in Verhandlungen gehen, ist Teil der Unternehmenskultur bei Avat, die durch flache Hierarchien geprägt ist. Beispielsweise werde über die Verwendung des Mitarbeiter-Budgets demokratisch abgestimmt – freies Obst und Getränke für alle, eine Radwerkstatt, in der während der Arbeitszeit die Räder gewartet

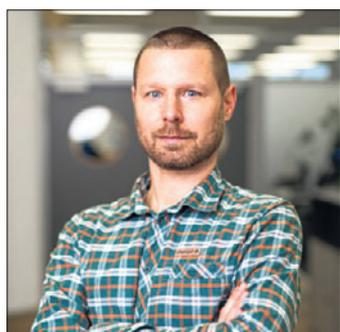
werden, Zuschüsse zum ÖPNV-Ticket und dergleichen stehen zur Wahl.

»Das können wir gar nicht alleine leisten«

Flexible Arbeitszeiten mit Gleitzeitkonten – »der eine fängt um 6 Uhr an, andere um 10«, erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus bietet die Geschäftsführung Zusatzleistungen wie betriebliches Gesundheitsmanagement mit bewegter Pause oder Brain Fitness. »Das kommt gut an.« Eine Squash-Gruppe, Radtouren oder Wanderungen sind Aktionen für Zusammenhalt.

»Darauf ruhen wir uns jedoch nicht aus«, betont Sonja Kailer. Um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, entwickelt das Unternehmen sein Leistungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig weiter. Und geht nun auch im Ausland auf die Suche nach geeigneten Fachkräften.

Derzeit seien Kandidaten aus Brasilien im Rennen. »Da sind wir natürlich froh über die IHK, die uns bei Fragen zur Arbeitsmarktzulassung und dergleichen unterstützt. Berufsanerkennungs- und Visumverfahren für ausländische Fachkräfte und all das – das können wir als kleines Unternehmen gar nicht alleine leisten.« (mir)



»WIR FINDEN FACHKRÄFTE ...«

bei den Bergfreunden, weil wir spannende Aufgaben mit Outdoor-Bezug anbieten – mit flexiblen Rahmenbedingungen, modernem Arbeitsumfeld – und das Ganze kombiniert mit echtem Bergfreunde-Spirit.«

Ronny Höhn
Geschäftsführer
Bergfreunde GmbH
Kirchentellinsfurt



Eine Regulationsanlage zur Energieverteilung – für die Entwicklung und Bedienung sind Fachleute gefragt.

IHK-Angebote für die Ausbildung

Leistungsspektrum – Für Schulabgänger, Studienabbrecher und Unternehmen gibt es viele Chancen auf Neues

REUTLINGEN. Mit der Industrie- und Handelskammer Reut-

lingen (IHK) werden sowohl Betriebe als auch junge Leute

fündig: Verschiedenste Angebote helfen Unternehmen bei

der Suche nach Auszubildenden und Schulabgängern oder

Studienabbrechern, einen Ausbildungsplatz zu finden.

FORMULARE, FRAGEN? ALLES FÜR AZUBIS

Damit die Ausbildung zur Fachkraft gelingt, steht die IHK nicht nur Unternehmen, sondern auch Azubis zur Seite. Ob es um Unterlagen, Fragen zu Berufsschule, Berichtsheft und Prüfungen oder gar Schwierigkeiten im Betrieb geht – mit der IHK haben sie einen Ansprechpartner, der sich für ihre Belange einsetzt.

www.ihkrt.de/azubis

WIRTSCHAFT MACHT SCHULE

Mit der Kampagne »Wirtschaft macht Schule – machen Sie mit!« fördert die IHK die Kooperationen zwischen Betrieben und Schulen in der Region. So bringen Unternehmen gute Impulse für den Fachunterricht und unterstützen Schülerinnen und Schüler bei der Berufsorientierung.

www.wirtschaft-macht-schule.de

ELTERNHOTLINE: WAS WILL ICH WERDEN?

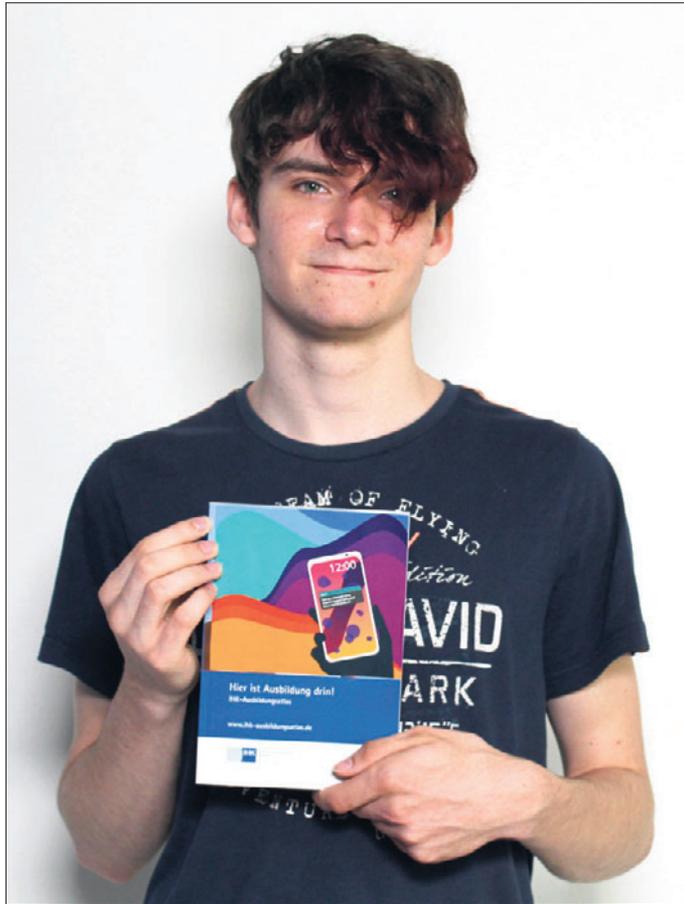
Was will ich werden? Diese Frage beschäftigt nicht nur Jugendliche kurz vor dem Schulabschluss, sondern auch deren Eltern. Die IHK-Elternhotline unterstützt Mütter und Väter dabei, ihre Kinder bei der Berufswahl zu begleiten. Die IHK-Elternhotline bietet einen direkten Draht zu Experten der beruflichen Bildung. Eltern können sich mit oder ohne ihre Kinder individuelle Tipps holen.

www.ihkrt.de/elternhotline

IHK-POP-UP-EVENTS FÜR AZUBIS

Die Entscheidung für eine Ausbildung ist ein bedeutender Schritt für die Zukunft und wirft viele Fragen auf. Die IHK bringt mit ihren Pop-up-Events Licht ins Dunkel, junge Leute erhalten wichtige Infos fürs Azubi-Leben. An zehn Terminen tourt die Veranstaltungsreihe durch die Region.

www.ihkrt.de/pop-up



Leon Stooß mit dem IHK-Ausbildungsatlas 2022. Das Titelbild entstammt seiner Feder.

FOTO: IHK

IHK-AUSBILDUNGSBOTSCHAFTER

Auszubildende treten als »Ausbildungsbotschafter« in Schulklassen auf und werben im direkten Gespräch mit Schülerinnen und Schülern für die betriebliche duale Ausbildung. Die Vorteile für alle Beteiligten liegen auf der Hand: Schüler erhalten ein umfassendes Bild ihrer Möglichkeiten nach dem Schulabschluss, Auszubildende lernen, vor Gruppen aufzutreten und zu präsentieren und Betrieben wird die Suche nach geeigneten Bewerbern erleichtert.

www.ihkrt.de/ausbildungsbotschafter

AUSBILDUNGSATLAS MIT ONLINEPORTAL

Der IHK-Ausbildungsatlas informiert Schülerinnen, Schüler und Eltern über die Ausbildungs- und Studienangebote regionaler Unternehmen, die sich mit einem Porträt vorstellen – print wie online. Der gedruckte Ausbildungsatlas erscheint immer nach den Sommerferien. Im Onlineportal lassen sich die Unternehmen, Berufe oder Schulabschluss-Voraussetzungen filtern.

www.ihk-ausbildungsatlas.de

MATCHING VIA INSTAGRAM

Finden und gefunden werden: Die IHK matcht mit ihrer Instagram-Aktion Azubis und Betrieben aller Berufe und Branchen – zu finden über das Profil der IHK.

www.instagram.com/ihkreutlingen/

BERUFSINFOTAGE MIT 50 UNTERNEHMEN

Bei den IHK-Berufsinfotagen präsentieren sich jedes Jahr an zwei Tagen rund 50 Unternehmen aus der Region mit ihrem vielfältigen Angebot an Ausbildungsberufen in der IHK-Akademie Reutlingen im Industriegebiet Mark West. Diese Plattform bietet Ausbildungsinteressierten eine hervorragende Möglichkeit, sich über die Ausbildungsberufe in regionalen Betrieben zu informieren, persönlich vorzustellen sowie erste Kontakte zu knüpfen.

www.ihkrt.de/berufsinfotage

IHK-GOLD-CARD FÜR AUSBILDER UND AZUBI

Mit der IHK-Gold-Card geht die IHK neue Wege im Bereich des Ausbildungsmarketings. Die Gold-Card vereint Leistungen aus verschiedenen Bereichen der IHK Reutlingen, ergänzt sie um neue Veranstaltungskonzepte und führt sie in das übergreifende Produkt Gold-Card zusammen. Dabei bedient sie mehrere Zielgruppen: Ausbildungsunternehmen, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Auszubildende. Betriebe können Fachkräfte binden und Talente rekrutieren, Azubis haben Vergünstigungen bei Events.

www.ihkrt.de/goldcard

NEUSTART FÜR STUDIS: ALTERNATIVE FINDEN

Ein Studienabbruch bedeutet nicht das Ende aller Karrierepläne, im Gegenteil. Eine betriebliche Ausbildung kann eine hervorragende Alternative sein. Sie vermittelt den passenden Beruf in Theorie und Praxis. Das Programm »Neustart für Studis« der IHK umfasst kostenlose Beratung und hilft bei der Suche nach Praktikums- oder Ausbildungsplätzen.

www.ihkrt.de/neustart-fuer-studis

AUSBILDUNGSBETRIEB WERDEN

Wer im eigenen Unternehmen Nachwuchs ausbildet, erhält in der Regel qualifizierte und loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die IHK prüft die Ausbildungsberechtigung und versorgt Betriebe mit aktuellen Informationen zum Ausbildungsgeschehen oder zu Änderungen in den Ausbildungsordnungen.

www.ihkrt.de/ausbildungsbetrieb-werden



Nützlich für Ausbilder und Azubis: IHK-Gold-Card.

GRAFIK: IHK

Die Weichen frühzeitig stellen

Kooperation – Balinge Sichelschule setzt seit Jahren auf frühe Kontakte zur Berufswelt

Berufskontakt light bereits in der fünften Klasse, Praktikumstage in Klasse 8 und Berufsorientierung in Klasse 10 für die Unentschlossenen

BALINGEN. Im nächsten Jahr steht das runde Jubiläum an: Fast 100 Jahre alt ist die Sichelschule in Balingen, die heute eine Gemeinschaftsschule mit den Klassenstufen 1 bis 10 ist. Betritt man das Foyer des Schulgebäudes in der Behrstraße 30, nimmt einen sein ganz besonderer Charme gefangen. Denn es hat atmosphärisch etwas vom Film »Die Feuerzangenbowle«, ist dabei aber komplett im Hier und Jetzt angekommen. Der alte Brunnen im Foyer beispielsweise spendet nun jederzeit frisches Trinkwasser. Und an anderen Ecken gibt es auch optisch keinen Unterschied zu einer modernen Schule, denn Alt und Neu sind hier clever miteinander kombiniert.



»Wirtschaft macht Schule«: Rektorin Edith Liebhäuser am Trinkbrunnen der Sichelschule in Balingen. FOTO: PIETH

»Das Projekt führt zu einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten«

»Es war mir wichtig, dass ich das Projekt 'Wirtschaft macht Schule' auch hier fortführen kann«, erklärt Sichelschule-Rektorin Edith Liebhäuser. Als Rektorin einer Schule in Weilstetten sammelte sie bereits ab 2006 positive Erfahrungen mit diesem IHK-Projekt, bei dem Firmen in der Region Schülerinnen und Schüler hinter die Kulissen ihres Betriebs blicken lassen – sei es für eine Betriebsbesichtigung, sei es für ein mehrtägiges Praktikum.

Es ist ein Engagement, das sich auszahlt: Nicht wenige, die reinschnuppern durften, bewarben sich später auf eine Lehrstellen in dieser Firma. Somit führt das Projekt zu einer Win-Win-Situation für beide Seiten.

Als Gemeinschaftsschule mit der Möglichkeit, einen Haupt- oder Realschulabschluss zu machen beziehungsweise nach der Klasse 10 auf ein Gymnasium zu wechseln, begleiten die Lehrkräfte die Schüler von Klassestufe 1 an durchgängig auf ihrem Bildungsweg. »Das ist toll, wenn man sieht, wie sie sich entwickeln«, erklärt Edith Liebhäuser. Und es wird nachvollziehbar, wenn sie sagt: »Mir ist es nach einem gemeinsamen Jahrzehnt daher wichtig, die Kinder auch

sich dann diejenigen als Ausbildungsbotschafter, die früher die Sichelschule besucht hatten. Stolz repräsentieren sie bei dieser Gelegenheit ihren Arbeitgeber. Nicht minder stolz registrieren die Lehrkräfte, wie weit es ihre ehemaligen Schützlinge inzwischen gebracht haben.

Grundsätzliche Weichen werden übrigens in Klasse 8 gestellt: Da fällt die Entscheidung, ob der Hauptschulabschluss ausreicht oder der Real- schulabschluss die bessere Wahl wäre. »Das Elternhaus spielt dabei eine sehr große Rolle«, hat die Rektorin beobachtet, »sie sind fast immer der Knackpunkt, wenn es darum geht, mit einem Hauptschulabschluss einen Handwerksberuf oder technischen Beruf zu ergreifen oder aber weiter die Schulbank zu drücken. Dabei bräuchten wir diese jungen Leute so dringend!«

Mit der hauseigenen Ausstellung gelinge es jedoch immer wieder, Eltern von einem Weg zu überzeugen, der für sie bis dahin undenkbar war.

»Das Elternhaus spielt eine sehr große Rolle«

Den fast letzten Anlauf in Sachen Berufsfindung gibt es in Klasse 10. »Dann ist meist nur ein sehr geringer Teil der Schülerinnen und Schüler noch unentschlossen«, sagt sie, »die meisten wissen schon sehr genau, wo sie hinwollen.«

Allen anderen steht der Berufsorientierungsfachmann der Schule beratend zur Seite. »Der ist sehr aktiv, kommt selbst aus dem Handwerk und kann die Vorzüge eines Berufs sehr anschaulich überbringen«, erklärt Edith Liebhäuser.

Nur bei der Frage, ob sie exemplarisch einen gelungenen Berufsweg nennen könne, muss sie passen: »Wir haben nicht nur ein, sondern viele Beispiele von Schülerinnen und Schülern, die trotz mäßiger Leistungen in der Schule in der beruflichen Praxis auf einmal richtig gute Noten abliefern. Die blühen beim Start im passenden Beruf so richtig auf!« (va)

Herbst und zweiwöchigen Praktika im Frühjahr können die Jugendlichen dann ausprobieren, wohin die Reise gehen könnte. »Da passiert viel mit den Kindern«, hat Edith Liebhäuser festgestellt. Klappt es übrigens mit einem Praktikum nicht in den Ferien, stellt sie die jungen Leute für diese Zeit auch von der Schule frei. Denn sie findet: »Diese Möglichkeit, sich gegenseitig beschnuppern zu können, das ist doch das Wertvollste bei den Kooperationen.«

aus der Schule rauszubegleiten und zu sehen, was aus ihnen wird. Dafür setzen wir alle uns hier mit Herzblut ein.«

Bereits ab der 5. Klasse gibt es eine erste vorsichtige Annäherung an die Berufswelt. Firmen wie etwa der Waagen-Hersteller Bizerba in Balingen oder Rau Arbeitsplatzeinrichtungen (wird in dieser Beilage auf S. 6 vorgestellt) laden zu Betriebsführungen ein: »Das kommt auf beiden Seiten gut an«, hat die Rektorin festgestellt.

Ihre Schüler werden neugierig und ihnen fächert sich zum ersten Mal die Bandbreite der beruflichen Möglichkeiten jenseits kindlicher Berufswünsche wie »Polizist« oder »Lokomotivführer« auf.

In Klasse 8 wird »der Ernst des Lebens« dann konkreter: In einwöchigen Praktika im

Neun Kooperationspartner sind mit Unterstützung der IHK inzwischen zusammengelassen, darunter viele regionale Betriebe. Sie nehmen auch an der Hausmesse der Schule teil, die regelmäßig für die Acht- und Neuntklässler in der Sichelhalle ausgerichtet wird. Besonders gerne melden



»WIR SUCHEN FACHKRÄFTE, ...

mit denen wir maßgeschneiderte Lösungen für anspruchsvolle Projekte realisieren. Hierbei bieten wir den Mitarbeitern enorme Entwicklungsmöglichkeiten.«

Lucia Schmid
Geschäftsführende
Gesellschafterin
Emil Schmid Maschinenbau
GmbH & Co. KG
Sonnenbühl

Kein gerader Weg – und doch am Ziel

»Neustart für Studis« – IHK-Projekt hilft Studienabbrechern, in einer dualen Ausbildung ihren Beruf zu finden

REUTLINGEN. Unternehmen aller Branchen suchen händelnd geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die duale Ausbildung. Dabei lohnt es sich, die Fühler auch Richtung Studienabbrecher auszustrecken. Mit ihrem Projekt »Neustart für Studis« unterstützt die IHK Reutlingen dabei. Ein Erfolgsbeispiel aus dem eigenen Hause.

Leonie Bihler legte ihr Abitur 2020 am Isolde-Kurz-Gymnasium ab, danach wollte sie nahtlos ins Studium übergehen. »In meinem Umfeld ging es immer nur ums Studieren. Also dachte ich, dass das auch meine Option ist«, sagt die 21-Jährige im Rückblick. Und doch war sie von Anfang an skeptisch.

»Die Universität ist nicht meine Welt«

Ihre erste Wahl war der Studiengang Marketingkommunikation, durch die Pandemie kam der Bewerbungsprozess ins Stocken, die Zusage kam zu spät.

Leonie Bihler hatte sich mittlerweile für Plan B entschieden und startete in Augsburg ein Lehramtsstudium in den Fächern Deutsch und Sozialkunde. Schon im ersten Semester stellte sie fest: »Die Universität ist nicht meine Welt.« In den Vorlesungen und Seminaren wurde viel theoretisches Wissen vermittelt, die Praxis kam ihr zu kurz. Da flat-terte ihr eine Anzeige der IHK Reutlingen für das Projekt »Neustart für Studis« vor die Nase.



DAS ZITAT

»Studienabbrecherinnen und -abbrecher scheitern nicht, sie orientieren sich um und gehen einen neuen Weg.«

Ida Willumeit
Leiterin Ausbildungsmarketing
bei der IHK Reutlingen



Hat in der Ausbildung zur Kauffrau für Marketingkommunikation ihren Weg gefunden: Leonie Bihler (rechts) gemeinsam mit ihren Azubi-Kolleginnen bei der IHK Reutlingen.

FOTO: IHK

burg ein Lehramtsstudium in den Fächern Deutsch und Sozialkunde. Schon im ersten Semester stellte sie fest: »Die Universität ist nicht meine Welt.« In den Vorlesungen und Seminaren wurde viel theoretisches Wissen vermittelt, die Praxis kam ihr zu kurz. Da flat-terte ihr eine Anzeige der IHK Reutlingen für das Projekt »Neustart für Studis« vor die Nase.

»Die ehemaligen Studierenden sind sehr gefragt«

So funktioniert's: Das Projekt »Neustart für Studis« richtet sich an Studierende, die aus dem Studium aussteigen und eine duale Ausbildung beginnen möchten. Ida Willumeit, Leiterin Ausbildungsmarketing bei der IHK, führt mit ihnen ein erstes Beratungsgespräch, klärt Fragen zur beruflichen Bildung und zeigt die Perspektiven auf.

Im nächsten Schritt folgt eine »Steckbrief«-Aktion. Die wichtigsten Eck-Daten des potenziellen Azubis werden in

einem Newsletter aufgeführt, der an interessierte Personalrinnen und Personalr aus Unternehmen der Region geht. Stoßen sie auf ein geeignetes Profil, stellt das Team um Ida Willumeit den Kontakt her.

»Den Abbruch als Chance, sich neu zu orientieren«

Mittlerweile sind rund 180 Ausbildungsbetriebe aus der Region für den Newsletter registriert und nutzen das Programm zur Nachwuchsakquise. Nicht ohne Grund: »Die ehemaligen Studierenden sind sehr gefragt, sie bringen eine gute

NEWSLETTER

Unternehmen, die sich für Studienabbrecherinnen und -abbrecher interessieren, können sich für den IHK-Newsletter »Neustart für Studis« auf www.ihk.de/newsletter registrieren und erhalten regelmäßig anonymisierte Bewerberprofile per Mail.

www.ihk.de/newsletter

Allgemeinbildung, fachliche Kenntnisse und vor allem eine Extraportion Motivation mit«, sagt Willumeit. »Sie sollten den Abbruch ihres Studiums deswegen nicht als Scheitern ansehen, sondern als Chance, sich neu zu orientieren.«

Zurück zu Leonie Bihler: Sie hat über das Projekt ihre Lehrstelle gefunden. Ihr Profil war im Newsletter, es meldeten sich knapp zehn Unternehmen bei ihr. Auch die IHK selbst wurde auf Bihler aufmerksam. Dort wurde zu diesem Zeitpunkt die Ausbildung zu Kaufleuten für Marketingkommunikation neu geschaffen, Bihler passte ins Bewerberprofil. Deshalb warf Ida Willumeit den Hut der IHK in den Ring – mit Erfolg.

Auf die offizielle Bewerbung folgten erste Gespräche, Bihler war begeistert: »Eine Mischung aus Politik und Verwaltung mit vielen Kontakten zu Unternehmen aus der Region, das fand ich gut«, sagt sie.

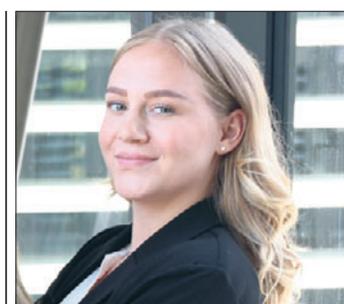
Nach dem ersten Semester packte sie in Augsburg ihre Koffer und zog zurück in die Heimat. Im April startete sie in Reutlingen und ging nahtlos in ihre Ausbildung über. »Dadurch musste ich nicht einmal Zeit

überbrücken. Ich wusste gar nicht, dass man auch mitten im Lehrjahr eine Ausbildung beginnen kann.« Nach fünf Monaten im Betrieb ging im September auch die Berufsschule für Leonie Bihler los, nach insgesamt zweieinhalb Jahren wird sie ihre Ausbildung abschließen.

»Man kann mitten im Lehrjahr beginnen«

Heute ist sie froh, diese Entscheidung getroffen zu haben. Den ständigen Austausch und die direkte Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen schätzt sie sehr.

Ihr Plan für danach steht auch schon: Sie möchte die Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen, die ein Absolvent einer dualen Ausbildung hat und den Fach- und Betriebswirt dranhängen. Ihr Fazit: »Der Weg zum Traumberuf muss nicht immer gerade verlaufen, man sollte auf sein Gefühl hören und sich trauen, einen neuen, anderen Weg einzuschlagen.« (swa)



DAS ZITAT

»Ich schätze die Mischung aus Theorie und Praxis und die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und Kollegen.«

Leonie Bihler
Auszubildende zur Kauffrau
für Marketingkommunikation

INTERNATIONALE
FACHKRÄFTE

Für viele Unternehmen wird es immer schwieriger, ihren Fachkräftebedarf aus dem eigenen Umfeld zu decken. Ein Blick über Regions- und Landesgrenzen hinaus kann Abhilfe schaffen. Die IHK unterstützt ihre Mitgliedsunternehmen mit verschiedenen Projekten. Sie bringt zum einen Geflüchtete in Ausbildung, zum anderen vermittelt sie Fachkräfte, die aus dem Ausland kommen und in der Region Fuß fassen möchten. Dabei begleitet sie den Prozess bereits ab dem ersten Kontakt zwischen Unternehmen und Bewerberinnen und Bewerbern, denn die ersten Schritte entscheiden häufig über den Erfolg. Auf den folgenden Seiten berichten wir über die Erfahrungen von Unternehmen – von den Vorteilen, aber auch den Hürden, die sie nehmen mussten, um die Fachkräfte im Betrieb und im Umfeld zu integrieren. (swa)

»WIR HALTEN
FACHKRÄFTE, ...

indem wir einen offenen und fairen Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pflegen sowie flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarung von Familie und Beruf anbieten.«

Dr. Steffen Ammann
Geschäftsführer
Sanetta Gebrüder Ammann
GmbH & Co. KG
Meßstetten

»Das ist mein Beruf«

Internationale Fachkräfte – Junger Eritreer schließt Ausbildung bei Knecht erfolgreich ab

METZINGEN. Es ist eine Win-Win-Situation für beide Seiten: Der 24-jährige Daniel Gebre aus Eritrea hat durch seine Ausbildung einen Grundstein für seine Zukunft in Deutschland gelegt. Die Firma Otto Knecht Betonwerk in Metzingen hat einen Betonfertigteilmacher dazugewonnen. Dem Projekt »Integration durch Ausbildung« sei Dank.

Daniel Gebre flüchtete mit gerade einmal 18 Jahren 2016 alleine von Eritrea nach Deutschland. Sechs Jahre später hat er einen Ausbildungsabschluss in der Tasche und ist als Betonfertigteilmacher fest bei der Firma Otto Knecht Betonwerk integriert. Auf dem Weg dahin musste er einige Hürden nehmen.



Thomas Fessler, Personalleiter bei Knecht in Metzingen, gratuliert Daniel Gebre, der nach seiner Flucht aus Eritrea die Ausbildung zum Betonfertigteilmacher geschafft hat. FOTO: LETSCHE/IHK

»Ermöglicht, weil Sprache einfach die Basis fürs Ankommen und Integration ist«

Anderthalb Jahre nach seiner Flucht kam er zusammen mit einem ehrenamtlichen Betreuer zur IHK. Integrationsberaterin Aleksandra Vohrer stellte den Kontakt zum Metzinger Unternehmen her.

Zunächst machte der junge Eritreer dort eine Einstiegsqualifizierung und wechselte schließlich in die dreijährige Ausbildung. »Daniel ist das tolle Beispiel, dass man mit Engagement richtig viel erreichen kann«, lobt Thomas Fessler, Personalleiter bei Knecht.

Beide Seiten haben in den vier Jahren viel gelernt. So hat das Unternehmen immer, wenn es möglich war, die Deutschkurse des jungen Mannes ermöglicht, »weil Sprache einfach die Basis fürs Ankommen und die Integration ist.«

»Was kann ich noch machen, hat er so oft gefragt«

Im Gegenzug war der bescheidene Eritreer immer lern- und einsatzbegierig. »Was kann ich noch machen, hat er so

oft gefragt«, erzählt Fessler. Nach der bestandenen Ausbildung gehört Gebre bei Knecht nun zum festen Mitarbeiterstamm.

Als Betonfertigteilmacher ist er eine begehrte Fachkraft. Dabei hat sich der Beruf stark gewandelt. In dem knochenhar-

ten Job früherer Jahre geht heute nichts mehr ohne Maschinen und Computer – und es braucht natürlich jemanden, der diese sicher bedienen kann.

Das Unternehmen, das wie viele andere den Fachkräftemangel hautnah und stark spürt, hat den Versuch mit dem

jungen Eritreer »nie bereut«, so der Personalchef.

Im Gegenteil: Ein weiterer junger Eritreer ist gerade im zweiten Lehrjahr. »Wir haben gerne in die Zukunft investiert«, so Thomas Fessler. Und die Firma wird das weiter tun. (swa)

»Potenzial muss
genutzt werden«

IHK – Geflüchtete in Ausbildung bringen

REUTLINGEN. Geflüchtete können dazu beitragen, den Fachkräftemangel abzumildern, Unternehmen unterstützen sie im Gegenzug dabei, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Weil es doch manche Hürde zu nehmen gibt, hilft die IHK Reutlingen mit ihrem Programm »Integration durch Ausbildung«.

Wenn Unternehmen einem Flüchtling eine Ausbildungs-, Praktikums- oder Qualifizierungsmöglichkeit anbieten wollen, müssen erst die Rahmenbedingungen geklärt werden. Denn: Ob ein Flüchtling arbeiten darf, hängt vor allem von seinem Aufenthaltsstatus ab.

Ist dieser geklärt, helfen Integrationsberaterin Aleksandra Vohrer und Projektmanagerin Svitlana Burmey von der IHK Reutlingen bei Kontakt-

vermittlung, bürokratischen Hürden und anderen Problemen.

»Wir möchten unseren Mitgliedsbetrieben den Weg ebnen und sie darin bestärken, das Potenzial von Geflüchteten zu nutzen«, sagt Vohrer.

Neben dem bürokratischen Aufwand sei häufig die Sprache das größte Problem, wenn es darum geht, Flüchtlinge in den Betriebsalltag zu integrieren. Deswegen sind gute Deutschkenntnisse Voraussetzung dafür, am Programm teilzunehmen.

Aber der Einsatz lohnt sich: »Die Geflüchteten lernen in der Regel schnell die Sprache und die wichtigsten Fachbegriffe und können dann vollwertig eingesetzt werden.« (swa)

INTEGRATION
DURCH AUSBILDUNG

Im Rahmen des IHK-Programms »Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte« unterstützen die IHK-Integrationsberaterin Aleksandra Vohrer und Projektmanagerin Svitlana Burmey neu zugewanderte Menschen bei der Berufswahl. Sie vermitteln passgenau in Praktikum, Einstiegsqualifizierung und Ausbildung und begleiten Geflüchtete während der ersten sechs Monate in der Ausbildung. Voraussetzung für eine Teilnahme sind gute Deutschkenntnisse und eine gesicherte Bleibeperspektive. Bisher wurden 440 Erstgespräche mit Zugewanderten/Geflüchteten geführt, 220 wurden danach intensiv betreut. In 130 Betriebe wurde vermittelt. Das Projekt wird seit 2016 vom Landesministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus gefördert. (swa)



Das Team der »Olive« in Tübingen. Tomas Navrazidis spricht russisch, was ihn zu einer Anlaufstelle für geflüchtete Ukrainerinnen machte. Die IHK vermittelte.

Personalprobleme gelöst

Gastronomie – Tomas Navrazidis von der »Olive« war selbst einst Flüchtling, jetzt half ihm sein Russisch

TÜBINGEN. Der Sommer war herausfordernd für Tomas Navrazidis. Die Menschen stürmten wieder die Gaststätten – auch seine »Taverne Olive« in der Tübinger Altstadt. Aber nach den Corona-Lockdowns hatte er das Problem wie viele Wirte: Wie ist das mit dem Personal? Der Markt ist leer gefegt. »Ganz schwierig, Leute zu bekommen. Wir haben händeringend gesucht.«

Da konnte Svitlana Burmey helfen. Sie ist Projektmanagerin in der IHK Reutlingen und kümmert sich um die Auslandsmärkte. Mit heimischen Wirtschaften hat das erstmal nichts zu tun.

»Ganz schwierig, Leute zu bekommen. Wir haben händeringend gesucht«

Aber: Svitlana Burmey kommt aus der Ukraine. Vor 20 Jahren ist sie schon zum Studium nach Tübingen gekommen, war in unterschiedlichsten Institutionen und Firmen tätig und hat im Frühjahr bei der IHK angefangen.

Just, als der Krieg in ihrem Heimatland begonnen hatte. Svitlana Burmey engagierte sich sofort in der Hilfe. Privat in den Notunterkünften – und an ihrem Arbeitsplatz. Sie knüpft die Verbindungen zwischen Geflüchteten und den Firmen, die Arbeitskräfte suchen.

Wie Tomas Navrazidis. Der selber seine Flucht-Erfahrungen hat – ursprünglich hat er mit seiner Familie in Tschetschenien gelebt. Vor dem Krieg sind sie nach Griechenland geflohen. Was bedeutet: Tomas Navrazidis spricht russisch – was ihn zur problemloseren Anlaufstelle für die ja in der Regel russisch-sprechenden Ukrainerinnen machte.

So hat ihm Svitlana Burmey als erste eine Konditorin vermittelt. Jetzt arbeiten drei Ukrainerinnen in seinem Betrieb, bereiten Salate zu, spülen, arbeiten an der Bar.

Klar: Nicht alle haben Kenntnisse in der Gastronomie wie Olga Halaieva. Sie war schon in der West-Ukraine Restaurant-Managerin. Zwar gibt es schon Unterschiede zwischen der dortigen und der hiesigen Gastro-Kultur. In der Ukraine geht man viel öfter als große Gesellschaft in die Wirtschaft, während es bei uns eher Kleingruppen sind. Und zur



Svitlana Burmey von der IHK knüpft Verbindungen zwischen Geflüchteten und den Unternehmen, die Arbeitskräfte suchen.

ukrainischen Gastraum-Ausstattung gehört oft ein Selfie-Point. Aber sonst, sagt Olga Halaieva, sind Restaurants doch überall gleich.

Sie hat zuerst Buchhalterin gelernt und ist auch jetzt nicht am Ende ihrer Berufspläne: Psychologie zu studieren würde ihr gefallen. Ihr jetziger Arbeitsplatz an der Bar ist da schon eine ganz gute Vorübung: »Man hat sehr viel mit Menschen zu tun, und man bekommt viel erzählt.«

Julia Malakhova aus Char-kiw ist bereits Psychologin von Beruf. Aber den Abschluss muss sie hier erst anerkennen lassen, und wie bei ihren Kolleginnen fehlen ja noch Deutschkennt-

nisse – alle sind in Sprachkursen. Wie auch Zhanna Hubar, die als Krankenschwester gearbeitet hat.

»Wer will, schafft es hier. Ich lerne gerne an. Die Leute sind willkommen«

Für alle ist aber die Arbeit in der »Olive« eine gute Gelegenheit, sich finanziell unabhängiger zu machen. Und Tomas Navrazidis hat erstmal seine Personalprobleme gelöst: »Wer will,

schafft es hier. Ich lerne gerne an. Die Leute sind willkommen, sehr gerne.«

Rund 30 Menschen aus der Ukraine hat Svitlana Burmey so schon vermittelt. Und auch sonst unterstützt: Beim Papierkrieg, mit Behördengängen, mit Dolmetschen. »Ich kenne die Schwierigkeiten am Anfang ja aus eigener Erfahrung gut.«

Und sie bereitet die Arbeitssuchenden auch auf die deutsche Arbeitskultur vor. Pünktlichkeit zum Beispiel ist so ein Thema, auf das sie explizit hinweist – da ist die Mentalität in ihrem Heimatland etwas anders. Auf der anderen Seite informiert sie auch über die Standards in Sachen Bezahlung oder Arbeitszeit, die die Leute aus der Ukraine hier erwarten dürfen: »Wir gucken, dass sie nicht ausgenutzt werden.«

Aus der IHK weiß sie, wie dringend viele Betriebe Fachkräfte suchen. Die Geflüchteten bieten da viel Potenzial, sagt sie: »Wir wollen diese Leute mitnehmen, damit sie eine Chance haben. Und wenn sie sich angenommen fühlen, wollen viele hierbleiben. Und wir brauchen diese Fachkräfte auch.« (GEA)

Aus der großen weiten Welt

Pilotprojekt – »Hand in Hand for International Talents« vermittelt Fachkräfte in die Region

HOHENSTEIN/REUTLINGEN. Mit dem Projekt »Hand in Hand for International Talents« bringt die IHK Reutlingen regionale Unternehmen und Fachkräfte aus Brasilien, Vietnam und Indien zusammen.

»Hand in Hand« ermöglicht es Betrieben, Fachkräfte aus Drittstaaten zu gewinnen, die beruflich und sprachlich gut qualifiziert und erfahren sind. In der Region nehmen bereits 33 Unternehmen aus den Branchen Industrie und IT sowie aus dem Hotel- und Gastronomie-gewerbe teil. Sie suchen vor allem Fachinformatiker/innen, Elektroniker/innen, Expert/innen in der Softwareentwicklung sowie Hotel- und Restaurantfachkräfte.

»Das Projekt setzt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz aus 2020 in der Praxis um,



Von Vietnam nach Hohenstein: Quang Vu La (links) kam über das Projekt »Hand in Hand« zu SchwörerHaus nach Hohenstein. Sein Ausbilder Markus Single hat selbst im Ausland gearbeitet und weiß, worauf es bei der Integration ankommt.

FOTO:
TRINKHAUS



»WIR FINDEN FACHKRÄFTE, ...

indem wir selbst ausbilden, viele Azubis einstellen und diesen eine langfristige Perspektive im Unternehmen bieten. Außerdem sind wir in vielen Köpfen präsent, weil wir in der Region mit unseren Leistungen verankert sind.«

Jens Balcerek
Geschäftsführer
Stadtwerke Reutlingen GmbH

indem es klein- und mittelständische Unternehmen bei der Stellenbesetzung und qualifizierte Fachkräfte beim Arbeitsmarktzugang nach Deutschland unterstützt«, sagt Sandra Schorner, die bei der IHK das Projekt betreut.

Gestartet wurde das bundesweite Pilotprojekt 2020 mit 67 Kandidatinnen und Kandidaten, die vor Ort von den deutschen Auslandshandelskammern für das Gesamtprojekt geworben wurden. Zusammen mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit wurden ihnen Deutsch- und Deutsch-landkenntnisse vermittelt sowie parallel die Anerkennung der bestehenden Abschlüsse vorangetrieben.

»Klein- und mittelständische Unternehmen werden bei der Stellenbesetzung unterstützt«

Unter ihnen war Quang Vu La aus Vietnam. Er ist die erste Fachkraft, die über »Hand in Hand« in die Region Neckar-Alb gekommen ist. Seit knapp einem Jahr arbeitet der 26-Jährige aus dem nordvietnamesischen Lang Son in Hohenstein

als Elektroniker für Betriebstechnik und ist Teil eines Teams von 32 Beschäftigten in der Schwörer-Elektrowerkstatt. »Ich möchte beruflich weiterkommen und hatte gehört, dass man in Deutschland gute Arbeit finden kann«, so Quang Vu La.

»Sowohl die Fachkraft als auch das Unternehmen müssen Geduld aufbringen«

Den ersten Kontakt zum Unternehmen gab es Mitte September 2021 über ein digitales Bewerbungsgespräch, SchwörerHaus sagte sofort zu, der Prozess kam ins Rollen.

Bis Quang Vu La tatsächlich in Hohenstein Fuß fassen konnte, waren verschiedene Stellen beteiligt: Die Deutsche Handelskammer in Vietnam hatte das Recruiting von Fachkräften übernommen, der Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur in Reutlingen sorgte für das Matching zwischen der ausgeschriebenen Stelle und der Fachkraft. Die IHK Reutlingen bereitete das Bewerbungsgespräch vor, kümmerte sich um Formalitäten wie das Visum. Das Unternehmen organisierte die Abholung am Flughafen und eine Wohnung.

Ein Jahr später zeigt sich: Die Integration von Vu La war kein Selbstläufer. Zur größten Herausforderung, die Sprache und fachliche Details zu vertiefen, kamen Themen wie Mobilität und Freizeit.

»Sowohl die Fachkraft als auch das Unternehmen müssen Geduld aufbringen«, sagt Johannes Schwörer, Geschäftsführer von Schwörer Haus. Trotzdem ist er davon überzeugt, dass sich der Aufwand lohnt und hat mittlerweile über das Projekt noch einen Elektriker für Betriebstechnik aus Brasilien eingestellt.

»Der Fachkräftemangel ist bei uns längst angekommen, weil leider nur noch wenige junge Erwachsene eine technische oder handwerkliche Ausbildung anstreben«, sagt Johannes Schwörer.

»Ich habe große Achtung vor dem Mut, die Heimat zu verlassen«

Das Projekt »Hand in Hand« ist nur ein Teil der Aktivitäten, die das Fertigungsbauunternehmen in Hohenstein dem eigenen Fachkräftemangel entgegensetzt. »Wir sind ein starker Ausbildungsbetrieb, stehen im engen Kontakt mit den Schulen in der Umgebung, haben auch

Geflüchtete für uns gewonnen, investieren sehr viel in Weiterbildung – aber unseren Bedarf an Fachkräften können wir nicht mehr decken.«

Insofern ist der Firmenchef froh, dass Quang Vu La den Weg nach Hohenstein gefunden hat. »Ich habe große Achtung vor diesem Mut, die Heimat zu verlassen, zu uns zu kommen und seine Chancen zu nutzen.« (swa)

»HAND IN HAND FOR INTERNATIONAL TALENTS«

»Hand in Hand for International Talents« ist ein Pilotprojekt. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) beteiligt sich daran die IHK Reutlingen gemeinsam mit vier weiteren Industrie- und Handelskammern sowie der DIHK Service GmbH, der IHK FOSA, der Agentur für Arbeit und dem Netzwerk der Auslandshandelskammern (AHK). Das Projekt dient dem Aufbau praxistauglicher Strukturen und Prozesse, mit denen in größerem Umfang Unternehmen in Deutschland und qualifizierte ausländische Fachkräfte mit Berufserfahrung zusammengebracht werden können. (swa)



Nachhaltigkeit schafft Identifikation: Für jedes neugeborene Mitarbeiterkind pflanzt die Tieringer Firma Interstuhl gemeinsam mit jeder Familie einen Baum. FOTO: PR

Auffallen ist die Devise

Employer Branding – Das Gesamtpaket macht den Unterschied: Unternehmen müssen sich attraktiv machen

TÜBINGEN/MESSTETTEN. Im Kampf um Fach- und Arbeitskräfte müssen sich Unternehmen bei potenziellen Bewerbern, aber auch bei ihren Beschäftigten attraktiv machen. Auffallen ist die Devise. Das Tübinger Unternehmen Itdesign GmbH und die Interstuhl Büromöbel GmbH & Co. KG in Meßstetten-Tieringen stecken bereits mittendrin.

»In der IT-Branche ist der Kampf um Fachkräfte schon lange am Toben«, sagt Julia Schreiber, Leiterin Unternehmenskommunikation bei Itdesign. IT-Entwickler seien extrem schwer zu bekommen, der Tübinger Mittelständler stehe zu sehr in Konkurrenz mit den großen Playern – sowohl deutschlandweit, aber auch in der Region. Dazu kommt: Das Problem weitet sich zunehmend von den Fachkräften auf alle Arbeitskräfte aus. Itdesign sucht beispielsweise händelnde Beraterinnen und Berater, die häufig als Quereinsteiger kommen und sich das nötige Fachwissen aneignen.

»Die eigene Ausbildung ist eine unserer wichtigsten Maßnahmen«

Dasselbe Bild zeichnet Helmut Link, Geschäftsführender Gesellschafter der Interstuhl Büromöbel GmbH & Co. KG. Der Kampf um Arbeitskräfte werde immer extremer. Im vergangenen Jahr hat Interstuhl rund 160 Leute eingestellt, haupt-

sächlich in der Produktion. Da ging es vorrangig um Industriearbeiter für die Montage oder für die Logistik. »Wir haben sie gefunden, aber es war schwieriger als früher, auch weil die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber nicht mehr das war, was wir gewohnt waren.«

Verschiedene Wege – ein Ziel: Dass man sich nach außen gut darstellen muss, haben beide Unternehmen längst verstanden. Als Itdesign vor sechs Jahren ein neues Gebäude bezogen hat, wurde ein rotes Sofa zum Markenzeichen in Sachen Employer Branding. Es kommt sowohl bei Stellenanzeigen als auch bei den Mitarbeiterfotos zum Einsatz und steht dafür, dass Business und Spaß beim Tübinger Unternehmen gut vereinbar sind. »Unsere Leute zeigen damit, wir fühlen uns wohl, wir sind ein gutes Team«, sagt Schreiber.

Mit Guerilla-Aktionen und Veranstaltungen an den Hochschulen in erreichbarer Nähe rückt sich Itdesign ins Bewusstsein der Studierenden. Auch Social Media gehört zum Pflichtpaket bei dem IT-Unternehmen. Es generiert zwar keine Bewerbungen, aber potenzielle Bewerberinnen und Bewerber schauen sich auf den verschiedenen Kanälen um. »Und dann ist es gut, wenn sie sehen, dass wir spannende Projekte am Laufen haben, dass wir auch mal Kuchen backen und dass wir gute Teams haben, die sich auch privat treffen.« Und das Unternehmen zeigt sich sportlich. Es sponsert den Itdesign-Nikolauslauf, den Tübinger Halbmarathon und die Tigers.

Interstuhl setzt seit Jahren verstärkt auf die Ausbildung

des eigenen Nachwuchses. Dabei ist die Duale Hochschule noch sehr beliebt und das Unternehmen kann dafür sehr gute Schulabgängerinnen und -abgänger gewinnen. In anderen Bereichen zeichnet sich ein sehr negativer Trend ab. »Manche Berufsbilder konnten wir in diesem Jahr nicht besetzen«, sagt Helmut Link. Insgesamt sollten zuletzt 20 Auszubildende eingestellt werden, lediglich 15 wurden gefunden.



Stochern mit Kolleginnen und Kollegen: Beim Betriebsausflug zählt bei Itdesign in Tübingen das soziale Miteinander. FOTO: PR

»Die eigene Ausbildung ist eine unserer wichtigsten Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel, wenn wir das nicht mal mehr hinkriegen, bekommen wir ein Problem.« Dabei sei eine duale Ausbildung ein guter Start ins Berufsleben. Bei Interstuhl ist die Übernahme nach der Ausbildung sehr wahrscheinlich, danach eine Weiterentwicklung zur Führungskraft möglich.

Sind die Fach- und Arbeitskräfte erst gefunden, investieren beide Unternehmen viel, um sie zu halten. Eine wichtige Rolle spielen flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, mobil oder im Homeoffice zu arbeiten. Die Pandemie hat ihren Teil dazu beigetragen, dass die Akzeptanz von Home-

office stark gestiegen ist. Trotzdem liegt bei Interstuhl die Präsenzquote mittlerweile wieder bei rund 70 Prozent. »Das liegt sicher auch daran, dass unsere Beschäftigten in der Regel kurze Wege haben und ihnen der soziale Kontakt wichtig ist«, so Link. Und es gibt Arbeitsplatzkonzepte, die die Menschen zusammenbringen, aber auch individuell arbeiten lassen.

Gesundheitsmaßnahmen und sportliche Aktivitäten wer-

fits wie Wasser, Tee, Obst und Süßigkeiten gehören ebenso dazu wie eine Kooperation mit einem Fitnessstudio und betriebliche Altersvorsorge. »Und endlich gibt es wieder einen Firmenausflug«, erzählt Schreiber.

»Die Leute müssen sich wohlfühlen, damit sie bleiben«

Welchen Erfolg die einzelnen Maßnahmen haben, wird bei Itdesign genau verfolgt. Der IT-Dienstleister trackt beispielsweise, auf welchem Weg die Interessenten auf die Karriereseite kommen oder wie viele Menschen den QR-Codes bei Werbeaktionen folgen. Zudem wird das Personal beim On- und Offboarding befragt. Interstuhl dagegen verfolgt den Weg der Azubis. Wie viele bleiben nach der Ausbildung im Unternehmen? Wie viele verlassen es und kommen nach ein paar Jahren zurück? Dies sind Anhaltspunkte, wie zufrieden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind.

Alles in allem sind sich Schreiber und Link einig: Der Kampf um Fach- und Arbeitskräfte wird immer härter, Employer Branding ist heutzutage wichtiger denn je. Letztendlich komme es auf ein durchdachtes und attraktives Gesamtpaket an, das beworben werden muss – vor allem in der eigenen Region. Denn oft sitzen interessante Bewerberinnen und Bewerber direkt vor der Tür, sie müssen nur entdeckt und für das Unternehmen gewonnen werden. (swa)



Weiterbildung an zwei Standorten: Die IHK-Akademien in Reutlingen und in Albstadt.



FOTOS: IHK

Durchstarten mit der IHK Reutlingen

Weiterbildung – Die Angebotspalette richtet sich an viele unterschiedliche Zielgruppen

REUTLINGEN/ALBSTADT. Rund 5 000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchlaufen jährlich in rund 400 Kursen und Seminaren die IHK-Weiterbildung. Sie richtet sich an viele unterschiedliche Zielgruppen. Deswegen hat die IHK Reutlingen innerhalb der Weiterbildung verschiedene Akademien eingerichtet.

Sie reichen von der IHK-Akademie für Fach- und Führungskräfte über die IHK-Akademie IT & Digitalisierung bis hin zur IHK-Technikakademie. Diese

halten das Personal in der Region in wichtigen Fachgebieten auf dem Laufenden und spornen dazu an, sich selbst ständig weiterzuentwickeln.

Neue Themen

Um ihren Mitgliedsunternehmen und den Beschäftigten stets aktuelle Inhalte zu bieten, nimmt die IHK-Weiterbildung regelmäßig neue Themen ins Programm. Zu Klassikern wie Buchhaltung und Einkauf gesellen sich neue und zukunfts-

trächtige Themen wie Digitalisierung und Künstliche Intelligenz.

Neue Formate

Nicht nur die Inhalte, sondern auch die Formate haben sich über die Jahre weiterentwickelt. Die bewährten Präsenzveranstaltungen werden mittlerweile ergänzt durch Blended Learning und Webinare. »Die Pandemie hat in vielen Bereichen dafür gesorgt, dass neue Wege beschritten wurden, auch

bei der Weiterbildung«, sagt Bereichsleiter Marcus Schairer.

Bei firmenspezifischen Anforderungen bietet die IHK-Weiterbildung flexible Lösungen und konzipiert Weiterbildungen maßgeschneidert auf den Unternehmensbedarf. Dazu gehören Inhouse-Seminare, die direkt in den Betrieben durchgeführt werden können. Außerdem berät die IHK-Weiterbildung ihre Kundinnen und Kunden, wenn es um finanzielle Unterstützung, beispielsweise in Form von Bafög, geht.

Das Fazit: Stehen bleiben, geht nicht. Fach- und Führungskräfte müssen sich regelmäßig weiterbilden. Dabei hilft die IHK mit Seminaren, Zertifikatslehrgängen und Aufstiegslehrgängen – von BWL über IT bis hin zu Technik, in Präsenz wie online. Wie das funktioniert, zeigen sowohl die Übersicht über die Weiterbildungsangebote sowie die Best-practice-Beispiele auf den folgenden Seiten.

www.ihkrt.de/weiterbildung

IHK-AKADEMIE IT UND DIGITALISIERUNG

Kaum eine Branche kann sich der Digitalisierung entziehen. Die Seminare und Zertifikatslehrgänge der IHK-Akademie IT und Digitalisierung bieten Fachkräften deshalb ein breites Weiterbildungsangebot zum Thema, um die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen zu meistern.

www.ihkrt.de/akademie-it-digital

AKADEMIE IT-RECHT

Bei der Akademie IT-Recht reichen die Themen von den Grundlagen des IT-Rechts bis hin zu aktuellen Innovationen und Trends. Fachanwälte, Datenschutzbeauftragte und IT-Experten sorgen mit ihrem Wissen dafür, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit neuesten rechtlichen Informationen versorgt werden – vom Homeoffice über Abmahnfallen im Internet bis hin zu Online-Shops und Apps.

www.ihkrt.de/akademie-it-recht

AKADEMIE VERKEHR UND BETRIEBLICHE SICHERHEIT

Unternehmen müssen den gefahrlosen Ablauf ihrer Geschäftstätigkeit gewährleisten und dafür verschiedene Personen im Einsatz haben: beispielsweise Brandschutzhelfer, Ersthelfer, Betriebliche Sicherheitsbeauftragte oder Gefahrgutbeauftragte. Die IHK bietet die wichtigsten Kurse im Bereich der Betrieblichen Sicherheit an, aber auch Fortbildungen für Güterkraftverkehrsunternehmen und Unternehmern, die Personenverkehr mit Kraftomnibussen gewerblich betreiben.

www.ihkrt.de/akademie-verkehr-sicherheit

DIGITAL-DOZENTEN-AKADEMIE

Dozentinnen und Dozenten bleiben mit der Digital-Dozenten-Akademie am Puls der Zeit. Sie erhalten Anregungen, wie sie ihren digitalen Unterricht noch professioneller gestalten und ihre Position auf dem Bildungsmarkt verbessern. Sie steigern die Qualität ihres Unterrichts, indem sie ihre digitalen Kompetenzen festigen und erweitern.

www.digital-dozenten-akademie.de

TECHNIKAKADEMIE

Die IHK-Technikakademie ist erster Ansprechpartner für Weiterbildung im technischen und innovativen Bereich. Hier werden theoretische und praktische Kenntnisse praxisnah vermittelt. Angeboten werden sowohl Tagesseminare als auch mehrtägige Lehrgänge.

www.ihkrt.de/technikakademie

IHK-AUFSTIEGSLEHRGÄNGE

IHK-Aufstiegslehrgänge sind das Sprungbrett für die berufliche Karriere: Nach einer Berufsausbildung besteht die Möglichkeit, den Meister, Fachwirt oder Betriebswirt zu machen. Für Lehrgänge mit mindestens 400 Unterrichtsstunden können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Aufstiegs-Bafög beantragen.

www.ihkrt.de/aufstiegslehrgaenge

IHK-AZUBI-KOLLEG

Weiterbildung beginnt bereits in der Ausbildung: Das ihk-azubi-kolleg unterstützt Auszubildende bei ihrem Start ins Berufsleben, während ihrer Berufsausbildung und bei der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung.

www.ihkrt.de/azubi-kolleg

AKADEMIE FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Außenwirtschaft, Einkauf, Führungskräftetraining, Immobilien, Personalmanagement, Rechnungswesen, Vertrieb: Die Tagesseminare und mehrtägigen Zertifikatslehrgänge der IHK-Akademie für Fach- und Führungskräfte bieten Weiterbildung für jeden Fachbereich.

www.ihkrt.de/akademie-fachkraefte

AUSBILDERAKADEMIE

Ausbilderinnen und Ausbilder sind nicht nur Wissensvermittler und Spezialisten, sie begleiten junge Erwachsene auch beim Start ins Berufsleben. Die Angebote der IHK-Ausbilderakademie helfen, Azubis richtig anzuleiten, die rechtlichen Grundlagen der Ausbildung genau zu kennen und das eigene Wissen aufzufrischen.

www.ihkrt.de/ausbilderakademie

IHK-KARRIEREATLAS

Der Karriere-Atlas bietet heimischen Firmen die Chance, sich bei Young Professionals sowie Fach- und Führungskräften als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Gestartet als Printprodukt, ist der Karriere-Atlas mittlerweile im Web verfügbar.

Bewerberinnen und Bewerber finden dort praktische Tipps sowie die Profile von über 40 Unternehmen, die sich präsentieren und um Fachkräfte werben.

Zudem stellen die Betriebe ihre Zusatzleistungen für Arbeitnehmer vor – von der Altersvorsorge über Work-Life-Balance bis zu Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten.

Die Einträge können nach Kriterien gefiltert werden, ein Link führt zur Karriereseite des jeweiligen Unternehmens. Neben dem Onlineportal gibt es zusätzlich einen Klappflyer. Dieser wird an verschiedene Distributionspartner versendet und auch auf Messen verteilt.

Hinter den Türchen verstecken sich kurze Infos zum jeweiligen Unternehmen sowie ein QR-Code, mit dem man auf das entsprechende Onlineprofil gelangt. (swa)

www.ihk-karriere-atlas.de



»ICH HALTE MEINE FACHKRÄFTE, ...

indem ich sichere Arbeitsplätze in einem familiengeführten, sozial engagierten Unternehmen biete.«

Martina Bandte
Geschäftsführerin
Karl Conzelmann GmbH + Co. KG
Albstadt

Ein langer, lohnender Weg

Weiterbildung – Albina Almakayeva aus Dettingen arbeitet immer an ihrer Karriere

DETTINGEN. Albina Almakayeva nimmt ihre Urkunde mit dem Zertifikat »Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung« vorsichtig und ein wenig schüchtern aus der Mappe. Erst, nachdem wir sie darum gebeten haben, die Auszeichnung doch mal zu zeigen. Die über 40-jährige gebürtige Ukrainerin lebt seit 15 Jahren in der Ermstalgemeinde Dettingen. Zusammen mit ihrem dort ansässigen Mann und ihrer gemeinsamen Tochter, die inzwischen schon 15 Jahre alt ist.

»Das war am Anfang schon anstrengend wegen der Sprache«

Das Thema Weiterbildung ist für die ehrgeizige Ukrainerin, die von der Halbinsel Krim stammt, ein wichtiger Bestandteil ihres facettenreichen Arbeitslebens – und wird es auch bleiben, da ist sie sich ganz sicher. Bei der IHK-Frühhjahrprüfung war sie Prüfungsbeste. Und dazu haben ihr natürlich viele Menschen, mit denen sie es zu tun hat, gratuliert. Auch ihre Kolleginnen und Kollegen von der Walter Maschinenbau GmbH in Tübingen, wo sie Teamleiterin in der Finanzbuchhaltung ist.

Doch bis dahin war es schon ein langer Weg für Albina. Vor 15 Jahren kam sie der Liebe wegen ins Schwäbische. In der Heimat hatte sie bereits BWL studiert. In Deutschland angekommen, stand zunächst Deutsch lernen auf dem Programm. »Das war am Anfang schon anstrengend wegen der Sprache«, erinnert sie sich. Da sie schwanger nach Deutschland kam – ihr Mann und sie hatten in der Ukraine geheiratet – lernte sie zuhause weiter Deutsch. Trotz Kind stand für sie fest – sie wollte arbeiten gehen und ihr Mann unterstützte sie dabei.

Ihre ersten Schritte ins deutsche Berufsleben startete sie mit einer verkürzten Ausbildung zur Steuerfachangestellten bei einem Steuerbüro in Dettingen. Eine Weiterbildung



Bilanzbuchhalterin Albina Almakayeva zeigt große Disziplin, wenn es um ihre Weiterbildung geht.

zur Steuerfachwirtin folgte. »Ich wechsele eigentlich nicht gerne«, so beschreibt Albina ihre Loyalität zum Arbeitgeber. Dennoch reizte es sie, ihrer beruflichen Karriere noch einen anderen Dreh zu geben und es

diesmal bei der Industrie zu versuchen. Als sie eine Stellenanzeige der Walter Maschinenbau GmbH, ihrem heutigen Arbeitgeber, sah, nahm sie ihr Glück erneut in die Hand und bewarb sich – mit Erfolg.

und vier Monaten – hieß es wieder diszipliniert dranzubleiben, denn das Lernen – zum Teil auch via Online-Unterricht – schloss sich nach dem Arbeitstag an. »Man muss im Unterricht gut zuhören und Fragen stellen, wenn man etwas nicht verstanden hat, dann bleibt es sitzen« – so lautet ihr Erfolgsrezept.

Und Zuhause? »Wer als erstes nach Hause kommt, der kocht«, so schildert sie die Arbeitsteilung dort mit ihrem Mann. Und wenn sie dann doch etwas Freizeit hat, geht die Ukrainerin gerne ins örtliche Fitness-Center, um auch körperlich fit und aktiv zu bleiben. (GEA)

TEXT/FOTOS: CHRISTINE KNAUER



Prüfungsbeste zu sein, erfüllt sie mit Stolz.

»Man muss Fragen stellen, wenn man etwas nicht verstanden hat, dann bleibt es sitzen«

»Wir sind ein sehr gutes Team«, betont Albina. Und fügt hinzu: »Man hat auch immer die Möglichkeit, mit dem Chef zu sprechen.«

Bis zum Bachelor – eine fordernde Zeit von zwei Jahren

Als Führungskraft zurück zur Schule

Weiterbildung – Der Titel »Industriemeister« öffnet Christoph Günzel das Tor zu jedem gewünschten Beruf

BALINGEN. Wie sehr es sich lohnt, sich immer weiterzubilden, auch wenn man scheinbar auf der Karriereleiter ganz oben angekommen ist, dafür ist Christoph Günzel ein gutes Beispiel.

Dass er beruflich einmal »etwas Technisches« machen wollte, das war Christoph Günzel schon früh klar. Vielleicht, so sinniert er rückblickend, wurde sie ihm sogar in die Wiege gelegt. Denn sein Vater ist Professor für Maschinenbau und hat es auf jeden Fall verstanden, in seinem Sohn die Freude am Tüfteln zu wecken.

Und zwar nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis. Eine Werkbank und eine Drehbank standen ihm zur Verfügung, mit denen er bereits in jungen Jahren eigene Ideen umsetzte: »Ich habe damals viel rumgebastelt und ausprobiert.«

Dass auch eine Schnapsidee Lern-Potenzial hat, zeigte sich im Rahmen eines Schulprojekts. Dort wurde, so erinnert sich Christoph Günzel, eine Bierkiste zum fahrbaren Untersatz umfunktioniert: Der eingebaute Motor stammte von einem Mini-Motorrad, vier Räder kamen drunter, eine Platte zum Sitzen drauf: »Es ist gefahren«, erinnert sich Christoph Günzel – Mission also erfüllt.

Auch eine Schnapsidee kann Lern-Potenzial haben

Schule bedeutete für ihn elf Jahre Gymnasium – und dann ging es, mit der Fachhochschulreife in der Tasche, ab ins Berufsleben. Er startete eine dreieinhalbjährige Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker: »Das war hauptsächlich Drehen und Fräsen von Metallbauteilen.« Sein Ausbildungsbetrieb belieferte die Kfz-Branche mit Zubehörteilen, den Maschinenbau und die Medizintechnik. Damit war er also breit aufgestellt.

Nach seiner Ausbildungszeit wurde Günzel als CNC-Einrichter und CNC-Programmierer übernommen. Und als ihm sein damaliger Chef die Position des



Mit den besten Prüfungsleistungen bei der IHK Reutlingen legte Christoph Günzel seinen Industriemeister Metall ab.

FOTO: PIETH

Fertigungsleiters anbot, ergriff er die Gelegenheit, Führungserfahrung zu sammeln.

Als Leiter der gesamten Produktion waren ihm in dieser Zeit zwischen 20 und 25 Mitarbeiter unterstellt. Ihren Einsatz zu planen gehörte genauso zu seinem Aufgabenfeld wie die Belegung der Maschinen.

Viele andere hätten sich mit dieser Position am Ende ihrer Karriereleiter angekommen gesehen – mehr geht nicht. Doch die Verantwortung nicht nur für sich und seine eigene Arbeit zu übernehmen, sondern vor dem Chef auch für andere geradestehen zu müssen, das empfand Christoph Günzel zunehmend als Belastung.

Als daher die Firma »Kreative«, ein Berliner Start-up-Unternehmen, Verstärkung für sein Team am Standort Balingen suchte, nahm er die Herausforderung an. Es gehe dabei um die Beschaffung von Metall, bei dem er nun für die Lieferanten wie für die Kunden gleichermaßen der Ansprechpartner sei, erklärt Günzel.

Arbeitgeberwechsel, Wechsel von der Produktion zur Büroarbeit: Was für viele Veränderung genug wäre, fand er selbst durchaus noch ausbaufähig.

Warum also nicht noch eine berufsbegleitende Weiterbildung starten? Warum nicht dem Facharbeitertitel mit einem Industriemeister Metall noch die Krone aufsetzen? Ist ja immer nur freitagnachmittags und samstags – da bleibt am Sonntag noch immer genug Zeit zum Entspannen.

So weit die Theorie. Und dann kam die Praxis des Lernens

So weit die Theorie. Christoph Günzel gibt offen zu, dass er unterschätzt hatte, was dieses »kleine Plus« an Mehrarbeit tatsächlich bedeutete. Viel Disziplin. Wenig Freizeit und Gelegenheit, die Freunde zu treffen. Sich immer wieder von Neuem motivieren müssen. Und das zweieinhalb Jahre lang.

Aber die Weiterbildung bedeutete auch: Treffen in kleinen Lerngruppen, neue Kontakte knüpfen, sich neue Kenntnisse aneignen und damit den eigenen Wissens-Horizont

erweitern. Am Ende dieser anstrengenden Phase steht ein Zeugnis und die Urkunde, sich nun offiziell ein Meister seines Fachs nennen zu dürfen. Und sich damit die Türen zu jedem Studium aufgestoßen zu haben.

War es Ehrgeiz? Wohl nicht, denn sonst hätte die Journalistin auf die neugierige Nachfrage, welchen Preis er zusätzlich zu seinem Titel errungen habe, wie aus der Pistole geschossen eine Antwort bekommen. Stattdessen gibt es aber nur ein Verlegen: »Das weiß ich gar nicht so genau.«

Die IHK macht es genau: »Preisträger bedeutet, dass Herr Günzel in der Prüfungsperiode die besten Prüfungsleistungen beim Industriemeister Metall bei der IHK Reutlingen erbracht hat.«

Es hat sich also doppelt gelohnt, nach elf Jahren Schule und neun Jahren im Job noch einmal die Schulbank zu drücken. Sechs Jahre Aus- und Weiterbildung, so rechnet es Christoph Günzel vor, sind bei ihm auf diese Weise zusammengesommen. Es waren anstrengende Jahre, keine Frage, und alles andere als ein Zuckerschlecken. Selbst für jemanden wie Christoph Günzel, der in seiner beruf-

lichen Praxis auf Führungsebene angekommen war.

Aber – auch das sollte erwähnt werden – es war in finanzieller Hinsicht doch recht komfortabel. Denn die ganze Zeit über floss sein Gehalt auf sein Konto, und es war zu keinem Zeitpunkt eine Unterbrechung seines Berufsalltags nötig. Auch das sind die Vorteile von berufsbegleitenden Weiterbildungs-Angeboten.

Und wie sieht Christoph Günzel seine Situation jetzt? Es sei schön, in der komfortablen Position zu sein, dass einem an jeder Hochschule praktisch alle Fächer offenstehen, meint er. Und eine Ausbildung, Qualifikation und Weiterqualifikation in der Tasche zu haben, die ein Türöffner für jeden Wunsch-Arbeitgeber ist – gerade in Zeiten, in denen Facharbeiter händingend gesucht werden.

»Wenn jemand in dieser Richtung Interesse hat, dann kann ich ihm wirklich nur zuraaten, diesen Weg auch einzuschlagen«, sagt Christoph Günzel, »denn damit hat er gute Chancen, seinen Wunsch-Arbeitsplatz tatsächlich auch zu bekommen.« (va)



Fortbildung zum Thema Künstliche Intelligenz ist bei der IHK für verschiedenste Bereiche möglich.

FOTO: STOCK ABOBE 201700531

KI – über Branchen hinweg

Zusatzqualifikation – »Künstliche Intelligenz in die Berufliche Bildung bringen«

**REUTLINGEN/KARLSRUHE/
STUTT GART/MÜNCHEN.**

Künstliche Intelligenz (KI) wird den Arbeitsalltag in sämtlichen Branchen verändern. Vor allem den kleineren Betrieben fehlt es allerdings an Personal, das sich mit KI auskennt. Diese Lücke wollen IHKs und Universitäten mit ihrem gemeinsamen Projekt »KI B³ – Künstliche Intelligenz in die Berufliche Bildung bringen« schließen.

Für kleine und mittelständische Unternehmen sind Herausforderungen besonders groß

Gemeinsam entwickeln die IHKs Reutlingen, Karlsruhe und Region Stuttgart sowie die Universitäten Stuttgart und München (LMU) eine branchenübergreifende Zusatzqualifikation für Auszubildende in gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen, zwei vollkommen neue Fortbildungsabschlüsse für Fach- und

Führungskräfte mit KI-Bezug sowie die passenden digitalen Lehrinhalte für KI-Lehrgänge.

»Künstliche Intelligenz wird die Produkte und innerbetrieblichen Prozesse der heimischen Unternehmen stark verändern. Dafür werden Fach- und Führungskräfte benötigt, die diese Anforderungen bewältigen können«, sagt Dr. Wolfgang Epp, Hauptgeschäftsführer der IHK Reutlingen, die die Projektpartner koordiniert.

Für kleine und mittelständische Unternehmen sind die Herausforderungen besonders groß. Ihnen werden die mit den neuen Abschlüssen qualifizierten Mitarbeiter helfen, KI-Wissen in den Betrieb zu holen. »Zunächst geht es darum zu schauen, an welcher Stelle KI zum Einsatz kommen könnte, und geeignete Maßnahmen anzustoßen«, sagt Epp.

KI wird alle Wirtschaftszweige beeinflussen, von der Industrie über den Handel bis hin zu Dienstleistungen. Beispielsweise kann KI im Einzelhandel von der Tourenplanung über das personalisierte Verhalten bis hin zum Self-Check-out an der Kasse genutzt werden. Deshalb

sehen die Rechtsvorschriften und Rahmenpläne für die Fortbildung zum Geprüften Berufsspezialisten oder zum Bachelor Professional, der dem Meister-Niveau entspricht, eine KI-Qualifizierung unabhängig von der jeweiligen Branche oder dem Ausbildungsberuf vor.

In einer vierjährigen Projektphase entwickeln die Verbundpartner zurzeit die einheitlichen Rahmenbedingungen für die Prüfungen und Lehrgänge.

KI-Fortbildung zum Geprüften Berufsspezialisten und Bachelor Professional

Die Fortbildungen werden zunächst landesweit erprobt und sollen anschließend bundesweit ausgerollt werden. Verschiedene Bildungsträger werden sie zukünftig anbieten. Für die Lehrgänge entwickeln die Projektpartner neue digitale Lehrformate. »Die Qualität der Fortbildungen hängt stark von

der Basis ab, die die Verbundpartner in der laufenden Entwicklungsphase legen«, so Epp.

Stufe 1 ist gerade angelaufen. 70 Azubis starteten im Oktober

Der erste Kurs läuft. Die Qualifikation ist stufenweise aufgebaut. An die Zusatzqualifikation für Azubis können die beiden Fortbildungen anschließen. Stufe 1 ist gerade angelaufen. 70 Azubis starteten im Oktober und lernen in etwa neun Monaten, wie Programmiersprachen funktionieren, wie ein Code aussieht, wie Daten analysiert werden. Der Unterricht findet sowohl online als auch in Präsenz statt.

Bereits im kommenden Jahr sollen auch die Fach- und Führungskräfte mit der Fortbildung zum Geprüften Berufsspezialisten und zum Bachelor Professional in KI und maschinellem Lernen starten. (swa)

KI – KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Die jüngste Studie zu Künstlicher Intelligenz im Mittelstand belegt, dass fehlende Fachkräfte das größte Hemmnis für den Einsatz von KI in Unternehmen sind. Das Verbundvorhaben »KI B³ – Künstliche Intelligenz in die Berufliche Bildung bringen«, das helfen soll, den Fachkräftebedarf zu decken, wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Verbundpartner sind die IHKs Reutlingen, Karlsruhe und Region Stuttgart, die Universität Stuttgart und die Ludwig-Maximilians-Universität München. Sie werden von einem breiten Netzwerk aus Wissenschaft, Berufsbildung, Ministerien und Unternehmen und von allen baden-württembergischen IHKs unterstützt. Das Projekt läuft von Dezember 2020 bis November 2024. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert mit dem Programm »Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (Innovet)« bundesweit 17 Projekte, um die Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung zu steigern. Es wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt.

Über den eigenen Tellerrand hinaus

IHK-Netzwerke – Peter Teutemacher über das breite Angebot für beruflich Kontaktsuchende in der Region

REUTLINGEN. Für Fach- und Führungskräfte ist Networking wichtig, um auf aktuellem Stand zu bleiben und über den eigenen Tellerrand hinaus zu schauen. Vom Unternehmer bis zur Assistenz im Büromanagement kann es sinnvoll sein, das eigene Wissen zu vertiefen. »Die IHK bietet Netzwerke für alle Hierarchiestufen«, sagt Peter Teutemacher, Leiter Netzwerkbüro der Industrie- und Handelskammer Reutlingen. In der Region Neckar-Alb bietet die IHK rund 50 branchen- oder themenbezogene Netzwerke.

Ein Unternehmer kann von Gleichgestellten in seiner Branche ebenso viel Nützliches für die Entwicklung oder Organisation seines Hauses erfahren wie von Führungskräften anderer Branchen. Im Gespräch lassen sich beispielsweise neue Trends oder sonstige Themen wie Kundengewinnung, Lieferantenprobleme oder Mitarbeiterführung erörtern. Bei den Netzwerktreffen der IHK tauschen sich die Teilnehmer aus und erfahren neue Sichtweisen.

Die Bandbreite der IHK-Netzwerke reicht von A wie Assistenz und Büromanagement über D wie Datenschutz und M wie Management bis Z

wie Zoll. Einige Netzwerke haben ein bestimmtes Thema für eine Branche oder einen Bereich und vermitteln Fachwissen. Andere sind branchenübergreifend konzipiert – wie etwa zu Rechnungswesen, Künstlicher Intelligenz, E-Commerce, Controlling, Produktmanagement, Vertrieb oder Wasserstoff. Im kommenden Jahr wird ein Netzwerk gegründet, welches sich der Cybersecurity widmet.

»Alle aus Industrie, Dienstleistung und Handel finden etwas bei uns«

»Alle Berufstätigen aus Industrie, Dienstleistung und Handel der Region finden etwas in unserem Angebot«, sagt Teutemacher, »oder können auf uns zukommen«. Sein Team nehme gerne Anregungen entgegen.

Ein Beispiel für ein IHK-Netzwerk, das viele betrifft, ist jenes für berufstätige Mütter und Väter. Sie finden Gleichge-



Peter Teutemacher, Leiter Netzwerkbüro bei der IHK Reutlingen.

FOTO: PR

sinnte auf der Suche nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Für alle Netzwerke gilt: Sie schaffen neue Kontakte. Gut vernetzt und auf aktuellem Stand zu sein, hilft, Abläufe bei

der Arbeit zu optimieren, dadurch Zeit und Kosten zu sparen.

»Jedes Netzwerk hat seinen eigenen Netzwerkmanager«, sagt Teutemacher. Dieser erstellt ein Jahresprogramm

und organisiert Veranstaltungen. Ein Treffen beginnt oft mit einem Vortrag zu einem Thema, anschließend darf darüber diskutiert werden. Beim Get-together sind Austausch und Kennenlernen das Ziel.

Für alle Netzwerke gilt: Sie schaffen neue Kontakte

Schnupperteilnahme ist möglich. Teilnehmer sind über einen Jahresbeitrag dabei. »Die Teilnehmer der Netzwerke kommen in der Regel aus Unternehmen«, erklärt Teutemacher. Aber auch Solo-Selbstständige und Privatpersonen nehmen das Angebot der IHK häufig an.

Jedes Netzwerk bietet in der Regel drei bis fünf Treffen im Jahr. Zu einem Social Event einmal im Jahr wiederum sind alle Netzwerker eingeladen, berichtet der Leiter des Netzwerkbüros der IHK. So lassen sich neue Kontakte über das oder die eigenen Netzwerke hinaus knüpfen. (iso)

www.ihkrt.de/netzwerke

Immer up-to-date

Netzwerke – Ralf Scheiding von Genkinger in Münsingen nutzt mehrere IHK-Angebote

MÜNSINGEN. Gleich vier Netzwerke der IHK Reutlingen nutzt Ralf Scheiding von der Genkinger GmbH in Münsingen: Sicherheit, Nachhaltigkeit, Energiemanagement, Betriebliches Gesundheitsmanagement. Als Planer der Fertigung des Herstellers von Flurförderfahrzeugen und zugleich Fachkraft für Arbeitssicherheit nutzt ihm jedes Treffen: »Bei den Veranstaltungen erfährt man immer Neuerungen.«

Der Fachmann sieht sich bei Schwerpunktthemen immer up-to-date. Seien es Gesetzesänderungen, neue Energie- oder DIN-Verordnungen, »ein Nutzen ist bei den Treffen immer vorhanden«. Ralf Scheiding schätzt auch den Erfahrungsaustausch der Teilnehmer bei den jährlich vier bis sechs Veranstaltungen eines Netzwerks – ob in Präsenz, per Video oder bei einer Firma. »Man erfährt, was im Moment brennt. Gute Bildung ist in Zeiten des Fach-



Ralf Scheiding vom Maschinenbauer Genkinger in Münsingen nutzt IHK-Netzwerke. FOTOS: PR

kräftemangels das A und O.« Über die Jahre entwickelten sich daraus Freundschaften und neue Kontakte, die auch bei der Arbeit nützlich sind. »Man kann mal schnell anrufen, wenn es ein Problem gibt, und sich austauschen«, erklärt der Experte für die Fertigungssteuerung.

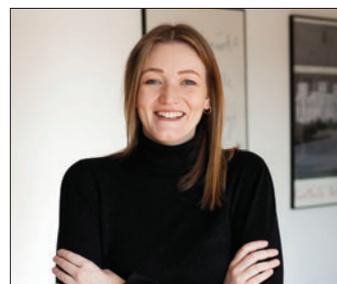
Dass er bei den Treffen der vier Netzwerke viel Freizeit einbringt, stört ihn nicht – im Gegenteil: »Solange die Arbeit Spaß macht, passt das.« (iso)

Ideenquelle und Inspiration

Netzwerke – Janina Bauer, Leiterin Marketing & Kommunikation von PKF Wulf Egermann in Balingen, schätzt das IHK-Networking

BALINGEN. Kommunikation ist ihr Metier. Deshalb schätzt Janina Bauer, dass die IHK Reutlingen entsprechende Netzwerke anbietet, denen ihr Arbeitgeber, die Kanzlei PKF Wulf Egermann in Balingen, angehört. Als Teamleiterin Marketing & Kommunikation der PKF Wulf Gruppe – Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte, nimmt Janina Bauer am IHK-Netzwerk »Strategie und Führung« teil, während eine Teamkollegin das »Netzwerk für Kommunikation« nutzt.

An ihrem Networking schätzt die Marketingleiterin besonders: »Es ist eine Ideenquelle durch Best-Practice-Sharing.« Das Thema »Strategie und Führung« passt zu ihrem vorrangigen Anliegen: »Das Problem ist doch bei allen das Gleiche: Wir suchen Fachkräfte.« Da hilft es, sich bei Netzwerktreffen mit Führungskräften anderer Unternehmen auszutauschen, sei es aus dersel-



Janina Bauer, Leitung Marketing & Kommunikation der PKF Wulf Gruppe, ist Netzwerkerin.

ben Branche oder aus anderen. »Seit einigen Jahren merken wir, dass Unternehmen lieber zu mittelständischen Prüfungsunternehmen, wie wir es sind, kommen«, sagt die Marketingfachfrau, weshalb die Kanzlei zusätzliche Kunden habe und mehr Fachpersonal benötige.

»Die Unternehmensentwicklung und Verbesserung von Prozessen interessiert uns«, erklärt sie einen Vorteil des Netzwerks. »Wir schauen: Wie machen das andere Unternehmen?« Attrak-

tive und flexible Arbeitsbedingungen seien eine Lösung. »Office oder Homeoffice – du entscheidest!«, lautet eine Plakataktion von PKF Wulf in Balingen. »Wir finden Fachkräfte, indem wir den Bewerber*innen zuhören und passende Arbeitsbedingungen schaffen.«

»Wir hören den Bewerber*innen zu und schaffen passende Arbeitsbedingungen«

Auch ein Thema im Strategie-Netzwerk: Wie lässt sich in diesen Zeiten, in denen sich Mitarbeiter nicht mehr täglich im Büro begegnen, der Teamspirit im Unternehmen erhalten? IHK-Networking kann auch dabei inspirieren. (iso)





Ein familienfreundliches Umfeld kann bei der Entscheidung für einen Job das Zünglein an der Waage sein – hier der Schaukelpfad bei Hechingen. FOTO: JÜRGEN MEYER

Wohnen, Leben, Wohlfühlen

Weiche Standortfaktoren – Sie sind für Jobsuchende oft das Zünglein an der Waage

REGION NECKAR-ALB. Fachkräfte auf Jobsuche achten in erster Linie darauf, dass die Rahmenbedingungen im zukünftigen Unternehmen stimmen. Ist ein Ortswechsel nötig, fallen dazu die weichen Standortfaktoren ins Gewicht.

Unternehmen investieren viel in die Ausbildung eigener Fachkräfte, sind aber auch darauf angewiesen, dass Fachkräfte von außerhalb in die Region kommen. Ist ein attraktiver Arbeitsplatz gefunden, ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Zünglein an der Waage: Werde ich mich im neuen Umfeld wohlfühlen? Ist meine Familie gut versorgt? Kann ich meinen Freizeitaktivitäten weiter nachgehen?

Ein Blick in die aktuelle IHK-Standortzufriedenheitsumfrage zeigt: Auch Unternehmerinnen und Unternehmer messen der Attraktivität des Standorts für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Bedeutung zu als noch in der Umfrage vor fünf Jahren.

Dazu gehören die Medizinische Versorgung, die Verfügbarkeit von Wohnraum, die Einkaufsmöglichkeiten, Sport- und Freizeitmöglichkeiten und das Kulturangebot. Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit dem Angebot landen Sport- und Freizeitmöglichkeiten, Einkaufsmöglichkeiten und Medizinische Versorgung auf den

oberen Rängen. Auch das Kulturangebot schneidet gut ab.

Mit der Verfügbarkeit von Wohnraum zeigen sich die Unternehmerinnen und Unternehmer sehr unzufrieden und sehen dringenden Handlungsbedarf. Allerdings: Bei allen fünf Faktoren hat die Zufriedenheit im Vergleich zur Umfrage 2017 jeweils leicht abgenommen – ein schlechter Trend, wenn man berücksichtigt, dass die Wichtigkeit steigt.

Viele Städte und Gemeinden in der Region haben bereits erkannt: Sie müssen im Sinne ihrer Gewerbetreibenden mehr Wohnraum durch Innenverdichtung oder durch das Ausweisen

neuer Baugebiete schaffen, damit Fachkräfte kommen und bleiben. Zudem investieren viele bereits heute in Kindertagesstätten und Schulen, um den Bürgerinnen und Bürgern bestmögliche Versorgung zu bieten, wenn es um den Nachwuchs geht.

Tourismusbranche spielt für die Lebensqualität der Fachkräfte eine große Rolle

Die Tourismusbranche spielt für die Lebensqualität der Fachkräfte eine große Rolle. Sie schafft attraktive Freizeitangebote, die auch Einheimische nutzen und die beispielsweise von Unternehmen für das Employer Branding genutzt werden können (Marketing auf Personalebene, um attraktive Arbeitgebermarke zu werden).

Aus Sicht des Tourismusausschusses der IHK Reutlingen muss die Förderung der touristischen Infrastruktur insbesondere vor dem Hintergrund des starken Wettbewerbs mit den benachbarten Bundesländern noch weiter erhöht werden.

Dazu sollten Verwaltung, Handels- und Dienstleistungsunternehmen gemeinsam

Lösungen erarbeiten, um die Attraktivität der Innenstädte zu fördern. Der IHK-Handelsausschuss und der IHK-Tourismusausschuss – beide ehrenamtlich – fordern deshalb, dass die Zukunft der Innenstadt in jeder Kommune zur Chefsache erklärt werden muss.

Innovative Ideen und Projekte von Betrieben müssten als Chance für die gesamte Innenstadtentwicklung gesehen sowie unbürokratisch und schnell unterstützt werden. Von einer attraktiven und lebendigen Innenstadt profitiere schlussendlich die gesamte Wirtschaft durch eine Stärkung sowohl der weichen als auch der harten Standortfaktoren, so die Ausschüsse. (swa)

DIE IHK-AUSSCHÜSSE

Die Fach-Ausschüsse der IHK werden von der Vollversammlung als beratende Gremien gebildet. Sie kümmern sich um Themen und Aufgaben in ihren jeweiligen Fachbereichen. Dazu gehören beispielsweise aktuelle politische oder regulatorische Angelegenheiten und deren Auswirkungen auf die Region und die heimischen Unternehmen. Die Mitglieder der Ausschüsse werden, mit Ausnahme des IHK-Berufsbildungsausschusses, von der Vollversammlung berufen. (swa)



»WIR HALTEN FACHKRÄFTE, ...

»indem wir ihre Identifikation mit unserem Familienunternehmen fördern: durch Grundsätze wie Offenheit, Ehrlichkeit und die Einbindung der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse sowie die Herstellung von nachhaltigen und regionalen Bio-Produkten.«

Inge Tress
Geschäftsführerin
Tress Brüder GmbH + Co. KG
Hayingen

IHK-STANDORT-ZUFRIEDENHEITS-UMFRAGE

Genau 1 539 Unternehmen aus der Region Neckar-Alb haben sich an der »IHK-Standortzufriedenheitsumfrage« beteiligt, darunter 717 aus dem Landkreis Reutlingen, 364 aus dem Landkreis Tübingen und 456 Unternehmen aus dem Zollernalbkreis. Die Umfrage findet alle fünf Jahre statt. Die Betriebe konnten sich zu 32 Kriterien aus den Themenfeldern Infrastruktur & Verkehr, Fachkräfte & Bildung, Attraktivität der Städte sowie Verwaltung und Kommunalpolitik äußern. (swa)



Die IHK-Netzwerke

Verwurzelt. Vernetzt. Verbunden.

- ✓ Spannende Vorträge
- ✓ Wertvolle persönliche Kontakte
- ✓ Fach- und Erfahrungsaustausch
- ✓ Exklusive Einblicke in andere Unternehmen

Jetzt anmelden auf ihkrt.de/netzwerke



Industrie- und Handelskammer
Reutlingen

Reutlingen | Tübingen | Zollernalb



GLOBAL. AHEAD.
SUSTAINABLE.



kurtz ersa

One Team, one Family!

Inspirierend innovativ

Bei SCHILLER AUTOMATION zu arbeiten heißt, täglich echten Team-Spirit zu leben. Das ist unsere Triebfeder, um als Sonder-Maschinenbauer smarte Best-in-class-Technologie zu realisieren – für Global Player wie Bosch, Hella und GEZE.



Daher suchen wir immer kluge Köpfe^(m/w/d), insbesondere in den Bereichen Hard- und Softwareentwicklung.

Join us now!

JETZT BEWERBEN, LIKEN, FOLGEN!

schiller-automation.com/de/unternehmen/jobs [Schiller.Automation.GmbH.Co.KG](https://www.facebook.com/Schiller.Automation.GmbH.Co.KG)

aktuelle
Stellen-
angebote:



WIR.

**STEHT FÜR
MOTIVATION**

Wir packen Herausforderungen mit Leidenschaft und Optimismus an und entwickeln gemeinsam Lösungen.



Werde jetzt ein Teil von **WIR.**
www.schmidgruppe.de/jobs

