

## Duale Studiengänge immer beliebter

Die Beliebtheit dualer Studiengänge nimmt weiter zu: 2010 stieg das Angebot an dualen Studiengängen in Deutschland um 12,5%. Die Steigerungsrate lag damit um mehr als das Dreifache höher als im Vorjahr. Auch die Zahl der beteiligten Unternehmen wuchs um rund 9%, die der Studierenden nahm um mehr als 6% zu. Dies sind Ergebnisse einer Auswertung der Datenbank „AusbildungPlus“ des Bundesinstituts für Berufsbil-

dung (BIBB). Duale Studiengänge sind eine besonders innovative, attraktive und praxisnahe Studienform, die sich seit Jahren bei Betrieben und Jugendlichen einer wachsenden Beliebtheit erfreut. Dabei wird eine praktische Ausbildung im Betrieb mit einer theoretischen Ausbildung an einer (Fach-) Hochschule oder Berufsakademie kombiniert. Studierende erhalten so die Möglichkeit, in zahlreichen Studiengängen gleichzeitig zwei

Abschlüsse zu erwerben: einen Berufs- und einen akademischen Abschluss. Besonders deutliche Zuwächse sind vor allem in den Studiengängen der sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu verzeichnen. So erreichten zum Beispiel die allgemeinen Ingenieurwissenschaften mit einer Steigerung von 23,5% der angebotenen dualen Studiengänge den höchsten Wert

aller Fachbereiche. Ebenfalls deutlich über den durchschnittlichen Steigerungsraten liegen die Bereiche Elektrotechnik, Bauingenieurwesen und Maschinenbau/Verfahrenstechnik. Auch die Zahl der Studierenden in den MINT-Fächern erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um rund ein Viertel. Unternehmen und Hochschulen reagieren mit ihrem verstärkten Angebot auf die zu erwartenden Engpässe in diesen Bereichen. ■

## Prüfer + Prüferinnen Bitte vormerken!

Mo 14.11.2011 · 10:00 – 16:00 Uhr  
Prüferkongress im Haus der Technik  
in Essen  
Einladung folgt

## Mit Weiterbildung voran

Qualifizierung lohnt sich mehr denn je. Das belegt die 7. Weiterbildungserfolgsumfrage des DIHK, der 11.500 Antworten von Absolventen der Aufstiegsfortbildungen zugrunde liegen. Für Unternehmen zählt in erster Linie das Können – Herkunft,

Geschlecht und Alter sind unerheblich. Deutsche Unternehmen suchen derzeit vermehrt nach qualifizierten Fach- und Führungskräften. Aufschwung und demografische Entwicklung verbessern die Karrierechancen

und die Beschäftigungsfähigkeit von gut ausgebildeten Leuten. Unternehmen haben zunehmend erhebliche Probleme, Stellen zu besetzen: Bei den Hochqualifizierten gibt es zum Teil schon Engpässe. Gerade bei Absolventen von beruflicher

Aufstiegsbildung, zum Beispiel Industrie- und Fachmeistern, Fachwirten und Fachkaufleuten, besteht ein Fachkräftebedarf, der häufiger schon höher ist als das Angebot.

[Fortsetzung auf Seite 2](#)

### BildungAktuell als Newsletter

Wenn Sie die BildungAktuell regelmäßig als Newsletter auf Ihrem PC lesen möchten, können Sie Ihr kostenloses Abonnement auf unserer Homepage bestellen.

[www.essen.ihk24.de](http://www.essen.ihk24.de)

→ Dokument 25139 → Neuanmeldung zu den Newslettern

oder

→ Startseite → IHK-Newsletter → Neuanmeldung zu den Newslettern

	mit Migrationshintergrund		ohne Migrationshintergrund	
	vorher	nachher	vorher	nachher
Einfachere Position, zum Beispiel Sach- oder Facharbeiter, Hauptsachbearbeiter	64 %	41 %	64 %	41 %
Höhere Position, zum Beispiel Gruppen- oder Teamleiter, Meister, Abteilungsleiter, Betriebsleiter oder Geschäftsführer	30 %	53 %	31 %	53 %
Selbständig	2 %	4 %	3 %	4 %
ohne Beschäftigung	4 %	3 %	3 %	2 %

In dieser Situation bringt die Investition ins eigene Know-how eine gute Rendite: Der DIHK-Erhebung zufolge verbessern sich mehr als 60 % der Weiterbildungsabsolventen beruflich. Drei bis fünf Jahre nach der Prüfung haben sogar mehr als 70 % der Absolventen profitiert. Die große Mehrheit davon mit einer höheren Position (73 %) oder mehr Gehalt (66 %). Mehr als jeder Fünfte davon gibt an, dass die Weiterbildung den Arbeitsplatz sichert. 17 % können die gestellten Aufgaben besser bewältigen. Sechs Prozent fanden nach der Weiterbildung einen neuen Arbeitsplatz.

Die erreichten Erfolge sind weitgehend unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Alter: So haben 10 % der Absolventen einen Migrationshintergrund. Sie wechselten genauso häufig in höhere Positionen, wie Personen ohne Migrationshintergrund. Auch bei den Gehaltsverbesserungen gab es keine Unterschiede. Ähnliches gilt für Absolventinnen. Ältere profitieren ebenso, wenn auch seltener mit Aufstieg, dafür aber mit einer besseren Bewältigung der Aufgaben und höherer Arbeitsplatzsicherheit. Dies zeigt, Weiterbildung rentiert sich – sowohl für den Einzelnen als auch für die Betriebe.

#### Karriere mit Aufstiegsbildung

Der Erfolg motiviert – mehr als drei Viertel der Absolventen streben weitere Weiterbildungen an. Dabei steigt der Anteil derer, die auf Hochschulniveau weiter machen wollen, kontinuierlich an: Waren es 2002 noch 13 %, so sind es inzwischen 22 %. Veränderte Hochschulzugangsregelungen führen dazu, dass auch immer mehr Personen ohne „klassische“ Hochschulzugangsberechtigung studieren wollen. Das geben inzwischen 21 % aller befragten Absolventen mit Mittlerer Reife und 14 % mit Hochschulabschluss an. Aufstiegsbildung nach Berufsbildungsgesetz

ist passgenau: Vier von fünf Absolventen würden sich wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden.

**Rendite von Weiterbildung steigt**  
Aufgrund der demografischen Entwicklung klaffen in den nächsten Jahren Arbeitsangebot und -nachfrage noch weiter auseinander. Weniger Menschen werden mehr leisten müssen, die Lebensarbeitszeiten werden steigen. Der technologische Fortschritt erhöht den Druck, das für die Arbeit benötigte Wissen permanent auf dem neuesten Stand zu bringen. Ständige Qualifizierungsanstrengungen sind gefordert – keiner lernt mehr aus. Das gilt sowohl für die Unternehmen, die in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter investieren müssen, als auch für die Arbeitnehmer. Sie müssen eigenverantwortlich handeln, damit sie ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten. Für beide gilt: Es lohnt sich!

Jan Kuper, DIHK

## Unfallrisiko für Berufsanfänger senken Azubis sicher und gesund ausbilden

Wer eine Ausbildung beginnt, begibt sich auf völlig neues Terrain. Dass Berufsanfänger ein erhöhtes Unfallrisiko tragen, ist daher nicht verwunderlich. In Europa liegt die Wahrscheinlichkeit, dass 18 – 24-Jährige am Arbeitsplatz einen Unfall erleiden, um mindestens 50 % über der von anderen Altersgruppen. Gerade deshalb sollten sich mehr Unternehmen erfolgreich um die Sicherheit und Gesundheit ihres Azubis kümmern. Dabei müssen effektive Präventionsmaßnahmen nicht teuer sein. Und einen Nutzen ziehen nicht nur die Auszubildenden, sondern auch die Unternehmen selbst.

Jungen Arbeitnehmern fehlt es an Erfahrung, an physischer und psychischer Reife und auch an der nötigen Sensibilität für

Probleme der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Sie sehen Unfallrisiken bei neuen Aufgaben oft nicht und nehmen den Arbeitsschutz auch nicht so wichtig. Arbeitgeber bedenken dies häufig nicht, sondern behandeln ihre Azubis wie jeden älteren Arbeitnehmer. Sie stellen ihnen beispielsweise Aufgaben, die für unerfahrene Mitarbeiter nicht geeignet sind. Sie versäumen, für angemessene Anleitung, Sicherheitsvorkehrungen und Aufsicht zu sorgen. Dabei wäre es einfach, den Berufsstart für die Auszubildenden sicherer zu gestalten, wenn sich jeder der Beteiligten etwas mit dem Thema beschäftigt. Jungen Beschäftigten fehlt zwar oft das Wissen über den Gesund-

heitsschutz bei der Arbeit, ein Interesse am Thema ist aber meist vorhanden. Wenn sich Auszubildende informieren wollen, ist die **Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**, Spanien, die richtige Adresse. Wie reagiere ich im Notfall oder bei einem Unfall? Bin ich verpflichtet, eine Aufgabe zu erledigen, die mir gefährlich erscheint? Die europäische Agentur steht bei schwierigen Fragen mit Ratschlägen zur Seite. Außerdem gibt es Tipps, wie Berufsanfänger von vornherein ihr Gesundheitsrisiko minimieren können.

Doch nicht nur die Auszubildenden selbst sind gefragt sich über den Gesundheitsschutz zu infor-

mieren. Vor allem die Ausbilder sind in der Pflicht. Ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem gehört zu jedem Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen und geeignete Sicherheitsvorkehrungen zu treffen. Unterweisung und Betreuung von Azubis und die Einrichtung von besonderen Regeln zum Schutz junger Berufstätiger sind keine Großzügigkeit des Arbeitgebers, sondern Rechtspflicht. Für unter 18-Jährige gelten darüber hinaus besondere Rechtsbestimmungen zu Arbeitszeiten und Gefahrenexposition.

EU-Richtlinien über den Jugendarbeitsschutz:  
<http://osha.europa.eu>



# Parlamentarisches Patenschafts-Programm Programm für junge Berufstätige 2012-2013

Auslandserfahrung im Anschluss an die Ausbildung – ist für junge Berufstätige ein weiterer Baustein in ihrer beruflichen Entwicklung. Wir möchten Sie und Ihre Auszubildenden auf die derzeit laufende Ausschreibung des Parlamentarischen Patenschafts-Programms (PPP) für junge Berufstätige aufmerksam machen.



Das Parlamentarische Patenschafts-Programm ist ein deutsch-amerikanisches Austauschprogramm, das vom Deutschen Bundestag und dem US-Kongress seit 1983 gefördert und von der Internationalen Weiterbildung und Ent-

wicklung gGmbH für die jungen Berufstätigen durchgeführt wird.

Junge Menschen erhalten die Möglichkeit, amerikanisches Leben und Arbeiten aus erster Hand zu erfahren. Zusätzlich beinhaltet dieses Programm ein akademisches Semester an einem Community College und berufliche Weiterbildung durch ein Praktikum bei einem amerikanischen Arbeitgeber.

In den 28 Jahren seit Bestehen des Programms konnten über 2.400 junge Berufstätige gefördert werden. Diese Chance können Sie

auch Ihren Auszubildenden bieten. Viele unserer ehemaligen Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind gefragte Mitarbeiter kleiner und mittelständischer Firmen sowie internationaler Unternehmen, die Fach- und Führungskräfte mit interkulturellen Kompetenzen und sehr guten Englischkenntnissen suchen.

Das PPP steht allen jungen Berufstätigen nach Beendigung ihrer Ausbildung offen. In seiner inhaltlichen und finanziellen Gestaltung ist das Programm nach wie vor einzigartig.

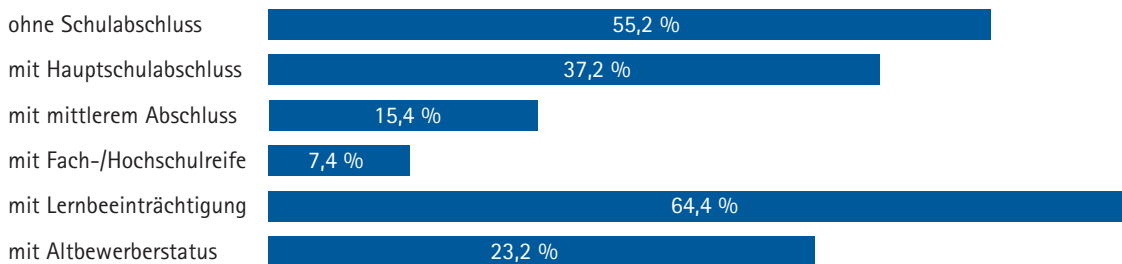
Im Internet finden Sie weitere Hinweise unter: [www.inwent.org/usappp](http://www.inwent.org/usappp).



Copyright: Deutscher Bundestag

## Unternehmen: Viele geben Nachhilfe

So viel Prozent der Unternehmen, die ausbilden oder Ausbildungsstellen anbieten, geben Nachhilfe oder Stützunterricht für Auszubildende ...



**Lernbeeinträchtigung:** deutlich von der Altersnorm abweichende Leistungs- und Verhaltensformen  
**Altbewerber:** Jugendliche, deren Schulabschluss mindestens ein Jahr zurückliegt

Quelle: IW-Qualifizierungsmonitor

## Ausbildungsmarkt 2011: Positive Entwicklung absehbar

Der Ausbildungsmarkt 2011 wird sich dank guter Konjunktur und steigendem Fachkräftebedarf positiv entwickeln. Das ist das Ergebnis der diesjährigen Ausbildungsumfrage, die die IHKs bundesweit unter Federführung des DIHK durchgeführt haben. Mehr als 14.000 Unternehmen aus Industrie, Handel und Dienstleistungen haben sich daran beteiligt. Wichtigstes Ergebnis: Die gute Konjunktur und der steigende Fachkräftebedarf werden zu vermehrten Neueinstellungen führen. 22 % der befragten Unternehmen wollen mehr ausbilden, 17 % weniger, 61 % halten ihr Ausbildungsangebot aufrecht. Insgesamt zeigen sich expansivere Ausbildungspläne über alle Größenklassen und Branchen hinweg.

Dabei ist die Fachkräftesicherung das entscheidende Ausbildungsmotiv: Für 55 % der Betriebe hat die Sicherung des Fachkräftenachwuchses den entscheidenden Einfluss auf ihre Ausbildungsentscheidung, während nur für jedes vierte Unternehmen die Geschäftserwartungen maßgeblich sind. Dabei macht sich der demografiebedingte Bewerberrückgang bei den Unternehmen – allerdings regional und branchenmäßig unterschiedlich – vermehrt bemerkbar. So zeigen sich auch Besetzungsprobleme für die angebotenen Plätze: 2010 konnte fast jedes vierte Unternehmen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Hauptgrund war dabei das Fehlen geeigneter Bewerber. Mangelnde Ausbildungsreife der

Schulabgänger ist auch weiterhin das Ausbildungshemmnis Nummer 1: Mehr als drei Viertel der Unternehmen, auf die sich Ausbildungshemmnisse auswirken, beklagen unzureichende schulische Qualifikationen und persönliche Kompetenzen bei den Bewerbern. Dabei sind die Betriebe zunehmend unzufrieden mit der Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit und Disziplin. Bei diesen „Soft Skills“ bleibt, neben der Schule, das erzieherische Engagement der Eltern für einen erfolgreichen Schul- und Ausbildungsabschluss ihrer Kinder gefragt. Immer mehr Unternehmen sind bereit, unter bestimmten Voraussetzungen Ausbildungsplätze auch mit Jugendlichen mit Lernschwächen zu besetzen. Neben

finanziellen Unterstützungsleistungen und besseren Informationen über die Stärken und Schwächen von Auszubildenden, hat in allen Branchen die Einschätzung, dass gute soziale Kompetenzen wichtiger sind als schulische Leistungen, stark zugenommen.

**IMPRESSUM**  
Herausgeber:  
Die Industrie- und Handelskammern zu Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen  
Redaktion:  
Hans Michaelsen  
Industrie- und Handelskammer für Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen zu Essen  
Am Waldthausenpark 2  
45127 Essen  
Tel.: 0201 1892-250  
hans.michaelsen@essen.ihk.de

## Abschlussprüfung Teil 1 Herbst 2011

Zur Abschlussprüfung Teil 1 Herbst 2011 stehen alle Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahrs in den Metall- und Elektroberufen mit gestreckter Abschlussprüfung an.

Anmeldeschluss ist der 31. Juli 2011

Die IHK stellt den Ausbildungsbetrieben die Anmeldevordrucke im Mai 2011 zu.

Für Auszubildende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, muss der Ausbildungsbetrieb eine Fotokopie der ärztlichen Nachuntersuchungsbescheinigung gemäß § 33 Jugendarbeitsschutzgesetz mit der Anmeldung einreichen.

Prüfungstermine:	
Schriftliche Prüfung	
Metallberufe	27.09.2011
Elektro- und Kfz-Berufe	28.09.2011
Praktische Prüfungen:	
Elektroberufe	Termine sind noch nicht mitgeteilt worden
Metallberufe	
Kfz-Berufe	

## Abschlussprüfung Winter 2011/2012

Zur Abschlussprüfung Winter 2011/2012 können alle Auszubildenden zugelassen werden, deren vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit spätestens mit dem 31. März 2012 endet, die die vorgesehene Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) ordnungsgemäß geführt und die vorgeschriebene Zwischenprüfung abgelegt haben.

Anmeldeschluss ist der  
30. September 2011

Die Anmeldevordrucke werden den Ausbildungsbetrieben von der IHK bis Ende August 2011 zugestellt.

Anträge auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung Winter 2010/2011 sind bis spätestens 31. August 2011 bei der IHK zu stellen. Nach diesem Termin ein-

gehende Anträge können für diese Prüfung nicht mehr berücksichtigt werden. Antragsformulare sind im Internet als PDF-Datei ([www.dortmund.ihk24.de](http://www.dortmund.ihk24.de); Download über Dokument 8081) erhältlich. Für Prüfungsteilnehmer in den IT-Berufen und in den Berufen In-

## Lehrgänge und Seminare für Auszubildende

Zur Unterstützung der Berufsausbildung und zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung Winter 2011/2012 in den kaufmännischen und IT-Berufen führt die IHK zu Dortmund im 2. Halbjahr wieder Lehrgänge für Auszubildende des zweiten und dritten Ausbildungsjahrs und dritten Ausbildungsjahrs und Erweiterung des Fachwissens und erreichen etwa die in den Abschlussprüfungen gestellten Anforderungen. Folgende ausbildungsbegleitende Prüfungsvorbereitungslehrgänge werden ab Ende August angeboten: Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Kaufmann

für Bürokommunikation, Bürokaufmann, Bankkaufmann und Industriekaufmann sowie Lehrgänge für die vier IT-Berufe. In Tagesseminaren vermittelt die IHK interessierten Auszubildenden besondere Fachkenntnisse. Praxisnah werden Themen wie „Richtiger Umgang mit Kunden“, „Telefontraining“, „Präsentationstechniken“, „Sozialkompetenz“ und „Konfliktmanagement“ trainiert. Ausschreibungsunterlagen sowie Anmeldeformulare sind bei der IHK zu Dortmund, Referat Weiterbildung, Telefon: 0231 5417-0, Telefax: 0231 5417-330, erhältlich. ■

### Ausbilden – Aber sicher!

Als neuer Ausbildungsbetrieb ist man häufig erstaunt, wie vielfältig die Fragestellungen sind, mit denen man während der Ausbildung konfrontiert werden kann: Motivation der Auszubildenden, Umgang mit Fehlzeiten, rechtliche Möglichkeiten im Konfliktfall, Kooperation mit der Berufsschule und vieles mehr sind Themen, auf die man vorbereitet sein muss und bei denen man von den Erfahrungen anderer Betriebe profitieren kann oder Hilfestellung benötigt.

Unter dem Motto „Ausbilden – Aber sicher!“ fand deshalb am 11. Mai in der IHK zu Dortmund zum 2. Mal ein Informations- und Erfahrungsaustausch für neue Ausbildungsbetriebe statt. In verschiedenen Referaten wurden u. a. die genannten Themen aufgegriffen und erörtert. Vielfach konnten direkt Unterstützungsmöglichkeiten und Hilfestellungen der IHK aufgezeigt und angeboten werden.

dustriekaufmann, Kaufmann für Versicherung und Finanzen, Mechatroniker, Mediengestalter Bild und Ton, Mikrotechnologe und Fachkraft für Veranstaltungs-

technik sowie für Teilnehmer am Teil 2 der Abschlussprüfung in den Metall- und Elektroberufen gelten abweichende Termine.

Abgabeschluss der Anträge auf vorzeitige Zulassung: **30. Juni 2011**  
Anmeldeschluss zur Prüfung: **31. Juli 2011**  
Der Versand der Formulare erfolgt im Juni 2011.  
Spätester Abgabeschluss für die Projektarbeiten: **15. Oktober 2011**

#### Kaufmännische Abschlussprüfung und alle IT-Berufe:

17. und 18. November 2011 „Informationsverarbeitung“ Bürokaufleute  
22. und 23. November 2011 schriftliche Prüfung  
24. und 25. November 2011 „Informationsverarbeitung“ Kfl. f. Bürokommunikation

#### Industriell-technische Abschlussprüfung:

6. und 7. Dezember 2011 schriftliche Prüfung  
10. und 11. Januar 2012 Integrierte Prüfung Technischer Zeichner