



IHK

Regensburg
für Oberpfalz / Kelheim

77. Jahrgang

03/04
2022

Wirtschaft

KONKRET

Wege der Ausbildung



www.ihk-regensburg.de



Nach dem Schulabschluss beginnt die Lehre im Betrieb – so sieht der klassische Weg in eine Ausbildung aus. Doch oftmals gibt es Zwischenstationen und manchmal Hürden, bis sich Menschen für den **Karriereweg der beruflichen Bildung** entscheiden. Unternehmen können hier ansetzen und potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **mit vielen unterschiedlichen Einstiegsmöglichkeiten und Modellen für eine Ausbildung** gewinnen. Gemeinsam legen sie den Grundstein für ein lebenslanges Lernen.



Wege der Ausbildung

Iris Jilke

Um sechs Uhr morgens beginnt die Frühschicht bei Lidl. Ein kurzes Briefing mit der Schichtleitung, die Aufgaben des Tages werden verteilt. Dann startet der Arbeitsalltag – auch für die Auszubildende Szandra. Am liebsten übernimmt sie die Backschicht in der Filiale: Ware aufbacken und einräumen, nebenbei betreut sie die zweite Kasse. Obst und Gemüse auffüllen, die Ware kontrollieren und Preisschilder anbringen sind ebenfalls typische Aufgaben in der Filiale – für Auszubildende sowie für jede andere Mitarbeiterin und jeden

lich, unsere Arbeitsplanung an die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegebenen Bedingungen anpassen.“ Ihre Deutschkurse, die sie zusätzlich zur Ausbildung besuche, habe sie selbst organisiert. Auch hierauf nehme der Betrieb bei der Verteilung der Schichten Rücksicht. Daneben könne sie an internen Weiterbildungsangeboten des Unternehmens teilnehmen. „Alle zwei Wochen erhalten unsere Auszubildenden eine Stunde, um ihre Ausbildungsinhalte zu vertiefen. Für die Prüfungsvorbereitung gibt es sogar in jedem Ausbildungsjahr extra Seminarwochen für die Azubis“, ergänzt Kilger.



**„Ein Vorteil der praktischen
Ausbildung ist ihre Flexibilität.“**

Ralf Kohl
IHK Regensburg
für Oberpfalz / Kelheim

Mitarbeiter. Einen Tag pro Woche besucht Szandra die Berufsschule, nebenbei lernt sie Deutsch, denn Szandra kommt aus Ungarn. Zunächst jobbte sie ein Jahr als Aushilfe in der Lidl-Filiale Nittenau. Inzwischen absolviert sie dort eine dreijährige Ausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel.

Der konkrete Ablauf der Ausbildung werde in dieser Zeit explizit an ihre Bedürfnisse angepasst. Das sei für das Unternehmen selbstverständlich. „Wir müssen uns auf jeden Auszubildenden individuell einstellen“, sagt Sebastian Kilger, der den Verkauf für mehrere Lidl-Filialen leitet. „Das heißt für uns, dass wir, sofern mög-

Bedürfnisse erkennen

Im Jahr 2021 begannen 4.376 Auszubildende ihre berufliche Ausbildung in der Region Oberpfalz und Kelheim. Vor allem kaufmännische Berufe, zum Beispiel im Handel, in Banken oder in der Gastronomie, sind bei den Azubis beliebt. 2.397 von ihnen starteten ihre Karriere in diesen Branchen. 1.979 Personen entschieden sich für den Einstieg in einen technischen Beruf, beispielsweise im Bereich Metalltechnik oder Elektrotechnik.

All diese Auszubildenden haben unterschiedliche Bedürfnisse. Das weiß auch Ralf Kohl,

„Bei uns im Team wurde Flexibilität schon immer großgeschrieben.“

Dr. Michael Werner Davids
Davids Biotechnologie GmbH



Bereichsleiter Berufliche Ausbildung bei der IHK. Flexible Ausbildungsmodelle seien daher gefragt. Die Bandbreite reiche von der Ausbildung in Teilzeit bis hin zu einer Umschulung im Reha-Bereich. Diese werde zum Beispiel nötig, wenn Mitarbeiter ihren Beruf nach einer Erkrankung oder einem Unfall nicht mehr wie bisher ausüben könnten.

Aber auch das Duale Studium sei weiterhin beliebt. Hier werde die Theorie unmittelbar mit der Praxis im Betrieb verknüpft. Auch dieses Modell gebe es in verschiedenen Ausprägungen – zum Beispiel mit vertiefter Praxis oder in Form eines Verbundstudiums. Bei Letzterem wird eine kaufmännische oder technische Ausbildung mit dem Hochschulstudium verknüpft. Die Ausbildung beginnt jedoch in der Regel ein Jahr zuvor. Die Azubis können daher schon viel Praxiserfahrung sammeln, bevor das erste Studiensemester an der Hochschule beginnt.

Ausbildungsinhalte anpassen

Doch auch abseits verschiedener Ausbildungsmodelle sei Flexibilität in den Betrieben unverzichtbar. „Es ist die Aufgabe, einer guten Ausbilderin oder eines guten Ausbilders, den Ablauf einer Ausbildung an den Betrieb und die individuellen Bedürfnisse anzupassen“, bestätigt Kohl. Natürlich gebe die Ausbildungsordnung einen Rahmenplan und eine zeitliche Gliederung der Ausbildung vor. Doch ein Vorteil der praktischen Ausbildung sei ihre Flexibilität. Betriebe könnten Inhalte so vermitteln, wie der Alltag es gerade erfordert und zulässt oder wie die Auszubildenden es sich wünschen. Dafür seien regelmäßige Gespräche mit den Auszubildenden entscheidend. „In diesen Gesprächen können die Arbeitgeber und Führungskräfte Wünsche und Interessen erfragen, aber auch einen Ausblick geben auf den weiteren Verlauf der Ausbildung“, ergänzt Kohl.

Regelmäßige Gespräche

Auch bei Lidl habe ein intensiver Austausch zwischen der Auszubildenden und dem Betrieb stattgefunden. Manuela Windl, Filialleiterin bei der Lidl Vertriebs GmbH & Co. KG, erinnert sich: „Szandra war selbst motiviert, eine Ausbildung zu absolvieren. Sie war wissbegierig, wollte mehr lernen und auch ihre Deutschkenntnisse verbessern. Daher suchte sie das Gespräch mit uns.“ Mit Erfolg: Inzwischen ist sie im dritten Ausbildungsjahr. Ihre Vorkenntnisse in der Filiale bringen viele Vorteile



mit sich. Normalerweise schreibe der betriebliche Rahmenplan vor, dass die Auszubildenden zunächst die Abläufe in den Filialen kennenlernen. „Szandra ist keine typische Auszubildende. Sie kannte die Abläufe bereits“, betont Windl. „Wir hatten dadurch die ersten Inhalte des Rahmenplans schneller bearbeitet und konnten uns für die weiteren Bereiche mehr Zeit nehmen.“

„Flexibilität ist für uns sehr wichtig“, ergänzt Kilger. „Wir befinden uns in einem Arbeitnehmermarkt. Um am Markt bestehen zu können, müssen wir auf die Bedürfnisse der Auszubildenden eingehen.“ Allein die Kontaktaufnahme sei aufgrund der Corona-Pandemie schwieriger geworden.

Für den Ausbildungsstart im September sei die Bewerbungsphase bereits in vollem Gange. Einige Verträge seien sogar schon unterzeichnet. „Pro Filiale möchten wir für das Ausbildungsjahr 2022 wieder mindestens eine Auszubildende oder einen Auszubildenden einstellen“, so Kilger. Nach zwei Jahren legen die Auszubildenden bereits die Prüfung zum Verkäufer ab, nach dem dritten Jahr folge der Abschluss zur Einzelhandelskauffrau oder zum Einzelhandelskaufmann. „Die Ausbildungszeiträume überschneiden sich meist. Auf diese Weise können die Auszubildenden in jeder Filiale voneinander lernen.“

Ausbildung in Teilzeit

Das Ausbildungssystem in Deutschland sei schon immer sehr flexibel gewesen, bestätigt Kohl. Daran habe sich in den vergangenen Jahren nichts geändert. Vor allem das Modell Teilzeitausbildung sei noch einmal angepasst und erweitert worden. Zuvor war eine Ausbildung in Teilzeit nur für diejenigen zugelassen, die zum Beispiel ein Kind betreuen oder Angehörige pflegen mussten. Seit der Reform des Berufsausbildungsgesetzes im Jahr 2020 wird dieses Modell

prinzipiell allen Auszubildenden ermöglicht. „Eine berufliche Ausbildung lässt sich dadurch zum Beispiel mit einem Sprachkurs oder einer Weiterbildung kombinieren“, erklärt Ralf Kohl. „Auch Profisportlerinnen und -sportler nutzen dieses Angebot, um neben ihrer Karriere im Sport eine Ausbildung zu absolvieren.“

Auch die Firma Davids Biotechnologie GmbH in Regensburg bildet seit 2006 regelmäßig aus und ermöglicht ihren Auszubildenden bei Bedarf ein Teilzeitmodell. Ein Team von zehn Personen ist in dem Biotechnologieunternehmen auf die Produktion und Entwicklung von Antikörpern spezialisiert. „Bei uns im Team wurde Flexibilität schon immer großgeschrieben“, sagt Geschäftsführer Dr. Michael Werner Davids. Jede und jeder im Unternehmen könne einen Großteil der Aufgaben übernehmen, wodurch der Betrieb einfacher auf Teilzeitarbeitswünsche eingehen könne. „Eine unserer Teilzeit-Auszubildenden arbeitete zuvor ein paar Jahre als Laborhilfe bei uns. Sie verfügt bereits über jede Menge Wissen, aber ein Abschluss fehlte“, erzählt Davids. Nach ihrer Elternzeit habe sie sich daher gemeinsam mit dem Betrieb entschieden, die Ausbildung zur Chemielaborantin zu absolvieren. Ein bis zwei Tage pro Woche verbringt sie nun im Betrieb. An bis zu zwei weiteren Tagen lernt sie in der Berufsschule. Beide Anteile ergeben eine 30-Stunden-Woche.

Auch eine weitere Teilzeitmitarbeiterin bei Davids Biotechnologie hat ihre Chance auf einen Abschluss genutzt. Zuvor sammelte sie bereits einige Jahre praktische und theoretische Fähigkeiten als Büroangestellte. In ihrer Elternzeit hat sie nun die Prüfung zur Kauffrau für Büromanagement bei der IHK abgelegt. Sie konnte dabei von einer besonderen Regelung profitieren: Wer schon einige Jahre Berufserfahrung mitbringt, kann auch ohne Ausbildung zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Sind für einen Beruf beispielsweise drei Jahre Ausbildungszeit vorgeschrieben, müssen die Prüfungsbewerberinnen und -bewer-



**„Wir sehen unsere
Auszubildenden als
Führungskräfte von
morgen.“**

Sebastian Kilger

Lidl Vertriebs GmbH & Co. KG

ber mindestens das Eineinhalbfache an Berufserfahrung mitbringen. Sie können dann im Anschluss die Prüfung ablegen.

Von der Hochschule in die Gastronomie

Das verschlungene Karrierewege von Vorteil sein können, bestätigt auch Claudia Meier. Gemeinsam mit ihrem Mann leitet sie den Landgasthof Meier in Hilzhofen. Eine ihrer Auszubildenden studierte zuvor. Doch die akademische Laufbahn passte nicht. Daher brach sie kurze Zeit später ab und arbeitete anschließend als Aushilfskraft im Landgasthof. „Sie war noch unentschlossen, arbeitete aber sehr fleißig und war vielseitig interessiert. Deswegen bot ich ihr eine Stelle als Auszubildende an“, erzählt Meier. Der Beginn einer Erfolgsgeschichte, denn die Auszubildende bewies Talent. „Unsere Auszubildende war schon immer sehr kontaktfreudig, organisiert und war zudem eine gute Schülerin.“ Die Ausbildung konnte deshalb problemlos auf zwei Jahre verkürzt werden.

Arbeitszeiten am Abend und frühmorgens, Schichten am Wochenende und an Feiertagen machen es in der Hotellerie und in der Gastronomie oft schwer, Auszubildende zu finden. Auch Meier kennt die Herausforderungen: „Wer sich für unsere Branche entscheidet, muss Leidenschaft für den Beruf mitbringen.“

Nachhaltigkeit, Lebensmittel aus ökologischem Anbau und artgerechter Tierhaltung spielen beim Landgasthof Meier schon immer eine wichtige Rolle. Im hauseigenen Garten baut der Familienbetrieb selbst Gemüse, Obst und frische Kräuter an. 2021 wurde der Landgasthof Meier dafür vom Guide Michelin mit dem „Grünen Stern“ ausgezeichnet. Eine Leidenschaft für die Philosophie des Hauses sei auch bei der Auszubildenden zu spüren. „Interesse an den Produkten, Spaß am Kochen und ein gewisses künstlerisches Talent – all das brachte unsere Auszubildende mit“, bestätigt Meier. Daher war nach der Ausbildung zur Hotelfachfrau längst nicht Schluss. Inzwischen wechselte sie in die Küche, wo sie eine Umschulung zur Köchin absolviert. Aufgrund ihrer Vorerfahrung konnte sie direkt im zweiten Ausbildungsjahr einsteigen. „Einen Tag in der Woche besucht sie nun die Berufsschule. Die restlichen Arbeitstage verbringt sie bei uns in der Küche“, so Meier. Das sei für den täglichen Betrieb des Landgasthofs eine wichtige Unterstützung.

Führungskräfte von morgen

In den Filialen von Lidl stehen den Auszubildenden nach dem Abschluss ebenfalls viele weitere Wege offen. „Wir sehen unsere Auszubildenden als Führungskräfte von morgen. Bei uns kann



prinzipiell jede und jeder so weit kommen, wie sie oder er möchte“, betont Kilger. Das komme aber natürlich auf die individuelle Situation an. Wer eine dreijährige Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau oder zum Einzelhandelskaufmann absolviert habe, könne zum Beispiel direkt im Anschluss eine Stelle als Vertretungskraft oder Schichtleitung übernehmen. Auch zur klassischen akademischen Laufbahn biete die Lidl Vertriebs-GmbH & Co. KG gute Alternativen. Wer Abitur habe, könne beispielsweise eine Ausbildung im Abiturientenprogramm beginnen. „Die berufliche Ausbildung in der Filiale wird dabei auf eineinhalb Jahre verkürzt. Zusätzlich absolvieren die Auszubildenden eine Fortbildung zum Handelsfachwirt“, erklärt Kilger. Eine Kombination, die gute Zukunftsperspektiven verspricht. Nach dem Abschluss könnten die Auszubildenden oftmals direkt als stellvertretende Filialleitung oder als Filialleitung bei Lidl einsteigen.



Weiterbildung und Zukunftsaussichten

„Eine Ausbildung bietet heute vielfältige Perspektiven“, betont Kohl. Oftmals herrsche jedoch noch ein verstaubtes Bild in den Köpfen der Menschen. In den vergangenen 20 Jahren habe sich viel geändert. Inzwischen gebe es deutlich mehr Weiterbildungsmöglichkeiten. Eine berufliche Ausbildung in Kombination mit einer Weiterbildung könne sich durchaus mit der akademischen Laufbahn messen.

Eine berufliche Weiterbildung zum Fachwirt beispielsweise ist nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) einem Bachelor-Abschluss an den Hochschulen gleichgesetzt. Absolventinnen und Absolventen besitzen damit sogar eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung und könnten nach der Ausbildung an Fachhochschulen und Universitäten in Bayern studieren. Wer eine Weiterbildung zum Betriebswirt oder zum Technischen Betriebswirt absolviert, wird im Deutschen Qualifikationsrahmen auf demselben Niveau wie Absolventinnen und Absolventen eines Masterstudiums eingestuft.

Hier sei noch viel Aufklärungsarbeit und individuelle Beratung nötig – bei Schülerinnen und Schülern sowie bei den Eltern, ist sich Kohl sicher: „Eine Ausbildung ist nur der Einstieg ins Berufsleben.“ Vom ersten Tag an könnten die Auszubildenden von der Praxiserfahrung profitieren, ihr erstes eigenes Geld verdienen und Kontakte zu Arbeitgebern knüpfen. „Die große Vielfalt an Weiterbildungen macht es später möglich, neue Schwerpunkte zu setzen“, ergänzt Kohl. Das fördere auch das Prinzip des lebenslangen Lernens, das heute für beruflichen Erfolg unverzichtbar sei: „Der Werdegang kann nach und nach angepasst werden. So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter letztendlich in einem Job landen, der ihnen wirklich Spaß macht.“

**„Sie war noch unentschlossen,
arbeitete aber sehr fleißig und war
vielseitig interessiert. Deswegen bot
ich ihr eine Stelle als Auszubildende an.“**

Claudia Meier
Landgasthof Meier



Neue Kompetenzen und Spezialwissen erwerben, beruflich aufsteigen oder sich für eine Führungsposition qualifizieren – es gibt **viele gute Gründe, eine Weiterbildung zu absolvieren**. Das haben auch die Unternehmen in der Region erkannt und fördern ihre Beschäftigten gezielt. Auch rund um die Weiterbildung sind flexible Modelle gefragt.

Flexibel in die Zukunft



„Indem Betriebe ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern, sichern sich die Unternehmen frische Ideen und qualifizierten Input.“

Robert Wiedemann
IHK-Akademie in Ostbayern GmbH

Neue Technologien halten Einzug in den Unternehmen und beeinflussen, wie wir arbeiten und kommunizieren. Arbeitsabläufe wandern zunehmend ins Netz. Homeoffice und der virtuelle Austausch sind in vielen Büros längst Realität und werden uns wohl auch zukünftig begleiten. „Die Betriebe und ihre Mitarbeiter wissen das und wollen sich an die neue Arbeitswelt anpassen“, sagt Helmut Vogl, IHK-Bereichsleiter Weiterbildung. „Weiterbildung boomt“, bestätigt auch Robert Wiedemann, Leiter der IHK-Akademie in Ostbayern. Doch flexible Modelle und unterschiedliche Formate sind entscheidend. Teilzeitangebote seien inzwischen beliebter als Vollzeitkurse. Vor allem Blended-Learning-Angebote – also eine Kombination aus Präsenz- und digitalen Kursen – seien derzeit gefragt. In vielen Weiterbildungsangeboten sind monatliche Online-Sessions fest verankert, um Inhalte weiter zu festigen. Auf diese Weise lasse sich zusätzlich die Weiterbildungszeit verkürzen. Um das Weiterbildungsangebot an die individuellen Bedürfnisse anzupassen,

stimmt sich die IHK-Akademie regelmäßig mit Teilnehmern und Dozenten ab. „Wir haben Gruppen zum Beispiel dazu befragt, wie viel Online-Anteil sie sich bei einer Fortbildung wünschen“, erklärt Wiedemann. „Soft-Skills oder Management-Themen lassen sich problemlos virtuell vermitteln. Doch gerade bei komplexen Zusammenhängen oder Berechnungen sind viele Nachfragen nötig. Hier sind Präsenzveranstaltungen weiterhin sinnvoll.“ Das Ergebnis der Teilnehmer-Umfrage: Die Mehrheit der Befragten wünscht sich einen Online-Anteil von rund 20 Prozent.

Maßgeschneiderte Inhalte für Unternehmen

Auch die Absprache mit den Unternehmen in der Region habe in jüngster Zeit zugenommen. „Wir sind sehr aktiv und immer im Gespräch mit den Unternehmen, um genau die Inhalte zu liefern, die tatsächlich benötigt werden“, erläutert Wiedemann. Bei den klassischen Aufstiegsfortbil-



„Eines der Hauptziele ist immer die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter.“

Helmut Vogl

IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim



dungen seien die Lehrpläne einheitlich geregelt. Mehr Spielraum bestehe hingegen bei den individuellen Weiterbildungsangeboten. Betriebe schaffen vermehrt Weiterbildungen gezielt für ihre Belegschaft an. Die Bandbreite reiche hier von Themen wie Social-Media-Marketing und E-Commerce bis hin zu Elektrotechnik. Zudem richten sich die Kurse an eine breite Zielgruppe – von der Fachkraft bis hin zu Führungskräften und der Managementebene.

„Der Bedarf bei den Unternehmen ist auf jeden Fall groß. Indem sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern, sichern sich die Unternehmen frische Ideen und qualifizierten Input“, so Wiedemann. Gleichzeitig können sie ihre Belegschaft motivieren und belohnen – auch abseits monetärer Anreize, indem sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Zeit gönnen, um sich weiterzubilden und neue Eindrücke zu gewinnen. Zusätzlich belohnt das Bundesland Bayern die Absolventen bei bestandener Weiterbildungsprüfung zum Meister oder zu einem gleichwertigen Abschluss mit einem Meisterbonus in Höhe von 2.000 Euro.

Betriebliche Veränderung begleiten

Das Binden von Fachkräften steht für die Betriebe oft im Fokus. „Doch eines der Hauptziele ist immer die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter“, betont Vogl. Oftmals findet ein grundlegender Umbruch oder eine Neuausrichtung des Betriebs statt und Unternehmen unterstützen ihre Angestellten dabei, sich für neue Aufgabenbereiche zu qualifizieren. Im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes wurden für Unternehmen neue Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen geschaffen. Einige Firmen in der Region nutzen diese Möglichkeiten bereits, darunter sowohl große Konzerne als auch mittelständische Betriebe. Wie die Förderung im Einzelfall ausfalle, sei jedoch abhängig von verschiedenen Faktoren wie der Betriebsgröße oder der Mitarbeiterzahl. Die IHK berät die Unternehmen und tauscht sich dazu regelmäßig mit der Agentur für Arbeit in Regensburg aus, die hierbei aktiv in der Beratung unterstütze.

Bei der IHK Ausbilderakademie Bayern können engagierte Ausbilderinnen und Ausbilder ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen offiziell zertifizieren lassen. Dabei spielt vor allem der Umgang mit den Azubis eine große Rolle. **Thomas Schneider** leitet die Ausbilderakademie. Er kennt die Herausforderungen für Ausbilderinnen und Ausbilder gerade angesichts unterschiedlicher Ausbildungswege und gibt Tipps, wie Ausbildung auch digital gelingt.

„Ausbilder müssen Lernbegleiter, Motivator und Führungskraft sein“

Das Gespräch führte Iris Jilke

Quereinstieg, Umschulung oder eine Ausbildung in Teilzeit – Azubis starten heute auf unterschiedlichen Wegen ins Berufsleben. Inwiefern stellt dies eine Herausforderung für Ausbilderinnen und Ausbilder dar?

Schneider: Die Erwartungshaltung ist, dass sie zentrale Ansprechpartner rund um Fragen der Ausbildung und oft auch darüber hinaus sind. Das setzt viel Wissen voraus und verursacht auch einen gewissen Erfolgsdruck. Es hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass Ausbilderinnen und Ausbilder zu Lernbegleitern werden – und das ist gut so. Daneben sollen sie auch Motivator und selbstverständlich Führungskraft sein – echte Herausforderungen also auf verschiedenen Ebenen. Die Voraussetzung dafür ist logischerweise, den Wissensstand immer auf dem Laufenden zu halten.

Welche Kompetenzen und Eigenschaften müssen Ausbilderinnen und Ausbilder mitbringen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Azubis gerecht zu werden?

Sie sollten den Umgang mit Menschen mögen – nicht nur in der Ausbildung, sondern im Gesamten. Auch rund um die Ausbildung gibt es viele Beteiligte, zum Beispiel in den verschiedenen Abteilungen eines Unternehmens oder an der Berufsschule. Das Zuhören gehört damit zum Tagesgeschäft, um Probleme erkennen und lösen zu können oder auch Hilfe zur Selbsthilfe anzubieten. Dies geschieht sehr oft situativ und ist mit viel Geduld und auch Gesprächen verbunden.

Selbstkritik kann ebenfalls nicht schaden. Natürlich dürfen auch die fachlichen Kompetenzen nicht fehlen.





Sie sollten neue Technik in die Ausbildung einbauen, die Digitalisierung nicht aus den Augen verlieren und sich Gedanken über Nachhaltigkeit machen. Mit all diesen Erwartungen und Aufgaben sind sie ganz schön gefordert.

Sind diese Eigenschaften erlernbar? Und wie vermittelt die IHK Ausbilderakademie die nötigen Kompetenzen?

Die Ausbilderakademie selbst vermittelt keine Kompetenzen. Das ist die Aufgabe der Weiterbildungsträger. Wir zertifizieren diese erworbenen Kompetenzen in drei Stufen. Es ist eine Art Hilfe zur Selbsthilfe, um die Leitplanken festzulegen. Wir zeigen Ausbilderinnen und Ausbildern, wie eine gezielte Weiterentwicklung aussehen und in welche Richtung sinnvoll nachgebessert werden kann.

Es hängt von der einzelnen Person ab, ob Eigenschaften erlernbar sind. Das ist unabhängig von der Rolle, die sie ausübt. Offenheit und eine gewisse Neugier sind mit Sicherheit gute Voraussetzungen, um eigene Eigenschaften zu hinterfragen und sich damit auf Neues einzulassen. Ein Beispiel: Falten Sie Ihre Hände auf einmal links- statt rechtsherum, fühlt sich das im ersten Moment fremd an. Im Laufe der Zeit wird es normal – so ist es bei jeder Gewohnheit. Wichtig bleibt der Austausch mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern. So merken sie:

Andere haben ähnliche Herausforderungen, die sie bewältigen und lösen müssen.

Gelingt der Austausch mit den Azubis auch auf digitalem Weg?

Es ist sicherlich eine weitere Möglichkeit der Kommunikation, auch wenn sie derzeit noch nicht konsequent genutzt wird. Lernplattformen können für die Auszubildenden sicherlich sinnvoll sein. So können sie ihr eigenes Wissen zeitunabhängig vertiefen und die Ausbilderinnen und Ausbilder können helfend zur Seite stehen. Das Smartphone ist meist sowieso ständiger Begleiter für die Auszubildenden.

Intern können sich Auszubildende über Austauschplattformen aktiv einbringen. Dies dient nicht nur der Unterstützung, sondern wirkt auch unheimlich motivierend. Zusätzlich kann ein virtueller Austausch stattfinden. Dieser ist meist einfacher zu organisieren, als ein persönliches Treffen und bindet weder das Notebook oder Smartphone in den Ausbildungsalltag ein.

Wichtig bei alledem ist jedoch weiterhin der Austausch „face to face“ – und zwar regelmäßig. Dabei geht es nicht nur um Reflexion oder eine anstehende Beurteilung. Ein gutes Gespräch, Feedback und eine Erklärung direkt am Arbeitsplatz bleiben von großer Bedeutung für alle Beteiligten.

Wie können sich Ausbilderinnen und Ausbilder auf die zunehmende Digitalisierung vorbereiten?

Indem sie Lernen zulassen, das heißt auch Dinge annehmen, die für die Auszubildenden schon völlig normal sind. Die Azubis haben hier natürlich einen Vorteil. Sie sind schließlich in diese zunehmend digitalisierte Welt hineingeboren.

Ausbilderinnen und Ausbilder können neue Techniken nutzen, um die Ausbildung attraktiver zu gestalten. So werden zum Beispiel „Kahoot“ oder „Learning-on-demand“ zum festen Bestandteil der Ausbildung. Auch Online-Tools, wie Blended-Learning können in die Ausbildung integriert und in den Gesprächen mit den Auszubildenden weiterentwickelt werden. Das bedeutet, sie werden auf die individuellen Bedürfnisse vor Ort angepasst. Natürlich setzt das voraus, dass die jeweilige Technik vorhanden ist. Es ist nicht immer einfach für die Ausbilderinnen und Ausbilder, die zuständige Person im Unternehmen zu überzeugen.

Um eigene Kompetenzen weiterzuentwickeln, bleibt gezielte Weiterbildung sicherlich ein Thema. Ich denke da an die „Qualifizierung für Ausbilder:innen“ der bayerischen IHKs. Für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen müssen in erster Linie sie selbst sorgen. So können sie die Dinge in ihren persönlichen „Werkzeugkasten“ legen, die für sie von Bedeutung sind.

Daten aus der Region

Region	Arbeitsmarkt Januar 2022 ¹		Baugewerbe November 2021 ²		Tourismus November 2021 ³		Verarbeitendes Gewerbe November 2021 ⁴			
	Arbeitslosenquote in Prozent		Baugewerblicher Umsatz in Tausend Euro		Gästeankünfte		Gesamtumsatz in Tausend Euro		darunter Auslandsumsatz ⁵	
	Januar 2022	Vorjahresmonat	November 2021	Veränderung zum Vorjahresmonat	November 2021	Veränderung zum Vorjahresmonat	November 2021	Veränderung zum Vorjahresmonat	November 2021	Veränderung zum Vorjahresmonat
Kreisfreie Städte										
Amberg	4,4	5,9	17.276	-21,7%	2.375	176,2 %	253.744	21,8%	164.345	-3,1%
Regensburg	3,9	5,0	20.231	22,6%	29.478	250,0 %	1.245.348	0,2%	878.265	2,1%
Weiden i.d.Opf.	5,0	6,3	8.171	-5,3%	1.879	99,3 %	37.837	16,8%	6.096	50,3%
Landkreise										
Amberg-Weizsäckchen	2,7	3,5	19.283	18,7%	4.764	144,4 %	106.481	-7,6%	32.444	-15,5%
Cham	4,1	4,7	76.431	32,4%	21.665	-	298.771	19,4%	117.717	14,1%
Neumarkt i.d.Opf.	2,2	2,7	131.339	5,1%	7.948	156,2 %	286.714	9,3%	86.082	7,8%
Neustadt a.d. Waldnaab	3,3	3,9	17.438	21,0%	5.238	112 %	304.177	33,0%	140.580	42,2%
Regensburg	2,6	3,2	29.846	29,9%	8.480	95,6 %	237.137	-0,0%	154.268	-10,3%
Schwandorf	3,1	3,9	20.222	-6,8%	7.115	166,1 %	424.512	18,6%	151.739	27,6%
Tirschenreuth	3,3	3,9	18.591	12,6%	5.431	152,0 %	275.182	6,1%	105.158	46,9%
Kelheim (Niederbayern)	3,2	3,9	19.686	44,6%	12.172	121,3 %	241.796	-0,7%	77.868	7,4%
Oberpfalz	3,2	4,0	358.828	11,5%	94.373	215,4 %	3.469.902	8,6%	1.836.693	7,0%
IHK-Bezirk	3,2	4,0	378.514	12,9%	106.545	210,5 %	3.711.698	7,9%	1.914.561	7,0%
Bayern	3,3	4,2	2.149.607	5,4%	1.503.402	249,4 %	33.210.638	3,3%	18.374.583	2,7%

¹ Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen;
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

² Baubetriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten sowie alle Arbeitsgemeinschaften;
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

³ Ankünfte von Gästen in Beherbergungsbetrieben mit mehr als 10 Betten und auf

Campingplätzen mit mehr als 10 Stellplätzen;

⁴ Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung
Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes (einschließlich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden) mit 50 oder mehr Beschäftigten;
Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung

⁵ grenzüberschreitender Warenverkehr mit dem Ausland (alle körperlich ein- und ausgehenden Waren sowie elektrischer Strom); berichtspflichtig sind alle umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen, deren Warenverkehrs den Wert von 500.000 € nicht übersteigen

Region	Einzelhandel November 2021 ⁶				Gastronomie November 2021 ⁷			
	Umsatz in jeweiligen Preisen		Beschäftigte		Umsatz in jeweiligen Preisen		Beschäftigte	
	November 2021	Veränderung zum Vorjahresmonat	November 2021	Veränderung zum Vorjahresmonat	November 2021	Veränderung zum Vorjahresmonat	November 2021	Veränderung zum Vorjahresmonat
	2015 = 100		2015 = 100		2015 = 100		2015 = 100	
Bayern	161,2	2,6%	107,4	0,7%	87,0	75,9%	86,4	15,8%
Deutschland	138,5	3,4%	106,8	0,8%	88,0	83,7%	89,0	14,5%

Daten werden nicht auf Stadt- und Landkreisebene ausgewiesen

⁶ Betriebe des Einzelhandels (ohne Kfz-Handel) mit einem Jahresumsatz von 250.000 € und mehr

Quellen: Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, Statistisches Bundesamt

⁷ Betriebe mit einem Jahresumsatz von 150.000 € und mehr



Ansprechpartnerin Statistik

Maria Gruber | 0941 5694-242 | gruber@regensburg.ihk.de



www.ihk-regensburg.de/statistik

Impressum

Herausgeber

IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim
„Wirtschaft konkret“ – Mitteilungsblatt der Industrie- und Handelskammer Regensburg für Oberpfalz / Kelheim

D.-Martin-Luther-Straße 12 | 93047 Regensburg
Telefon 0941 5694-0 | Fax -279
info@regensburg.ihk.de
www.ihk-regensburg.de

Verantwortlicher Redakteur

Dr. Jürgen Helmes
Die mit Namen gekennzeichneten Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der IHK wieder. Nachdruck nur auf Anfrage und mit Quellenangabe gestattet.
Belegexemplar erbeten.
Die in dieser Publikation gewählte Form des generischen Maskulinums bezieht sich inhaltlich gleichermaßen auf alle Geschlechter.
Haftung: Der Inhalt dieses Heftes wurde sorgfältig erarbeitet. Dennoch übernehmen Autoren, Herausgeber, Redaktion und Verlag für die Richtigkeit von Angaben, Hinweisen und Ratschlägen sowie für eventuelle Druckfehler keine Haftung.

Erscheinungsweise: sechsmal jährlich, jeweils zum ersten Werktag im Monat
Bezug und Abonnement: IHK-Mitglieder erhalten „Wirtschaft konkret“ im Rahmen ihrer grundsätzlichen Beitragspflicht.

Grafik

Faust und Omonsky KG
Ohmstr. 1 | 93055 Regensburg | Telefon 0941 92008-0
info@faust-omonsky.de | www.faust-omonsky.de

Fotos

shutterstock.com – Pixel-Shot (Titel, 30.), sirtravelalot (4, 39), Amanita Silvicora (6), elenabsl (6), wan wei (6), Maïke Hildebrandt (6), all_is_magic (6), lemono (6), estherpoon (5, 42), VectorsMarket (8, 52), GoodStudio (8, 22, 50), travelview (20), Visual Generation (23), Pretty Vectors (25), Victoria Kurpas(27), Andrew Krasovitchki (29), Golden Sikorka (29), fizkes (32, 34), Pressmaster (37), Andrey Armyagov (41), Freedomz (41), Lifestyle Travel Photo (42), badahos (48), TTstudio (49), VGstockstudio (51), Litvalifa(53), Alena Nv (57), kristerki (61), stock.adobe.com – Jenny Sturm (66)

Anzeigen

Media + Werbeservice Anna Maria Faust
Ohmstraße 1 | 93055 Regensburg
Telefon 0941 92008-25 | Fax -10
annamaria.faust@pr-faust.de

Druck

Fr. Ant. Niedermayr
GmbH & Co. KG
Leibnizstraße 3, 3055 Regensburg
Telefon 0941 78 72-0 | Fax -222
mail@niedermayr.net
www.niedermayr.de



www.blauer-engel.de/uz195

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel zertifiziert.



Pflichtinformationen zum Datenschutz
www.ihk-regensburg.de/infos_dsgvo

Auflage im 2. Halbjahr 2021: 54.623 Exemplare