

# **Abschlussbericht 2024 – FLOWiSoUSA-BMBF**

**Projekt zur Förderung von Implementierungsprojekten von Organisationen der Wirtschafts- und Sozialpartner im Rahmen der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit; HWK Südthüringen Implementierung Tennessee**

**Zuwendungsgeber: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)**

**Zuwendungsempfänger: Handwerkskammer Südthüringen  
Kennzeichen: 01BW21001D**

**Laufzeit des Vorhabens: 15.07.2021 - 30.06.2024**

# Inhaltsverzeichnis Abschlussbericht FioWiSoUSA

<b>Ausgangslage .....</b>	<b>4</b>
1. Politische Einbettung .....	4
2. Verbundpartner und Ziele .....	4
3. Beschreibung des Arbeitsplans und Schwerpunkte der Projektpartner .....	5
<b>AP I: Pilothafter Aufbau neuer Berufsbilder.....</b>	<b>7</b>
1. AHK USA-Chicago.....	7
2. AHK USA-Atlanta.....	9
3. AHK USA-New York .....	11
4. Handwerkskammer Südthüringen.....	14
<b>AP II: Anpassung und Entwicklung von länderspezifischen Ausbildungsprüfungen .....</b>	<b>24</b>
1. AHK USA-Chicago.....	24
2. AHK USA-Atlanta.....	25
3. AHK USA-New York .....	25
4. Handwerkskammer Südthüringen.....	26
<b>AP III: Anpassung und Weiterentwicklung des Lehrganges „Ausbildung der Ausbilder“ (Train The Trainer).....</b>	<b>28</b>
1. AHK USA-Chicago.....	28
2. AHK USA Atlanta.....	28
3. AHK USA-New York .....	29
4. Handwerkskammer Südthüringen.....	30
<b>AP IV: Analyse und Kooperationen mit weiteren Intermediären der Berufsbildung .....</b>	<b>31</b>
1. AHK USA-Chicago.....	31
2. AHK USA-Atlanta.....	32
3. AHK USA-New York .....	33

4. Handwerkskammer Südthüringen .....	34
<b>AP V: Geographische Expansion der Ausbildungsprogramme .....</b>	<b>35</b>
1. AHK USA-Chicago.....	35
2. AHK Atlanta .....	36
3. AHK New York.....	36
4. Handwerkskammer Südthüringen .....	39
<b>AP VI: Öffentlichkeitsarbeit und Koordination.....</b>	<b>41</b>
1. AHK USA-Chicago.....	41
Projektkoordination und Austausch .....	41
Konferenzen und Events zur Förderung der Berufsausbildung.....	41
2. AHK USA-Atlanta.....	41
3. AHK USA-New York .....	42
4. Handwerkskammer Südthüringen .....	43
<b>Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Projektarbeiten.....</b>	<b>45</b>
1. AHK USA-Chicago.....	45
2. AHK USA-Atlanta.....	45
3. AHK USA-New York .....	45
4. Handwerkskammer Südthüringen .....	46
<b>Verwertbarkeit der Ergebnisse .....</b>	<b>47</b>
1. AHK USA-Chicago.....	47
2. AHK USA-Atlanta.....	47
3. AHK USA-New York .....	48
4. Handwerkskammer Südthüringen .....	48
<b>Während der Durchführung des Vorhabens dem Zuwendungsempfänger bekannt gewordenen Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen ..</b>	<b>49</b>
1. AHK USA-Chicago.....	49
2. AHK USA-Atlanta.....	49
3. AHK USA-New York .....	49
4. Handwerkskammer Südthüringen .....	49

# AUSGANGSLAGE

## 1. Politische Einbettung

Deutschland und die USA arbeiten seit Jahren eng in der beruflichen Bildung zusammen, gestützt durch gemeinsame Absichtserklärungen beider Länder und diverse Berufsbildungsprojekte. Ziel dieser Kooperation war der Aufbau hochwertiger dualer Ausbildungsprogramme in den USA, unterstützt durch deutsche Expertise und den Austausch von Auszubildenden und Berufsbildungspersonal. Die 2020 verabschiedete „Länderstrategie USA“ der deutschen Bundesregierung förderte diesen Austausch und zielte darauf ab, Synergien zwischen Initiativen zu schaffen. Gemeinsame Ziele der Bildungsk Kooperation beider Länder sind die Förderung des Aufbaus qualitativ hochwertiger dualer Ausbildungsprogramme durch Unternehmen in den Vereinigten Staaten, die Entwicklung wirksamer Strategien für die Bekanntmachung und den Zugang zu praxisnaher Ausbildung, einschließlich der dualen Ausbildung für Lernende und Arbeitskräfte, sowie die Förderung gemeinsamer Bemühungen von Zentral- und Lokalregierungen, Unternehmen, Wirtschafts- und Wohltätigkeitsverbänden, Gewerkschaften und anderen Organisationen sowie Mittlerorganisationen. Die Förderung wirtschaftsorientierter Berufsbildungssysteme und die Entwicklung von Mechanismen zur Förderung des bilateralen Austauschs von Auszubildenden und Berufsbildungspersonal sind ebenfalls Ziele der Länderstrategie.

Das Verbundprojekt trug zur Weiterentwicklung der praxisorientierten Berufsausbildung in den USA bei und erprobte neue Berufsbilder in verschiedenen Regionen. Dabei wurde das Konzept der „registered apprenticeships“ von der Biden-Administration unterstützt, das dem deutschen Modell nahekommt.

## 2. Verbundpartner und Ziele

Das im Folgenden beschriebene Verbundvorhaben setzte sich zu Projektbeginn das Ziel, als „Best Practice“ über die beteiligten Bundesstaaten hinaus Strahlkraft auf weitere US-Bundesstaaten und internationale Märkte zu entwickeln. Es sollte beispielhaft für eine wirksame und für alle Seiten nutzbringende bilaterale Bildungszusammenarbeit und Kooperation zwischen Wirtschafts- und Sozialpartnern stehen. Das Verbundprojekt sollte durch die Teilprojekte der Verbundpartner in verschiedenen Regionen einen Leuchtturmeffekt für die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung der Bundesregierung schaffen.

Ziel des Verbundprojektes war es, in Zusammenarbeit mit den relevanten US-Partnern (US Department of Labor, Community Colleges, US Department of Veteran Affairs) Instrumente zur Organisation der Berufsbildung weiterzuentwickeln, Clusterprojekte aufzubauen und diese Instrumente nachhaltig zu etablieren. Im Kern geht es im Verbundvorhaben um das stimmige und koordinierte Vorgehen der Wirtschafts- und Sozialpartner, insbesondere in Bezug auf die (deutschen) Arbeitgeberorganisationen in der beruflichen Bildung sowie die pilothafte Erprobung neuer Berufsbilder. Neben dem pilothaften Aufbau neuer Berufsbilder für Industrie und Handwerk und der Weiterentwicklung des „Ausbildung der Ausbilder“-Online-Angebots soll auch

die Zusammenarbeit mit passenden Intermediären analysiert und aufgebaut werden. Die Berufsbildungsaktivitäten der AHK USA sind beim US Department of Labor (DoL) als „Registered Apprenticeship“ registriert.

Das Verbundprojekt umfasst mehrere Partner: die drei AHK-Standorte in Chicago, New York und Atlanta sowie die Handwerkskammer (HWK) Südthüringen. Ihr gemeinsames Ziel war die Entwicklung neuer Berufsbilder in wirtschaftsrelevanten Bereichen in den USA, unterstützt durch die deutsche Industrie und Handwerksbetriebe. Die AHKs konzentrierten sich auf die regionale Ausweitung der dualen Ausbildung und Zertifizierung nach deutschem Vorbild. Die HWK Südthüringen war verantwortlich für den Aufbau handwerklicher Ausbildungsberufe in Kooperation mit dem Walters State Community College in Tennessee. Ein besonderes Ziel war zudem die Zusammenarbeit mit US-Intermediären, um eine nachhaltige Umsetzung und Verbreitung der Ausbildungsprogramme sicherzustellen.

Die AHKs spielten dabei eine zentrale Rolle in der regionalen Ausweitung und Qualitätssicherung der Ausbildungsprogramme. Jede AHK war für unterschiedliche geografische Regionen verantwortlich: AHK Chicago betreut den Mittleren Westen, AHK New York den Nordosten der USA, und AHK Atlanta ist für den Süden der USA zuständig. Ein wichtiger Teil der Arbeit bestand darin, neue Berufsbilder in verschiedenen Branchen zu schaffen, darunter kaufmännische Berufe sowie handwerkliche und technische Berufe in zukunftsorientierten Sektoren wie erneuerbare Energien, Pharmazie und Industrie.

Die HWK Südthüringen konzentrierte sich auf den pilothaften Aufbau handwerklicher Berufe in Tennessee, in Zusammenarbeit mit dem Walters State Community College (WSCC). Hierbei sollten Berufe wie Fleischerei oder Sanitär-Heizung-Klimatechnik (SHK) gefördert werden. Diese Zusammenarbeit zielte darauf ab, den Bedarf der lokalen Wirtschaft zu decken und praxisorientierte Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten.

Ein weiterer Fokus lag auf der Qualifizierung von Ausbildern und Berufsschullehrern, um die dualen Programme langfristig erfolgreich zu gestalten. Das Projekt „Teach the Teacher“, entwickelt von der AHK USA – New York in Zusammenarbeit mit der DIHK und KIBB, stellt sicher, dass Berufsschullehrer besser auf die Anforderungen in den Betrieben vorbereitet werden und die theoretische Ausbildung an die betriebliche Praxis angepasst werden kann. Zudem werden für die duale Berufsausbildung in den USA standardisierte Prüfmechanismen und eine hohe Ausbildungsqualität angestrebt, um die Übernahmekancen für Absolventen zu erhöhen.

### **3. Beschreibung des Arbeitsplans und Schwerpunkte der Projektpartner**

Das Verbundprojekt der AHKs in den USA (Chicago, New York, Atlanta) und der Handwerkskammer (HWK) Südthüringen wurde in sechs zentrale Arbeitspakete unterteilt, um die Einführung und Etablierung neuer Berufsbilder nach deutschem Vorbild in den USA zu fördern. Diese Arbeitspakete strukturieren die Projektaktivitäten und ermöglichen eine gezielte

Umsetzung der Ziele. Im Folgenden werden diese kurz beschrieben, bevor die Ergebnisse vorgestellt werden:

### **Pilothafter Aufbau neuer Berufsbilder:**

Es werden Ausbildungsprogramme für neue Berufsbilder wie Elektroniker/in für Betriebstechnik und Kaufmann/frau für Büromanagement entwickelt. Diese Programme starten in Illinois und Chicago. Weitere Berufsfelder wie Fleischerei und SHK werden in Tennessee pilothaft integriert, um den regionalen Arbeitsmarkt zu bedienen. AHK Atlanta konzentriert sich auf den Aufbau eines Ausbildungsclusters für die Fertigungsindustrie in South Carolina.

### **Anpassung und Entwicklung länderspezifischer Prüfungen:**

Für die neu eingeführten Berufe wie Pharmakant/in, Elektroniker/in für Betriebstechnik und Kaufmann/frau für Büromanagement werden angepasste Abschlussprüfungen entwickelt. Die Prüfungen orientieren sich am deutschen Vorbild, werden aber länderspezifisch angepasst. Zudem wird eine Online-Lösung für die Durchführung von Prüfungen entwickelt.

### **Weiterentwicklung des „Ausbildung der Ausbilder“ (Train the Trainer):**

Die Lehrgänge für Ausbilder sollen weiterentwickelt und auf die US-spezifischen Gegebenheiten angepasst werden. Dazu zählt die Einführung von Online-Kursen und das Pilotprojekt „Teach the Teacher“ in Pittsburgh und New Jersey. Weitere Trainer werden für die Schulungen qualifiziert.

### **Analyse und Kooperation mit Intermediären der Berufsausbildung:**

Ziel ist es, dass bis 2023 Intermediäre wie Colleges eigenständig Ausbildungsprogramme nach deutschem Vorbild umsetzen. Die Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen wie dem Walters State Community College (WSCC) und weiteren Intermediären in Florida und Kalifornien wird weiter vertieft.

### **Geografische Expansion der Ausbildungsprogramme:**

Neben Illinois, Chicago und South Carolina sollen die Ausbildungsprogramme auch auf weitere Bundesstaaten wie Wisconsin, Minnesota, Michigan und Nebraska ausgeweitet werden. Ziel ist es, bis 2023 bestehende und neue Cluster in diesen Regionen zu etablieren.

## **Öffentlichkeitsarbeit und Koordination:**

Jährliche „GACC Apprenticeship Conferences“ sollen an wechselnden Standorten in den USA stattfinden, um die duale Ausbildung zu bewerben und die Kammerkooperation zu fördern. Der „GACC Apprenticeship Award“ wird im Rahmen dieser Veranstaltungen verliehen. Die Abschlusskonferenz des Projekts ist für 2023 in Chicago geplant.

## **Schwerpunkte der AHKs und der HWK:**

AHK Chicago fokussiert sich auf die Ausbildung in den Bereichen Elektroniker/in für Betriebstechnik und Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement in Illinois sowie auf die Entwicklung länderspezifischer Prüfungen und die geografische Expansion.

AHK New York arbeitet am Ausbau der industriellen Ausbildung und an Projekten für Offshore-Wind und kulinarisches Handwerk. Sie unterstützt zudem die Weiterentwicklung von „Train the Trainer“ und „Teach the Teacher“.

AHK Atlanta konzentriert sich auf die Einführung neuer Berufsbilder in South Carolina und Tennessee, insbesondere in der Fertigungsindustrie und in handwerklichen Berufen wie Sanitär-Heizung-Klimatechnik (SHK) und Fleischerei.

Die HWK Südthüringen unterstützt besonders den Aufbau handwerklicher Berufsbilder in Tennessee und sorgt für die Konzeption und Durchführung von Prüfungen nach deutschem Vorbild. Sie übernimmt zudem Aufgaben in der Projektkoordination und Qualitätssicherung.

Das Projekt zielt darauf ab, die deutsche duale Berufsausbildung in den USA zu etablieren, den Fachkräftemangel zu lindern und gleichzeitig die wirtschaftliche Kooperation zwischen den USA und Deutschland zu stärken.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der einzelnen Projektpartner zu den verschiedenen Arbeitspaketen und weiteren wichtigen Erkenntnissen dargestellt.

## **AP I: PILOTHAFTER AUFBAU NEUER BERUFSBILDER**

### **1. AHK USA-Chicago**

Die geplanten Meilensteine für das FioWiSo-Projekt im Arbeitspaket I wurden erreicht, auch wenn es aufgrund der pandemischen Lage zu Verzögerungen und Anpassungen kam. Die Aktivierung und Expansion der Ausbildungsprogramme, insbesondere im Bereich Elektroniker/in für Betriebstechnik, verlief erfolgreich. Im Jahr 2024 und zum Ende des Projekts absolvieren 61 Auszubildende in drei verschiedenen Regionen (Nördliches Illinois, Columbus, OH, und Südliches Illinois) ihre Ausbildung im Bereich Elektroniker/in für Betriebstechnik. Zudem wurde

mit der Aktivierung und Etablierung des Programms der nachhaltige Zugang zu diesem Ausbildungsprogramm geschaffen. An weiteren drei Colleges ist das Curriculum bereits abgestimmt worden, sodass ein nahtloser Start garantiert werden kann, sollten sich Unternehmen in der Zukunft dazu entschließen, in diesem Bereich auszubilden.

Im Jahr 2021 startete das Ausbildungsprogramm "Industrial Electronics Technician" (Elektroniker/in für Betriebstechnik) erfolgreich mit der Anstellung von acht Auszubildenden bei Continental Tire in Mt. Vernon. Die Zusammenarbeit mit einem College wurde umgesetzt, und Vorbereitungen für die Aufnahme des Programms an einem weiteren College in der Region für 2022 getroffen. Kontakte zu High Schools zur Auszubildendenakquise wurden geknüpft. Im Jahr 2022 wurde ein weiteres Cluster für Elektroniker/in für Betriebstechnik in Ohio mit der Firma Hirschvogel und dem Columbus State Community College aufgebaut.

Im Jahr 2023 startete in der Region Chicago ein weiteres Ausbildungscluster mit der Firma Mondelez, und die ersten Zwischenprüfungen wurden abgenommen. Im Jahr 2024 fanden die ersten Abschlussprüfungen statt, begleitet von intensiver Vorbereitung und Schulung des Prüfungsausschusses. Ein weiterer Standort der Firma Mondelez wurde in das Netzwerk aufgenommen und wird ab 2025 Elektroniker/in für Betriebstechnik ausbilden.

Trotz einiger Rückschläge beim Business Apprenticeship-Programm aufgrund der Pandemie wurden auch hier Fortschritte erzielt und die Projektziele erreicht. Besonders positiv ist die Etablierung weiterer regionaler Ausbildungscluster, die erfolgreiche Durchführung der Zwischenprüfungen sowie die fortlaufende Curriculum-Entwicklung und -Registrierung in Zusammenarbeit mit Colleges und dem US Department of Labor. Insgesamt konnten zwei Cluster in Chicago und Minneapolis etabliert werden. Auch der Registrierungsprozess der Ausbildungsprogramme auf bundesstaatlicher Ebene wurde eingeleitet.

Im Sommer 2024 legten die ersten Auszubildenden ihre Abschlussprüfung ab, nachdem im Jahr 2023 die ersten Zwischenprüfungen abgenommen worden waren. Zudem wurde ein Prüfungsausschuss angeleitet und etabliert, Prüfungen vorbereitet, aufgearbeitet und übersetzt. Insgesamt haben sieben Auszubildende in zwei Regionen an zwei Colleges ihre Ausbildung gestartet bzw. im Jahr 2024 abgeschlossen. Darüber hinaus sind zwei weitere Colleges im nördlichen Teil von Illinois bereit für die Implementierung des Business Apprenticeships.

Insgesamt konnten alle in der Vorhabenbeschreibung gesetzten Meilensteine und Teilziele in Arbeitspaket I erreicht werden. In den Erfolg ist viel Arbeit im Hintergrund eingeflossen, wie die Lokalisierung der Ausbildungsprogramme, die Vorbereitung der Prüfungen, der Kontaktaufbau und die Pflege zu High Schools zur Rekrutierung der Auszubildenden sowie Firmenakquise und Leadgenerierung.

## 2. AHK USA-Atlanta

### Arbeitspaket 1a: Pilothafter Aufbau neuer Berufsbilder

In der ersten Phase des Vorhabens konzentrierte sich die AHK USA-Süd vor allem auf die Bedarfsanalyse zur Fachkräftesituation in South Carolina. Darüber führte die AHK USA-Süd eine Umfrage zum Fachkräftemangel durch, um einen tiefgehenden Einblick in die lokale Marktsituation zu gewinnen. Diese Umfrage wurde sowohl per Newsletter (viermal an ca. 1.800 Abonnenten) als auch über die Sozialen Medien (d.h. LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram) geteilt. Auf der Grundlage unserer Umfrageergebnisse und Kontakte mit Unternehmen konnten wir feststellen, dass die Mehrheit der lokalen Industrie von einem Ausbildungsprogramm mit Schwerpunkt Mechatronik profitieren würde.

Die AHK USA-Atlanta konnte im zweiten Jahr des Projektes viele der im Jahr 2021 geknüpften Kontakte vertiefen und führte weitere Besuche in der Upstate Region von South Carolina (SC). Im Mai 2022 konnte die AHK USA-Süd ein Rundtischgespräch in Greenville, SC veranstalten, an dem Arbeitgeber wie BMW, Boysen USA, Fehrer Automotive und SCHEDL teilgenommen haben. Diese Veranstaltung war ein wichtiger Höhepunkt der ursprünglichen Akquisitionsbemühungen und hat die Nachfrage nach dem Ausbildungsprogramm in der Region wirksam begründet.

Im Laufe des ersten Arbeitspakets hat sich das Skills Team mehrfach mit BMW Manufacturing USA in Greer, South Carolina in Bezug auf das etablierte 'Technical Scholar Program' ausgetauscht. Ziel wäre es, das Programm dem DIHK Mechatroniker Standards anzulehnen. BMW hat bereits eine langjährige Partnerschaft mit vier Berufsschulen in der gleichen Zielregion des Projektes und plante in den kommenden Jahren bis zu 75 Auszubildende in der Region zu beschäftigen. Daraufhin hat die AHK-USA Süd BMW ein Angebot im Herbst 2023 vorgelegt, um das bestehende Programm nach B-Korridor DIHK-Standards zu zertifizieren. Im Endeffekt hat BMW leider entschieden, den Projektantrag aufgrund von finanziellen Einschränkungen abzulehnen.

Gleichzeitig war die AHK USA-Süd auch mit ZF Gray Court in Kontakt, um ihr Mechatroniker Programm nach dem DIHK B-Korridor zu zertifizieren. Die Geschäftsführung von ZF Gray Court hat eine starke Beziehung mit der AHK USA-Süd und ist tätig im Bereich Mitgliedschaft. Sie verstehen den Wert des deutschen Modells und besitzt ein bestehendes Programm in Zusammenarbeit mit der lokalen Berufsschule in Laurens, SC. Am Anfang gab es konkretes Interesse von ZF an der DIHK-Zertifizierung. Im Laufe der Zeit hat das Projekt für ZF Gray Court mit der AKH jedoch an Priorität verloren.

Im Laufe des Jahres 2023 hat das Skills Initiative Team weiter in Upstate South Carolina vorgedrungen, indem es Beziehungen zu wichtigen Berufsschulen in der Region aufgebaut hat,

die bei der Umsetzung des ICATT-Programms im Bundesstaat mitarbeiten würden. Gemeinsam mit dem Team hat der Projektmitarbeiter drei (3) Berufsschulen in der Region Upstate ein Verpflichtungsschreiben für das ICATT-Programm mitgeteilt: Greenville Technical College, Spartanburg Community College, und Tri County Technical College. Jeder dieser Berufsschulen ist für große Teile von Upstate South Carolina zuständig, was dem ICATT-Programm einen festen Platz in diesem Bundesstaat verschaffen würde.

Während der Schwerpunkt in South Carolina bisher auf den Fertigungsberufen lag (bspw. Mechatroniker), hat sich in Miami ein potenzielles Cluster für Logistikberufe herauskristallisiert. Der Projektmanager der AHK USA-Atlanta war bis Ende 2022 mit dem lokalen Generalkonsul in Bezug auf die Planung eines Rundtischgespräches über die Einrichtung eines potenziellen Ausbildungsprogramm im Bereich Logistik in Miami, Florida in Kontakt. Ziel des Gespräches wäre ein Austausch zwischen den deutschen Niederlassungen wie Hellmann, DHL, Kühne + Nagel, und Rhenus Logistics sowie die lokale Berufsschule Miami Dade College zum Thema duale Ausbildung.

In Zusammenarbeit mit dem Miami Dade College (MDC) und dem Büro des deutschen Generalkonsuls in Miami setzt das Team seine Bemühungen fort, das Interesse der Branche an einem Ausbildungsberuf im Rahmen Logistikdienstleistung in der Region zu wecken. Zusätzlich zur Kundenakquise verteilte das MDC eine Umfrage, um Einblicke in der Industrie hinsichtlich ihrer Personalziele, ihrer Anwerbsstrategie und ihres allgemeinen Interesses an der Entwicklung eines Ausbildungsprogramms zu erhalten. Auf der Grundlage der Rückmeldungen aus der Industrie wird das Speditionsprogramm wahrscheinlich nach den vom DIHK festgelegten B-Korridor-Richtlinien entwickelt.

Darüber hinaus entwickeln die AHK USA Süd, das MDC und das Büro des Generalkonsuls eine Strategie für ein Rundtischgespräch der Industrie in Miami, um die Cluster-Kooperation offiziell anzukündigen und weitere Industriepartner zu ermutigen, sich den Bemühungen anzuschließen.

#### Arbeitspaket 1b: Zusammenarbeit mit HWK-Südthüringen

Im Laufe des Förderzeitraums haben die HWK Südthüringen und die AHK USA Süd zusammengearbeitet, um die Umsetzung von Ausbildungsprogrammen nach deutschem Vorbild in den Berufen Fleischer, Bäcker und SHK in Tennessee zu unterstützen.

Gemeinsam mit dem Walter State Community College (WSCC) und Partnern aus der Industrie hat das HWK-Team im April 2024 erfolgreich praktische Prüfungen für Auszubildende in den genannten Bereichen durchgeführt. Dieser Best-Practice-Austausch zwischen der HWK, dem WSCC und den lokalen Industriepartnern ist für die Schaffung nachhaltiger, langfristiger Strukturen zur Entwicklung von Arbeitskräften in der Region von entscheidender Bedeutung.

Ziel der Zusammenarbeit zwischen der AHK und der HWK war es, den Auszubildenden ein Zertifikat auszustellen, das sowohl die Partnerschaft zwischen den beiden Organisationen als

auch die internationale Kompetenz, die die Auszubildenden während ihrer Ausbildung erworben haben, symbolisiert. Im Vorfeld der von der HWK durchgeführten Prüfungen hat sich die Projektleiterin der AHK entschlossen, nach über 15 Jahren ihre Position zu verlassen. Nach einem umfangreichen Auswahlverfahren hat die AHK- Geschäftsführung ein Mitarbeiter des bestehenden Projektteams zum Abteilungsleiter gefördert. Nach der Überprüfung der Förderziele und der verfügbaren Ressourcen mit der Geschäftsführung wurde es beschlossen, Arbeitspakete zu priorisieren, die sich ausschließlich auf einkommensschaffende Maßnahmen konzentrieren und gleichzeitig die Ziele des BMBF Vorhabens zu erreichen.

### **3. AHK USA-New York**

Die Prioritäten der AHK USA-New York bei der Entwicklung neuer Ausbildungsberufe lagen in den Bereichen Kochkunst, fortgeschrittene Fertigung und Cleantech, insbesondere im Bereich Offshore-Windkraft. Für den Bereich Kochkunst untersuchten wir zunächst das Potenzial für Ausbildungsprogramme in den Bereichen Backen und Feinkost in New York auf der Grundlage der deutschen kulinarischen Traditionen. Unsere Recherchen und Diskussionen mit Geschäftspartnern ergaben, dass die wichtigsten in New York vertretenen Back- und Gourmet-Traditionen die französische und die italienische sind. Die renommierteste Kochschule der USA, das Culinary Institute of America, befindet sich in New York. Wir trafen uns mit ihnen, um eine mögliche Partnerschaft im Bereich der Ausbildung zu erörtern, aber sie waren nicht daran interessiert, ein Programm zu unterstützen. Wir konnten keine deutschen Bäckereien in New York ausfindig machen. 2021 konzentrierten wir uns auf Partnerschaften in New Jersey, wo wir ein Community College mit einem angesehenen und wachsenden Trainingsprogramm für Kochkunst, Verbindungen zu lokalen Arbeitgebern und einer in der Entwicklung befindlichen Testküche ausmachten. Wir arbeiteten mit ihnen zusammen, um ein Kochoausbildungsprogramm zu registrieren, das auf den Bedürfnissen ihres Arbeitgeber-Netzwerks basiert, und schrieben drei Auszubildende in ein Pilotausbildungsprogramm ein. Im Laufe der einjährigen Ausbildung kündigte einer der Auszubildenden mit der Begründung, dass das Arbeitsumfeld zu wenig qualifiziert sei. Die beiden anderen schlossen das Programm ab, aber einer von ihnen äußerte auch Bedenken, dass die Ausbildung nicht auf hohem Niveau sei. Wir überprüften den Lehrplan mit den Arbeitgebern und stellten fest, dass wir, um die Erfahrung der Auszubildenden zu verbessern, einen höher qualifizierten Beruf eintragen lassen müssten. Die Arbeitgeber in der Region räumten ein, dass ihre Priorität darin bestand, weniger qualifizierte Stellen zu besetzen. Daher kehrten wir 2022 nach New York zurück, wo wir ein neues deutsches Döner-Restaurant sowie eine gemeinschaftsorientierte Großbäckerei ausmachten, die Interesse an der Entwicklung einer Ausbildung zum Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk hatten. Wir begannen mit ihnen, lokalen Colleges und staatlichen Aufsichtsbehörden zusammenzuarbeiten, um eine Ausbildung zu entwickeln. Aufgrund der Einstellungszyklen konnten diese Partner die Ausbildung während des Förderzeitraums nicht vorantreiben, aber der erste Ausbildungsplan wurde fertiggestellt und die Gespräche über die Möglichkeit, das Programm 2025 zu starten, werden fortgesetzt.

Für die fortgeschrittene Fertigung hatten wir bereits vor dem Förderprogramm Ausbildungsplätze für Mechatroniker/-in und Kunststofftechniker/-in eingerichtet, aber noch keine DIHK-Zertifizierung dafür erhalten. Mit Hilfe der Fördermittel konnten wir unser Netzwerk an Arbeitgebern um 35 Hersteller erweitern. Wir arbeiteten mit diesen Unternehmen zusammen, um ihre Ausbildungsbedürfnisse zu verstehen, und erweiterten die Ausbildungsberufe um die Bereiche Technisches Produktdesign und Industriekaufmann/-frau. Wir meldeten ihre Programme beim DIHK an und erhielten auch die Zertifizierung für Mechatronik und Kunststofftechnik. Zu unseren Netzwerken von Produktionspartnern gehörte ein Konsortium im Osten von Pennsylvania, das im Oktober 2023 eine lokale gemeinnützige Organisation gründete, um ihren Ausbildungsbedarf zu koordinieren. Sie baten um Unterstützung für die Ausbildung zum Chemikanten und Maschinist, die wir für sie zu entwickeln begannen. Diese Ausbildungsprogramme wurden während des Förderzeitraums nicht abgeschlossen. Das Maschinistenprogramm wurde im August 2024 registriert, und die Ausbildung zum Chemikanten wird voraussichtlich im November 2024 abgeschlossen sein. Bei beiden Programmen wird erwartet, dass die ersten Auszubildenden im vierten Quartal 2024 mit der Ausbildung beginnen. Das Netzwerk in Ost-Pennsylvania wächst weiter, da die Gesundheitsbranche Interesse an Ausbildungsunterstützung bekundet hat. Medizinische Dienstleister haben ihr Interesse an der Nutzung unseres Chemikantenprogramms bekundet, sobald es verfügbar ist, und wir haben auf ihren Wunsch hin auch mit der Entwicklung einer Ausbildung zum Radiologiefachmann begonnen.

Im Bereich Cleantech haben wir zunächst die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen für die Offshore-Windindustrie priorisiert. Im Jahr 2021 kündigte das deutsche Energieunternehmen EnBW an, Offshore-Windprojekte in New York und New Jersey voranzutreiben. Ihr US-Vertreter nahm im November 2021 an unserer deutsch-amerikanischen Ausbildungskonferenz teil, um seine Unterstützung für unsere Initiativen und seine Absicht zu signalisieren, unsere Ausbildungsprogramme bei der Entwicklung seiner ersten Fachkräfte zu nutzen. Anfang 2022 gab EnBW bekannt, dass sie alle Pläne zur Entwicklung von Offshore-Windkraftanlagen in den USA stornieren würden, sodass keine Ausbildungsarbeit mit ihnen begonnen wurde. In den Jahren 2021 und 2022 führten wir Marktrecherche durch und knüpften Beziehungen zu Offshore-Windkraftpartnern im Nordosten der USA. Wir beteiligten uns an der Gründung einer Offshore-Windkraft-Sicherheitsschule an einem Community College in New Jersey und bauten eine Partnerschaft mit einem anderen College auf, das einen elektromechanischen Studiengang für die Branche anbieten wollte. Wir reisten nach Maryland und trafen uns mit Unternehmen, die eine staatliche Förderung erhalten hatten, um ihre Kapazitäten für die Offshore-Windindustrie auszubauen. Und wir wandten uns an Vertreter der Windindustrie in Massachusetts, deren Projekte bereits offshore entwickelt wurden. In New York und New Jersey konnten Offshore-Windprojekte während des Förderzeitraums aufgrund regulatorischer Herausforderungen, mangelnder Logistik und Zulieferer-Infrastruktur sowie der Kritik von Bürgerinitiativen nicht vorangebracht werden. In Maryland signalisierten die Unternehmen, mit denen wir uns trafen, dass sie nicht bereit seien, die Offshore-Windindustrie zu bedienen, und nicht damit rechneten, Anfragen für ihre Dienstleistungen zu erhalten. Sie nannten falsch ausgerichtete Standards und

geringe Rentabilität für risikoreiches Wachstum als Hauptgründe dafür, nicht vor Anfragen von Entwicklern zu investieren. Sie schlugen vor, dass für die Installation und Wartung von Offshore-Windkraftanlagen höchstwahrscheinlich gewerkschaftlich organisierte Arbeitskräfte aus der umliegenden Region eingesetzt würden. Diese Gewerkschaften haben bereits Ausbildungsprogramme eingerichtet und sind nicht an der Unterstützung durch externe Ausbildungsanbieter wie die AHK interessiert. In Massachusetts gibt es bereits Ausbildungsprogramme für Offshore-Windenergie, die von den örtlichen Gewerkschaften angeboten werden. In Gesprächen mit dem US-Arbeitsministerium erfuhren wir, dass der aktuelle Zertifizierungsprozess für Offshore-Wind-Schulungen darin besteht, Ausbildungen in etablierten Berufen zu nutzen und sie auf Bereiche der Windindustrie anzuwenden, z. B. Elektriker, Schweißer und Mechaniker. Diese Markttrends deuteten zusammen darauf hin, dass das Potenzial für die AHK USA-New York, die Offshore-Windindustrie mit Ausbildungsprogrammen sinnvoll zu unterstützen, nicht mehr signifikant war.

Im Jahr 2022 begannen wir, andere Bereiche der Cleantech-Branche zu untersuchen, um Möglichkeiten für die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen zu ermitteln. Die Regierung von Pennsylvania beschrieb einen Bedarf an Training für die Installation von Solarmodulen. Wir sprachen mit Solarunternehmen und Branchenverbänden, die sich einig waren, dass in diesem Sektor zusätzliche Fachkräfte benötigt werden, aber nicht bereit waren, ein Ausbildungsprogramm zu entwickeln. Sie erklärten, dass die für die Installation von Solarmodulen erforderlichen Fähigkeiten in erster Linie im Bereich Elektrotechnik liegen und dass auf etablierte gewerkschaftliche Ausbildung zurückgegriffen werden müsse. Das Arbeitsministerium in New York bestätigte diese Situation und erklärte, dass Ausbildungsprogramme für Berufe, die branchenübergreifend eingesetzt werden, das gesamte Spektrum der Fähigkeiten für diesen Beruf abdecken müssen. Im Falle der Installation von Solarmodulen wäre der Beruf des Elektrikers der auszubildende Beruf, aber ein Solarenergieunternehmen wäre nicht in der Lage, alle Fähigkeiten für diesen Beruf zu vermitteln. Sie erklärten, dass Solarenergieunternehmen in New York Partnerschaften mit gewerkschaftlichen Ausbildungsprogrammen eingegangen sind, die es ihnen ermöglichen, Elektriker-Auszubildende für die Installation ihrer Solarmodule einzusetzen. Diese Auszubildenden erhalten Ausbildungsstunden für ihre Arbeit an der Solaranlage, aber ihr Zeugnis nach Abschluss der Ausbildung beinhaltet keine Spezialisierung auf Solarenergie. Aufgrund dieser Erkenntnis erkannten wir, dass unsere Unterstützung für das Ausbildungsprogramm für die Solarindustrie nicht erforderlich war.

Wir untersuchten auch die Elektrofahrzeugindustrie. Im Jahr 2022 nahmen wir Kontakt zu einer Branchengruppe in Pennsylvania auf, die sich auf das Laden und die Wartung von Elektrofahrzeugen spezialisiert hat. Sie beschrieben die Ladeinfrastruktur auf die gleiche Weise, wie die Solarbranche ihre Elektrikerausbildung beschrieb. Die Gewerkschaften sind für die Zertifizierung der Schulungen zur Installation und Wartung von Ladestationen zuständig. Bei der Wartung der Elektrofahrzeuge selbst stellten sie jedoch eine Lücke fest. Für die Ausbildung von Kfz-Servicetechnikern gibt es einen etablierten Weg mit einer Zertifizierung durch das

National Institute for Automotive Service Excellence (ASE). Diese Zertifizierung ist hoch angesehen und wird im Rahmen zahlreicher Schulungsprogramme angeboten, darunter auch von Community Colleges und Ausbildungsanbietern. Die bestehenden Schulungsprogramme beinhalten jedoch keine Zertifizierung für elektrische Hochspannungskomponenten, die in Elektrofahrzeugen zum Einsatz kommen. Da diese Schulung fehlt, sind die meisten Servicetechniker nicht in der Lage, Elektrofahrzeuge sicher zu reparieren. Diese Lücke hat dazu geführt, dass es einen großen Rückstau an solchen Fahrzeugen gibt, die repariert werden müssen. In den vergangenen Jahren wurden Ausbildungen von anderen US-Anbietern geprüft, aber keine wurde genehmigt, da es erhebliche Überschneidungen mit den bestehenden ASE-Trainingsprogrammen gab. Wir haben diese Situation mit der HWK Südthüringen besprochen und das deutsche Weiterbildungsprogramm für die Wartung von Elektrofahrzeugen ermittelt. Wir arbeiteten mit der HWK und lokalen Industrie- und Bildungspartnern in Pennsylvania zusammen, um ein einjähriges Ausbildungsprogramm für Arbeitnehmer mit vorhandenen Kenntnissen als Kfz-Techniker zu entwickeln, die eine Zertifizierung für die Wartung der Hochspannungselektrik von Elektrofahrzeugen erwerben möchten. Ein Experte auf diesem Gebiet von der HWK Südthüringen reiste 2023 nach Pennsylvania, um sich mit lokalen Partnern zu treffen und die Umsetzung dieser Ausbildung vorzubereiten. Das Ausbildungsprogramm wurde während des Förderzeitraums nicht vollständig umgesetzt, aber im August 2024 vom Arbeitsministerium genehmigt und wird im Oktober 2024 mit einer feierlichen Eröffnung gestartet. Dieses Programm wurde von Vertretern auf lokaler, bundesstaatlicher und nationaler Ebene gelobt und wird vom Arbeitsministerium als dringend benötigtes Schulungsprogramm für bewährte Verfahren vorgestellt.

Derzeit haben wir in unserer Region insgesamt 75 aktive Auszubildende und gehen davon aus, dass sich diese Zahl bis Ende 2025 verdoppeln wird, da sich diese neuen Berufe etablieren und von Unternehmen in unserem Netzwerk eingeführt werden.

#### **4. Handwerkskammer Südthüringen**

Zielsetzung: Der pilothafte Aufbau neuer Berufsbilder in den USA basierend auf dem deutschen dualen Ausbildungssystem. Dieser Meilenstein ist der wichtigste im Projektbeitrag der Handwerkskammer Südthüringen und wurde deshalb in 8 Unterarbeitspakete gegliedert, die sich durch den gesamten Projektzeitraum ziehen und deshalb in Jahresscheiben dargestellt werden.

#### **Jahr 2021**

##### **1a. Verortung des Projekts in Tennessee und Schnittstellenanalyse**

**Ziel:** Das Projekt soll in die bestehenden Strukturen der Berufsbildung am Walters State Community College (WSCC) und im Bundesstaat Tennessee integriert werden.

**Aufgaben:**

- Analyse der bestehenden Ausbildungsstrukturen.
- Identifizierung von Schnittstellen und Entwicklungspotenzialen für neue Berufsbilder.
- Festlegung von konkreten Entwicklungsbereichen und Projektschwerpunkten.

**Ergebnis:**

- Abgleich und die Anpassung der am Walters State Community College bereits vorhandenen Curricula im Bereich Lebensmittelhandwerk auf die Anforderungen des neu zu erarbeitenden und zu implementierenden Teils Fleischerei
- Erstellung eines Curriculums im Bereich Klempner/SHK, da dieser Ausbildungsgang noch nicht existierte
- Öffentlichkeitsveranstaltung in Tennessee fand statt, bei der Betriebe und Intermediäre über das Projekt informiert wurden
- Capacity Building der Projektpartner Im Rahmen der regelmäßig online stattfindenden Projekttreffen (feste Meetingstruktur)

**1b. Kick-off-Workshop**

**Ziel:** Verbindliche Verständigung aller Projektbeteiligten auf Ziele, Ablauf und Ressourcen.

Teilnehmer: WSCC, Vertreter des US Department of Labor, HWK Südthüringen, SCIVET-Koordinierungsstelle, AHKs und regionale Bildungsorganisationen.

**Aufgaben:**

- Einführung neuer Berufsfelder gemäß den Qualitätsstandards des Handwerks.
- Festlegung der Projektziele und Meilensteine.
- Verständigung über Ressourcen, Zeitpläne und Zusammenarbeit.

**Ergebnis:**

- Der ursprünglich in Tennessee geplante Workshop musste coronabedingt als Online-Veranstaltung durchgeführt werden.
- Das Projektteam legte die ersten Schritte der Zusammenarbeit fest und ein regelmäßiger Jour Fixe wurde eingerichtet.
- Capacity Building Deutsche Duales System und Qualitätsstandards des Handwerkes

Pandemiebedingt fanden die ersten 5 Monate des Projektes virtuell statt. Aus diesem Grund wurden die ersten Projektstage vom 13.12. – 15.12. 2021 in Tennessee auch zur Bearbeitung von AP 1a, 1b, 1c und 1d genutzt.

In den verschiedenen Programmpunkten wurden sowohl die Verortung des Projekts in bestehende Strukturen der Berufsbildung am Walters State Community College und im Bundesstaat Tennessee, Schnittstellenanalyse und Identifizierung von Entwicklungspotenzialen (1a) vertieft als auch die ursprünglich geplante Kick-off Veranstaltung in Tennessee (1b) durch die Öffentlichkeitsveranstaltung am 15.12.2022 noch einmal im breiteren Kreis durchgeführt. Mit insgesamt rund 30 Teilnehmern ergab sich hier eine sehr gute Gelegenheit zum Kontaktaufbau und zur Einbindung lokaler Unternehmen (AP 1d) 8 Unternehmen aus den beiden im Projekt verorteten Bereichen SHK und Fleischerei nahmen an der Veranstaltung aktiv und mit regen Diskussionsanteilen teil.

Die Besuche bei kooperierenden Unternehmen sowie das Kennenlernen der Ausbildungsstätten des WSCC und die Gespräche mit Lehrpersonal aus beiden Bereichen wurden ebenfalls zur Konzipierung der Berufsbildungsprogramme Metzger, Fleischer, Zerleger, Installateur und Klempner auf Grundlage der dualen Berufsausbildung unter Einbeziehung von bereits vorhandenen Kursen am Walters State Community College (AP 1c) genutzt.

## **2021/2022**

### **1c. Konzipierung der Berufsbildungsprogramme**

**Ziel:** Entwicklung der Ausbildungsprogramme für Metzger, Fleischer, Zerleger, Installateur und Klempner auf Grundlage des deutschen dualen Systems.

#### **Aufgaben:**

- Analyse vorhandener Kurse am WSCC.
- Capacity Building durch den Austausch von Good-Practice-Modellen und pädagogischen Ansätzen.
- Entwicklung der Programme unter Berücksichtigung der regionalen Anforderungen
- 

#### **Ergebnis:**

- Abgleich und die Anpassung der erarbeiteten Curricula im Bereich Lebensmittelhandwerk und Klempnerei an die Anforderungen der Unternehmen, die am Projekt teilnehmen, bzw. eine Teilnahme in Betracht ziehen
- Einbeziehung der lokalen und nationalen Bauvorschriften im Bereich SHK und deren Implementierung in das Curriculum.

- Festlegung des in der Ausbildung zu verwendenden Lehrmaterials im Bereich SHK (teils vorhandene Lehrbücher, teils neu erarbeitetes Material, wie z.B. fachpraktische Projekte, Demonstrationseinheiten, didaktische Landkarte)
- Erarbeitung von virtuellem Lehrmaterial, um die Lehrinhalte des verschobenen Study Visits zeitgerecht zur Verfügung zu stellen.

### **1d. Kontaktaufbau und Einbindung lokaler Unternehmen**

**Ziel:** Sicherstellung der Bedarfsorientierung der neuen Ausbildungsprogramme.

**Aufgaben:**

- Organisation von Informationsveranstaltungen und Online-Plattformen für lokale Unternehmer.
- Durchführung einer Bedarfsanalyse bei kooperierenden Unternehmen.
- Regelmäßige Einbindung der Unternehmen in die Konzeption der Ausbildung, um die Ausbildungsinhalte an den Bedarf der Betriebe anzupassen.

**Ergebnis:**

- Einbeziehung lokaler Highschools durch Infoveranstaltungen, organisiert und durchgeführt durch das WSCC und das Team SHK, um eine Pipeline an Auszubildenden für den zukünftigen Ausbildungsgang Plumbing zu schaffen.
- Konkrete Planung eines Schüleraustausches mit der Jefferson County Highschool, eventuell unter Einbeziehung der Hertz Stiftung. Sowie konkrete Planung eines Auszubildendenaustausches im Bereich Culinary (Lebensmittel).

### **1e. Akquise von Auszubildenden und Ausbildungsunternehmen**

**Ziel:** Schaffung eines Netzwerks aus Auszubildenden und Unternehmen für die neuen Programme.

**Aufgaben:**

- Nutzung bestehender Strukturen am WSCC zur Rekrutierung von Auszubildenden.
- Zusammenarbeit mit Unternehmen zur Sicherstellung von Ausbildungsplätzen.

## **Ergebnis:**

Es fand eine Kick-off Veranstaltung mit Lokalfernsehdeckung für das startende Ausbildungsprogramm Fleischerei statt.

In Tennessee fanden sowohl seitens des Walters State Community College (WSCC) als auch auf Initiative der HWK Südthüringen Öffentlichkeitsveranstaltung statt, bei denen Betriebe und Intermediäre über das Projekt informiert wurden.

Das WSCC setzte im Rahmen seiner bestehenden Marketing Maßnahmen und Angebote Richtung Unternehmen seine Aktivitäten kontinuierlich fort. Als besonderen Erfolg kann die Einbindung der Supermarktkette Food City für den Bereich Fleischerei und des Freizeit Ressourts Westgate für Klempnerei aufgeführt werden, die beide ihre Auszubildenden in das Programm überführten.

Die Aktivitäten wurden im Zeitraum 31.12.2021 bis 31.12.2022 im Wesentlichen gemäß der gemeinsamen Vorhabenbeschreibung und dem Meilensteinplan durchgeführt. Es kam zu leichten inhaltlichen und zeitlichen Verschiebungen, die sich durch das Andauern von Turbulenzen in der internationalen Politik ergaben. So konnten die ursprünglich im Jahre 2022 geplanten Vorortaktivitäten aufgrund mehrfacher Absagen der amerikanischen Projektpartner nicht stattfinden und wurden teilweise durch Online Material ersetzt und teilweise 2023 durchgeführt werden.

In diesem Zeitraum wurden vor allem, gemäß der zeitlichen Planung folgende Arbeitspakete bearbeitet:

In allen Arbeitspaketen wurden systematische Fortschritte erzielt und das Projekt entwickelt sich, entsprechend der Rahmenbedingungen erfolgreich. Im Berichtszeitraum wurde verstärkt Wert auf das Capacity Building der Projektpartner zum Thema qualifiziertes Lehrpersonal in Unternehmen sowie kompetenzbasierte Prüfungen gelegt und auch hier sind Fortschritte zu erkennen. In Kooperation mit der AHK Atlanta ist für 2023 verbindlich eine ADA Schulung des im Projekt bezogenen Personals aus den Partnerorganisationen in Tennessee durchgeführt.

Von den im Laufe des Projektes akquirierten Partnern zeigt sich ein stabiles Engagement und auch neue Unternehmen beginnen, dem Projekt Aufmerksamkeit zu schenken. Als wichtige Intermediäre erweisen sich in diesem Zusammenhang die lokalen Highschools, die als Rekrutierungspool sowohl für das WSCC als auch die regionalen Unternehmen dienen. Das Interesse dieser Einrichtungen an den neu entwickelten Kursen Butchery und Plumbing ist groß und das WSCC arbeitet daran, hier Pre-Apprenticeships einzurichten, die wiederum die Attraktivität der angestrebten Ausbildungsgänge erhöhen, da bereits in dieser Zeit Creditpoints gesammelt werden, die in der eigentlichen Ausbildung angerechnet werden können.

Da wir im Laufe des Berichtszeitraumes systematisch in die Umsetzungsphase gelangten, wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Tennessee rund um Ausbildung immer wichtiger. Da die lokalen Unternehmen durchgängig ein großes Interesse an den entwickelten Ausbildungsgängen zeigten, befand sich das Walters State in diesem Zeitraum intensiv in der Klärungsphase, wie diese in das amerikanische Regelwerk integriert werden können, um den jungen Leuten den optimalen Output zu gewährleisten.

## **Jahr 2022/2023**

### **1f. Workshop im BTZ-Rohr der HWK Südthüringen**

**Ziel:** Vermittlung der Prinzipien der dualen Ausbildung, der Sozialpartnerschaft und der Überbetrieblichen Lehrstätten (ÜBS) sowie Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU).

#### **Aufgaben:**

- Durchführung von Schulungen zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit.
- Einbeziehung von IHK Südthüringen und dem DGB Thüringen für Podiumsdiskussionen zu den Vorteilen der Sozialpartnerschaft.
- Besuch von Unternehmen in Thüringen, um praxisnahe Beispiele der dualen Ausbildung zu zeigen.

#### **Ergebnis:**

Durchführung von zwei Studienbesuchen, einen im Mai 2023 und einen im April 2024  
Alle Programmpunkte, die im Projekt angestrebt wurden, konnten durchgeführt werden  
Unternehmensbesuche mit Fokus auf Ausbildung wurden organisiert  
Im Studienbesuch 2024 wurde der Kontakt zu einer Berufsschule gelegt, die gegebenenfalls bei der Entstehung eines Schüleraustausches mitwirken würde.

### **1g. Implementierung der Ausbildung und Ausbildungsstart**

**Ziel:** Beginn der neuen Ausbildungsprogramme im Handwerk.

#### **Aufgaben:**

- Nutzung bestehender Strukturen zur Implementierung der Ausbildungen.
- Abstimmung mit anderen Akteuren zur Sicherstellung eines koordinierten Vorgehens.

- Training der im Projekt beteiligten Ausbilder, um die AdA-Qualifikationen zu vermitteln.
- Durchführung eines vierwöchigen Weiterbildungskurses für betriebliche und berufsschulische Ausbilder.

### **Ergebnis:**

- Vorbereitung einer an das duale Modell angelehnten, dreiteiligen Prüfung im Bereich Lebensmittelhandwerk unter Einbeziehung der lokalen Unternehmen.
- SHK/Klempnerei: Weitere transportable Trainingswände entwickelt und deren Bau begleitet. Diese Trainingswände werden im collegeeigenen Projekt „Hammerhouse“ und in den lokalen Highschools zur Berufsorientierung eingesetzt.
- Vertiefung der Beziehungen zu lokalen Highschools als Intermediäre durch Infoveranstaltungen während der Projekttag in Tennessee.
- Konkretisierung Schüleraustausch mit der Jefferson County Highschool für den Juni 2024 nach dem Modell einer Berufsorientierung.
- Durchführung eines Train the Trainer Kurses mit dem Projektpartner AHK Atlanta im November 2023.
- In Tennessee fanden fortlaufend sowohl seitens des Walters State Community College (WSCC) als auch auf Initiative der HWK Südthüringen Öffentlichkeitsveranstaltung statt, bei denen Betriebe und Intermediäre über das Projekt informiert wurden.
- Studienbesuch der Projektpartner und weiteren Berufsbildungsverantwortlichen im Mai 2023.
- Capacity Building der Projektpartner Im Rahmen der regelmäßig online stattfindenden Projekttreffen und durch die Teilnahme von Vertretern des WSCC an der Apprenticeship Conference im November 2023 in Chicago.

Die Aktivitäten wurden im Zeitraum 31.12.2022 bis 31.12.2023 im Wesentlichen gemäß der gemeinsamen Vorhabenbeschreibung und dem Meilensteinplan durchgeführt.

Die Arbeitspakete entwickelten sich progressiv und das Projekt zielte auf einen erfolgreichen Abschluss im Juli 2024. Im Berichtszeitraum wurde weiterhin intensiv an den Themen Capacity Building der Projektpartner zum Thema qualifiziertes Lehrpersonal in Unternehmen sowie kompetenzbasierte Prüfungen gearbeitet. Als neues Schwerpunktthema entwickelte sich der Bereich Berufsorientierung, der sowohl beim Projektpartner, den lokalen Unternehmen als auch bei den einbezogenen Highschools auf großes Interesse stößt. In Kooperation mit der AHK Atlanta wurde während der Projekttag im April eine für das Walters State Community College adaptierte ADA Schulung des im Projekt bezogenen Personals aus den Partnerorganisationen in Tennessee erfolgreich durchgeführt.

Die Regionen rund um die 4 Campi des Walters State Community College erlebten im Berichtszeitraum einen sichtbaren wirtschaftlichen Aufschwung, was zugleich die Situation von

zugänglichen Arbeitskräften verschärft. Wir erkennen einen deutlichen Anstieg des Interesses an unserem Programm. Nicht zuletzt aufgrund der Projektstätigkeit werden vor allem im Bereich Fleischerei neue Aktivitäten am Markt sichtbar. Unter anderem baut eine der wenigen Schlachtereien der Region großflächig aus und modernisiert dabei auch den Schlacht- und ersten Verarbeitungsprozess. Die ersten Gespräche zum Thema Ausbildung laufen bereits mit dem Walters State Community College.

Das Interesse dieser Einrichtungen an den neu entwickelten Kursen Butchery und Plumbing ist groß und das WSCC arbeitet weiterhin daran, hier Pre-Apprenticeships einzurichten, die wiederum die Attraktivität der angestrebten Ausbildungsgänge erhöhen, da bereits in dieser Zeit Creditpoints gesammelt werden, die in der eigentlichen Ausbildung angerechnet werden können. Es ist auch ein verstärktes Interesse der Highschools an einer Zusammenarbeit in den von uns begleiteten Ausbildungsgängen zu verzeichnen. Im Highschool Milieu wird der praktische Anteil und die Idee der beruflichen Handlungsfähigkeit im deutschen dualen Modell sehr positiv wahrgenommen und wir arbeiten daran, jungen Highschool Students die Möglichkeit zu einer Teilnahme an einer Maßnahme, die an eine Berufsorientierung angelehnt ist, im Bildungscampus der Handwerkskammer Südthüringen zu ermöglichen.

Für den Bereich SHK hat sich aufgrund der grundsätzlich anderen Projektvoraussetzungen, auf die bereits in den vorhergehenden Sachberichten eingegangen wurde, in eine andere Richtung entwickelt. Das WSCC wird zwar am Ende des Projektes einen Klempner Kurs anbieten, allerdings im Rahmen eines eigenen Ausbildungsganges für Industriebetriebe. Als Grundlage dafür hat sich das WSCC für ein existierendes Curriculum des NCCER (National Center for Construction, Education and Research) für den Bereich Plumbing entschieden, was weniger Spielraum für Interpretationen unsererseits lässt. Ein Vorteil dieses Modells ist allerdings die Verankerung im Creditsystem des Walters State Community Colleges. Durch die Konzipierung und den Bau von transportablen Modellwänden konnten wir nachhaltig ein handlungsorientiertes Element einbringen, das von allen Beteiligten (WSCC und Kursteilnehmern sowie Highschools) sehr geschätzt wird und frequent zur Anwendung kommt. Das WSCC hat sich als Prüfungszentrum des NCCER zertifizieren lassen und damit ist für den Bereich SHK bereits ein nachhaltiges Ergebnis entstanden. Da sich auch nach Projektende eine Zusammenarbeit für den Bereich SHK Metall andeutet und die Unternehmen der Region inzwischen den Vorteil eines dualen Modells durchaus erkannt haben, kann man auf dieser Grundlage zukünftig ein ähnliches Modell, wie im Bereich Fleischerei entwickeln.

## **Jahr 2022/2024**

Das Arbeitspaket 1h kann nur fortlaufend betrachtet werden und ist teilweise schon in der Berichterstattung von Jahresschiene 2022/2023 abgebildet. Zusammenfassend ist zu sagen, dass die angestrebten Ausbildungen im Rahmen des bestehenden Angebots des Walters State Community College abgebildet wurden.

## **1h. Durchführung der Ausbildungen**

**Ziel:** Überwachung und Qualitätssicherung der Ausbildungen.

### **Aufgaben:**

- Monitoring und Qualitätssicherung der neuen Ausbildungsprogramme durch regelmäßige Evaluierungen.
- Entwicklung erster regionaler Bildungsansätze unter Einbeziehung von Erfahrungen aus Deutschland.
- Identifizierung zusätzlicher Finanzierungsmöglichkeiten für den theoretischen Teil der Ausbildung.
- Halbjährliche Präsenz deutscher Ausbilder, um die Standards zu sichern und Handlungsbedarfe zu ermitteln.
- Entwicklung innerbetrieblicher Ausbildungspläne in Zusammenarbeit mit den Unternehmen, um die Ausbildung den spezifischen Anforderungen anzupassen.

### **Ergebnis:**

- Die Berufsbilder Fleischer und Klempner werden jetzt in Form von Kursen am Walters State Community College angeboten:
- Plumbing (Sanitär): In Zusammenarbeit mit dem Claiborne Campus und lokalen High Schools wie Claiborne High School und Cumberland Gap High School wurden spezielle Ausbildungsprogramme entwickelt, die die Grundlagen und fortgeschrittenen Techniken des Sanitärhandwerks abdecken.
- Butchery (Fleischerei): Ein umfassendes Ausbildungsprogramm, das am Sevierville Campus und in Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen entwickelt wurde, um die Techniken der Fleischverarbeitung und -zubereitung zu lehren. Prüfungen und praktische Übungen, wie z.B. Sausage Loaf und Buffalo Cutter, wurden integriert.
- HVAC (Heizung, Klima): Anpassung und Einführung von Ausbildungsprogrammen für Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik, in Zusammenarbeit mit den örtlichen High Schools und dem Morristown Campus.
- Es fand eine am dualen Modell orientierte Prüfung in drei Teilen mit 6 Auszubildenden im Beruf Fleischer statt. Food City figurierte als Unternehmenspartner.
- Wir begrüßten im Oktober 2023 zwei Auszubildende aus diesem Lehrgang zu einem zusätzlichen 10-tägigen Studienaufenthalt im Bildungscampus der Handwerkskammer Südthüringen.

TnCis ist ein Intermediär, der auf Basis des Projektes zu nachhaltigen Zusammenarbeit gewonnen werden konnte.

Im Bereich SHK werden nach einem ersten Vorbild aus Deutschland jetzt verstärkt Modellwände zum Einsatz im praxisorientierten Unterricht nach dualem Modell verwendet. Hierbei werden Unternehmen mit einbezogen und damit Schritt für Schritt an strukturierter innerbetriebliche Trainingspläne herangeführt.

Das Walter State Community College befindet sich in einem Antragsprozess für eine größere Förderung für den Bereich berufliche Bildung und möchte, im Erfolgsfall, den dualen Ansatz weiterverfolgen. Teil dieses Programms wären regelmäßige Schüleraustausche mit dem Bildungscampus der Handwerkskammer Südthüringen BTZ-Rohr.

### **Gegenüberstellung vorgegebener Ziele in AP1:**

Die Einzelergebnisse konnten im Wesentlichen auch im Rahmen des Zeitplans erfolgreich umgesetzt werden.

Besonders erfolgreich entwickelte sich das Berufsbild Fleischerei, bei dem wir am Ende sogar eine Prüfung nach dualem Modell durchführen konnten.

Folgende Änderungen haben sich im Projektverlauf ergeben, die im Rahmend er Zwischenberichte regelmäßig dargestellt und begründet wurden.

Leider war es nicht möglich, den für 2022 geplanten Studienbesuch sowie die dazugehörigen Fachworkshops im Bildungscampus durchzuführen, da unsere amerikanischen Projektpartner die politische Situation in Europa zu instabil einschätzen. Aus diesem Grunde wurden Mittelverschiebungen ins Jahr 2023 notwendig. Zugleich entschieden wir uns, die Fachworkshops in Form von Online-Tutorials abzubilden. Die Fachinhalte wurden gemäß dem Projektplan vermittelt.

Bereits zu Anfang des Projektes kristallisierte sich klar heraus, dass die ursprünglich angestrebten, sehr differenzierten Berufsbilder Fleischer Großmarkt, Fleischer allgemein und Zerleger in der Pilotphase der Einführung dieser Berufsbilder auf den Fleischer Großmarkt und den Zerleger reduziert werden mussten. Beide Berufsbilder werden als Ausbildungsgänge im Rahmen des kulinarischen Programmes der Walters State Community College abgebildet. Das amerikanische Berufsbildungssystem arbeitet viel mit „stackable credentials“ und bewegt sich im Ausbildungsbereich zwischen einer akademischen Richtung und einer klassischen Berufsausbildung. Die von uns entwickelten Inhalte und didaktischen Konzepte werden in beiden Zusammenhängen angeboten.

Auch bei der Aufteilung der Berufsbilder Klempner und Installateur wurde anhand der Bedarfslage der am Projekt teilnehmenden Betriebe deutlich, dass nur Bedarf für eine Klempnerausbildung besteht, die jetzt im Rahmen einer Maintenance Ausbildung und auch als direkter Ausbildungsgang angeboten wird.

Da die Entwicklung eng an der Bedarfslage des kooperierenden Colleges sowie der am Projekt teilnehmenden Betriebe erfolgt, müssen deren Bedarfe im Fokus stehen, um eine nachhaltige Implementierung zu gewährleisten. Diese Vorgehensweise entspricht den Qualitätsstandards der vom Handwerk praktizierten beruflichen Bildungsarbeit nach dem Vorbild der dualen Ausbildung im internationalen Kontext und stand einem erfolgreichen Abschluss des Pilotprojektes nicht entgegen.

## **AP II: ANPASSUNG UND ENTWICKLUNG VON LÄNDERSPEZIFISCHEN AUSBILDUNGSPRÜFUNGEN**

### **1. AHK USA-Chicago**

Sowohl in den Zielsetzungen als auch in den realisierten Ergebnissen lag der Fokus auf der Entwicklung der Abschlussprüfungen für die Berufe Pharmakant/in und Elektroniker/in für Betriebstechnik. Die Abschlussprüfung Teil 1 und 2 für Pharmakant/innen wurde entwickelt und durchgeführt, ebenso die Zwischenprüfung für Elektroniker/innen für Betriebstechnik. Diese Ziele wurden erreicht. Ein weiteres Ziel war die Digitalisierung der Prüfungen. Das Ergebnis, der vollständige Transfer von Teilen der Auszubildenden- und AdA-Prüfungen, hat die Zielsetzungen übertroffen.

In beiden Ausbildungsprogrammen wurde die Zielsetzung, die äquivalenten deutschen Ausbildungsstandards und Prüfungsstrukturen in die USA zu transferieren, in den Jahren 2021-2023 umgesetzt. Deutsche Expert/innen waren involviert, um Prüfungen zu entwickeln und die Prüfungsausschüsse zu schulen, sodass im Jahr 2022 die erste Zwischenprüfung für den Beruf Pharmakant/in durchgeführt werden konnte, sowie 2023 die erste Abschlussprüfung. Für den Beruf Elektroniker/in für Betriebstechnik, der 2021 gestartet wurde, fand die erste erfolgreiche Zwischenprüfung 2023 und die erste Abschlussprüfung 2024 statt. Die Schulung und Akquise von Prüfungsausschüssen sowie deren Vorbereitung auf die Prüfungen waren sowohl ein zentrales als auch ein arbeitsintensives Thema. In beiden Fällen wurden lokale und internationale Expert/innen eingebunden, um den Prüfer/innen die nötigen Kompetenzen zu vermitteln. Ein weiteres Ziel war es, die Prüfungen an den lokalen Industriestandard in den USA anzupassen, was durch die Arbeit der AHK-Mitarbeiter/innen in Zusammenarbeit mit den Prüfungsausschüssen erreicht werden konnte. In den erfolgreich realisierten Projekten wurde klar auf lokale Besonderheiten Rücksicht genommen, was die Akzeptanz der Prüfungen in den USA erhöht hat.

#### **Digitalisierung der Prüfungen:**

Während die Zielsetzung nur am Rande auf die Digitalisierung der Prüfungen einging (Analyse und Entwicklung von Online-Lösungen für schriftliche Prüfungen), stand in der tatsächlichen Arbeit während der Projektdauer, auch bedingt durch die Pandemie, die Entwicklung einer

digitalen Prüfungsplattform deutlich im Vordergrund. Diese Pionierarbeit ermöglichte eine umfassende Digitalisierung der Prüfungen, vor allem des schriftlichen Teils, sowie der Prüfungsvorbereitung, was zu einer effizienteren Prüfungsabnahme und verbesserten Evaluierungsmöglichkeiten führte. Dies förderte auch die erfolgreiche geografische Expansion der Ausbildungsprogramme nach deutschem Vorbild, die im Arbeitspaket 5 näher dargestellt wird.

Mit der Prüfungsplattform "TestInvite" wurde eine Plattform gefunden, ausgebaut und auf die individuellen und spezifischen Bedürfnisse der Prüfenden und Prüflinge angepasst. Nach und nach wurde die Plattform erweitert und das Konzept überarbeitet, sodass am Ende Zwischen- und Abschlussprüfungen aller sechs technischen Ausbildungsprogramme, AdA-Prüfungen, virtuelle Bewertungen des Prüfungsausschusses, eine sorgfältige Analyse der Examen samt Auswertung, Übungsfragen für Unternehmen und Auszubildende sowie die Erstellung eines Fragenpools angeboten werden konnten.

Die Etablierung der digitalen Prüfungsplattform ist eines der nachhaltigsten und skalierbarsten Produkte des FioWiso USA-Projekts, wird bereits auch von der AHK-USA Atlanta genutzt und kann auch anderen Handelskammern im Netzwerk zur Verfügung gestellt werden, wobei die AHK-USA Chicago in beratender und unterstützender Funktion tätig sein kann.

## **2. AHK USA-Atlanta**

Dieses Arbeitspaket hängt weitgehend von den Ergebnissen der Arbeitspakete 1, 4 und 5 ab. Gemäß den ursprünglichen Förderzielen war es das Ziel, zusätzliche ICATT-Prüfungsstrukturen in Zusammenarbeit mit Partnern in South Carolina bzw. Tennessee zu implementieren. Aufgrund von unerwarteten Verzögerungen und Ergebnissen bei den oben genannten Arbeitspaketen konnte die Entwicklung dieser Länderspezifischen Prüfungen nicht wie ursprünglich geplant durchgeführt werden. Trotz dieser Herausforderungen ist es der AHK-USA Süd in Zusammenarbeit mit der AHK USA-Chicago gelungen, Prüfungsinhalte für den Beruf des Speditionskaufmanns zu beschaffen und zu übersetzen. Der Bedarf an diesen Prüfungsinhalten wurde nach Rückmeldung von Arbeitgebern und Bildungspartnern in Miami, FL, festgestellt. Diese Prüfungsunterlagen dienen als Grundlage für die Prüfungen, die nach den Richtlinien des DIHK B-Programms in Zusammenarbeit mit dem Unterricht am Miami Dade College und dem von den zukünftigen Arbeitgebern angebotenen OJT entwickelt werden.

## **3. AHK USA-New York**

Bei der Prüfungsdurchführung lag unser Schwerpunkt auf der Entwicklung und Durchführung von Prüfungen für die DIHK-Zertifizierung von Auszubildenden. Während des Förderzeitraums haben wir Prüfungen für Mechatronik, Kunststofftechnik, Technisches Produktdesign und Industriekaufmann/-frau lizenziert und regionalisiert. Wir haben mit unseren Ausbildungsbetrieben und Ausbildern zusammengearbeitet, um einen Prüfungsausschuss

einzurichten. Ausbilder und Lehrer haben diese Prüfungen überprüft, um sicherzustellen, dass die während der Ausbildung vermittelten Fähigkeiten die Auszubildenden auf das Bestehen der Prüfungen vorbereiten und dass die Auszubildenden, die die Prüfungen bestehen, in ihrem Ausbildungsberuf voll kompetent sind. Wir haben Abschlussprüfungen für 33 Auszubildende durchgeführt, von denen 27 bestanden haben. Wir haben außerdem ein Mechatronik-Prüfungskit von FESTO Didactic erworben, das für die praktische Prüfung eingesetzt wurde. Die Auszubildenden bauten dieses Kit zur Vorbereitung auf ihre Prüfung zusammen und führten dann Übungen und Anweisungen zur Diagnose und Behebung von Fehlern sowie zur Durchführung spezifischer Aufgaben aus. Ein bemerkenswertes Ergebnis der Implementierung des Kits war, dass die erforderliche elektrische Verbindung nicht für alle Gastunternehmen zugänglich sein würde. Das Kit verwendet 440 Volt, was kein US-Standard ist. Wir haben das Kit an einem Community College in New Jersey installiert, das die elektrischen Anforderungen erfüllen konnte. Unternehmen, die ihre Auszubildenden nicht an dieses College schicken können, haben die Möglichkeit, eine alternative praktische Prüfungsübung durchzuführen, sobald diese vom Prüfungsausschuss genehmigt wurde. Darüber hinaus wird die zukünftige Aufnahme einer Allen-Bradley-SPS in das Kit in Betracht gezogen, da dies es Auszubildenden ermöglichen würde, ihre Kompetenz sowohl für Siemens als auch für Allen-Bradley, die beiden wichtigsten SPS-Anbieter, die von unseren industriellen Gastunternehmen genutzt werden, zu überprüfen.

## 4. Handwerkskammer Südthüringen

### Ziel:

Das Ziel des Arbeitspakets 2 war die Anpassung und Entwicklung von länderspezifischen Ausbildungsprüfungen für den US-amerikanischen Markt, insbesondere im Bundesstaat Tennessee. Hierbei sollte ein standardisiertes Prüfungsverfahren für fünf spezifische Ausbildungsberufe eingeführt werden, das auf den Erfahrungen und Standards aus Deutschland basiert. Ein weiteres Ziel war die Entwicklung eines anerkannten Abschlusszertifikats, das durch die IHK/HWK und die AHK zertifiziert ist und idealerweise eine nationale Gültigkeit erlangt.

### Aufgaben:

#### 2a. Erarbeitung der Prüfungsrahmenbedingungen und Prüfungsinhalte

- **Zielanalyse:** Zu Beginn wurde untersucht, welche Bedeutung der Abschluss für den Auszubildenden haben soll und inwieweit eine Übertragbarkeit der Prüfungsinhalte auf bundesstaatlicher oder nationaler Ebene möglich ist. Dabei wurde auch geprüft, wie die Zertifizierung auf dem US-amerikanischen Markt anerkannt werden kann.
- **Entwicklung eines Prüfverfahrens und eines Zertifikats:** Unter Berücksichtigung von Ansätzen und Erfahrungen aus Deutschland sowie den Projektpartnern wurde ein

Prüfungsverfahren und ein Zertifikat für die Auszubildenden entwickelt. Die HWK Südthüringen konzentrierte sich dabei im ersten Projektdrittel auf die inhaltliche Ausarbeitung der Prüfungsanforderungen, insbesondere im handwerklichen Bereich. Dabei wurden international anerkannte Standards berücksichtigt, um eine hohe Qualität und Vergleichbarkeit der Abschlüsse sicherzustellen.

## **2b. Durchführung der Prüfungen und Ausstellung der AHK-DIHK-Zertifikate sowie AHK-HWK-Zertifikate**

- **Einbeziehung der AHK USA - Atlanta:** Die AHK USA in Atlanta unterstützte die Projektpartner durch Unterstützung bei der Durchführung eines angepassten AdA Kurses für die Projektpartner im WSCC und nahm dabei eine beratende Rolle bei der Durchführung der Prüfungen und Zertifizierung ein. Die Zusammenarbeit mit den US-amerikanischen Partnern ermöglichte die lokale Anpassung der Prüfungsverfahren, um den spezifischen Anforderungen des Bundesstaates Tennessee gerecht zu werden.
- **Ziel:** Das Ziel war die Ausstellung eines von den Projektpartnern getragenen und im Bundesstaat Tennessee anerkannten Abschlusszertifikats (embedded certificate), das durch die AHK USA und die IHK/HWK Deutschland zertifiziert wird. Dieses Zertifikat sollte den Einstieg in die duale Ausbildung für deutsche und nicht-deutsche Unternehmen in den USA erleichtern.

### **Ergebnis:**

- **Anpassung der Prüfungen an den US-Markt:** Es wurden Prüfungsverfahren entwickelt, die auf die besonderen Anforderungen des US-Marktes abgestimmt sind. Die pilothafte Prüfung im Bereich Fleischerei ermöglichte es den Auszubildenden, ein angelehntes Zertifikat der HWK Südthüringen für das Berufsbild Fleischer zu erhalten. Parallel erfolgte die Zertifizierung durch das Walters State Community College.

### **Gegenüberstellung vorgegebener Ziele in AP2:**

Insgesamt konnte die HWK Südthüringen im Rahmen von AP 2 maßgeblich zur erfolgreichen Anpassung und Implementierung länderspezifischer Ausbildungsprüfungen auf dem US-Markt beitragen und den Weg für eine langfristige Zusammenarbeit zwischen deutschen und US-amerikanischen Ausbildungsinstitutionen ebnen. Allerdings konnte das Ziel, wirklich eine gemeinsame Zertifizierung der AHK Atlanta und der HWK Südthüringen für handwerkliche Berufe in diesem Projekt nicht erreicht werden.

Da der Bereich SHK am WSCC noch nicht existent war, reichte die Projektlaufzeit, besonders auch wegen der Behinderungen durch die Corona Pandemie, nicht dazu aus, auch im Bereich SHK, Prüfungen nach dem dualen Modell durchzuführen. Eine Beobachtung war, dass vor allem die Auszubildenden großes Interesse an der zusätzlichen Prüfung und Zertifizierung zeigten. Besonderen Anklang fand dabei das Fachgespräch, da es von den Auszubildenden als eine Möglichkeit verstanden wurde, die eigene Arbeit zu präsentieren und zu verteidigen.

## **AP III: ANPASSUNG UND WEITERENTWICKLUNG DES LEHRGANGES „AUSBILDUNG DER AUSBILDER“ (TRAIN THE TRAINER)**

### **1. AHK USA-Chicago**

Die Ergebnisse der Jahre 2021 bis 2024 zeigen eine stetige Weiterentwicklung und Expansion der „Ausbildung der Ausbilder“ (AdA)-Kurse. 2021 wurde ein Konzept für eine virtuelle Adaption des Kurses ausgearbeitet, erprobt und durchgeführt. Aufgrund des großen Erfolgs der virtuellen Variante, auch bedingt durch die pandemische Lage, wurde diese fest in die Angebotsstruktur der AHK USA-Chicago aufgenommen. Zudem wurde im Jahr 2021 auch das Corporate Leadership & Development Training entwickelt und durchgeführt, um Führungskräften, Managern und Fachexperten zu helfen, Trainings effektiver zu planen und durchzuführen. Es bietet sowohl theoretische als auch praktische Werkzeuge für alle, die andere beaufsichtigen und regelmäßig trainieren, und wurde seitdem ins Portfolio der AHK USA-Chicago aufgenommen.

Über die Projektdauer hinweg wurden insgesamt 28 Kurse angeboten, sowohl virtuell als auch in Präsenz. Insgesamt wurden 263 Teilnehmer/innen ausgebildet. Zudem wurden zwei neue Lehrkräfte ausgebildet, um das Angebot zu erweitern, und es konnten zahlreiche neue Prüfer/innen gewonnen und geschult werden. Ein zentrales Element war die Nutzung der digitalen Prüfungsplattform „testInvite“ für den schriftlichen Teil der Prüfungen. Die Kurs- und Prüfungskonzepte, insbesondere für Präsenzveranstaltungen, wurden überarbeitet und aktualisiert. Zudem wurden Schritte unternommen, um die Anerkennung der AdA-Kurse in den USA durch Akkreditierungen, wie z. B. durch SHRM, zu stärken.

### **2. AHK USA Atlanta**

Im Laufe des Projekts gab es einige Personalwechsel, die die Ergebnisse dieses Arbeitspakets beeinträchtigt haben. Der ursprüngliche Projektmitarbeiter, der die AEVO-Prüfung in Deutschland durchführen sollte, hat sich in der Anfangsphase des Projekts entschieden, die AHK-USA Süd im September 2021 zu verlassen. Nach ihrem Wechsel hat die Projektleiterin am virtuellen AdA-Kurs der AHK-USA Chicago teilgenommen und hat die AdA-Prüfung im November 2021 bestanden.

Nachdem die Projektleiterin den AdA-Kurs absolviert hat, hat sie im Jahr 2022 erfolgreich ein „Train the Trainer“-Seminar mit Solmax durchgeführt. Solmax ist ein aktueller Partner des GACATT-Programms in Jefferson, GA und unterstützt das Mechatroniker Berufsbild. Die AHK USA-Chicago hat das Seminar unterstützt, indem sie ihren Trainer zur Verfügung gestellt hat, um die Zertifizierung von 8 AdA-Kandidaten zu unterstützen.

Im November 2023 hat sich die Projektleiterin entschieden, die AHK USA-Süd zu verlassen. Nach ihrer Entscheidung haben zwei weitere Teammitglieder den virtuellen AdA-Kurs absolviert und sind zertifiziert, künftig AdA-Seminare für die AHK USA-Süd durchzuführen. Dank der

Unterstützung durch das BMBF kann die AHK USA-Süd weitere AdA-Seminare in Zusammenarbeit mit einem umfangreichen Netzwerk von Industrie- und Bildungspartnern im Südosten durchführen.

Aufgrund der Personalveränderungen im Förderzeitraum wurden die BMBF-Mittel für die Durchführung der AEVO-Prüfung in Deutschland für die Übersetzung der in AP2 und AP4 genannten Speditionsprüfungsunterlagen (Position 0835 im Verwendungsnachweis) umgewidmet.

### **3. AHK USA-New York**

Bei „Ausbildung der Ausbilder“ lag unser Schwerpunkt darauf, den Service über die von der AHK USA-New York angebotenen Mentoren für Ausbilderstellen hinaus zu erweitern. Während des Förderzeitraums haben wir „Train the Trainer“ für 90 Teilnehmer durchgeführt, darunter Vertreter von 14 Organisationen außerhalb des Ausbildungsdienstes der AHK USA-New York. Wir haben das Trainingsprogramm an die Bedürfnisse privater Ausbildungsorganisationen, Community Colleges und gemeinnütziger Organisationen angepasst. Insbesondere gemeinnützige Organisationen stellten eine einzigartige Kundengruppe dar. Diese Organisationen haben eine hohe Fluktuation und sind nicht in der Lage, Löhne zu zahlen, um hochqualifizierte technische Fachkräfte zu rekrutieren und zu halten. Sie haben einen hohen Bedarf an Arbeitskräften, die für die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, Traumata und anderen Herausforderungen geschult werden müssen. Sie haben leitende Angestellte mit bestehenden Zertifizierungen und benötigen diese Fachkräfte, um ihre Fähigkeiten an ihre Teams weiterzugeben, aber ihnen fehlt oft das Budget für teure Führungs- und Management-Schulungskurse. Wir haben die grundlegenden Führungsfähigkeiten in „Train the Trainer“ ermittelt, die in diesen Situationen anwendbar wären, und den Fokus auf strukturierte Ausbildungen reduziert. Alle unsere gemeinnützigen Partner bestätigten, dass diese Schulung ihren Bedürfnissen entsprach und ihre Teams auf den Erfolg vorbereitete. Wir vermarkten dieses Schulungsprogramm weiterhin an breitere regionale Partner und gehen davon aus, dass es ein wichtiger Kernservice der AHK USA-New York sein wird, der einen dringend benötigten Service für die Gemeinschaft darstellt.

Für Lehrerschulung haben wir ein „Train the Teacher“ Programm entwickelt, um Community-College-Lehrer darin vorzubereiten, ihren Lehrplan an die Bedürfnisse der Auszubildenden anzupassen. In den USA erfordern Ausbildungsprogramme eine bestimmte Anzahl von Stunden fachbezogenen Unterrichts, der die Ausbildung am Arbeitsplatz unterstützen soll. Das US-Arbeitsministerium überprüft jedoch nicht, wie gut der fachbezogene Unterricht mit der Ausbildung am Arbeitsplatz koordiniert ist. Wir haben festgestellt, dass Community-College-Lehrer oft nur lückenhaft über die Bedürfnisse von Auszubildenden informiert sind. Dies kann dazu führen, dass die Studieninhalte für den Auszubildenden nicht relevant erscheinen, was die Motivation und das Erfolgspotenzial mindert. Wir haben diese Faktoren mit unseren Community-College-Partnern besprochen und eine Community College identifiziert, die daran interessiert war, gemeinsam mit uns ein Pilotprojekt zur Schulung ihrer Lehrer zu entwickeln. Wir brachten diese Partnern zu unseren Ausbildungsbetrieben und förderten den Dialog. Wir organisierten

zwei Reisen nach Deutschland für Community-College-Vertreter in Pennsylvania, um dort IHKs, Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe zu besichtigen und das integrierte Ausbildungssystem persönlich kennenzulernen. Wir arbeiteten mit den Community Colleges zusammen, um ihre Programme zur Ausrichtung der Ausbildung auf der Grundlage dieser Erfahrungen zu strukturieren. Diese Arbeit hat sich positiv auf die Erfahrungen der Auszubildenden ausgewirkt, und die Entwicklung geht weiter mit Plänen, sie in unserer gesamten Region weiter auszubauen.

#### **4. Handwerkskammer Südthüringen**

**Ziel:** Das Ziel von AP 3 war die Weiterentwicklung und Anpassung des Lehrgangs "Ausbildung der Ausbilder" (AdA) mit Fokus auf die Internationalisierung. Dabei wurde ein besonderer Wert auf die Anpassung der Lehrgangsinhalte an internationale Standards gelegt. Am Ende sollte der Lehrgang sowohl als Online-Variante als auch in Form von Präsenzveranstaltungen zur Verfügung stehen. Zusätzlich war das Ziel, spezifische AdA-Programme für Lehrkräfte (Teach-The-Teacher) zu entwickeln.

##### **Aufgaben:**

##### **3a. Fachliche Unterstützung im handwerklichen Bereich und Teilnahme an gesamtprojektkoordinativen Maßnahmen sowie Öffentlichkeitsarbeit**

- **Fachliche Unterstützung zu handwerklichen Berufsfeldern:** Die HWK Südthüringen unterstützte die Projektpartner inhaltlich bei der Anpassung der AdA-Lehrgänge an handwerksspezifische Anforderungen. Dies beinhaltete die Integration handwerklicher Didaktik und die Anpassung des Lehrgangs für internationale Zielgruppen.
- **Teilnahme an koordinativen Maßnahmen:** Die HWK Südthüringen war aktiv in die gesamtprojektkoordinativen Maßnahmen eingebunden. Diese Maßnahmen umfassten regelmäßige Abstimmungstreffen, in denen die Weiterentwicklung des AdA-Lehrgangs sowie die Öffentlichkeitsarbeit für das Gesamtprojekt geplant und durchgeführt wurden.
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Neben der fachlichen Unterstützung beteiligte sich die HWK an der Öffentlichkeitsarbeit für den AdA-Lehrgang, um das Programm in den Zielmärkten bekannt zu machen und die internationalen Partner zu informieren. Dazu gehörte die Erstellung von Informationsmaterialien und die Durchführung von Veranstaltungen zur Bekanntmachung des angepassten Lehrgangs.

##### **Ergebnis:**

- **In diesem Arbeitspaket unterstütze die HWK Südthüringen die AHK Atlanta bei der Entwicklung eines train-the-trainer Formates, das vom WSCC zum Training von Inhouse Trainern in assoziierten Unternehmen verwendet werden kann.** Zusätzlich wurde ein spezielles AdA-Format für schulische Lehrkräfte (Teach-The-Teacher) entwickelt. Dieses Programm richtet sich an Lehrer, die am WSCC tätig sind, und sich über das duale Modell informieren möchten. Es vermittelt ihnen die notwendigen pädagogischen und methodischen Kenntnisse zur Schulung von Auszubildenden. Der

Kurs wurde einmal im Rahmen der Projektwoche im November 2023 als hybride Veranstaltung durchgeführt.

### **Gegenüberstellung vorgegebener Ziele in AP3:**

Die HWK Südthüringen hat im Rahmen von AP 3 im Rahmen der Möglichkeiten erfolgreich zur Weiterentwicklung und Internationalisierung des AdA-Lehrgangs beigetragen. Mit der Einführung einer flexiblen Online-Version und der Weiterentwicklung der Präsenzs Schulungen wurde eine moderne und praxisorientierte Lösung für die Ausbildung der Ausbilder geschaffen. Darüber hinaus wurde durch die Einführung des teach-the-teacher-Programms ein weiterer wichtiger Schritt zur Verbesserung der beruflichen Bildung auf internationaler Ebene realisiert.

## **AP IV: ANALYSE UND KOOPERATIONEN MIT WEITEREN INTERMEDIÄREN DER BERUFSBILDUNG**

### **1. AHK USA-Chicago**

In den Jahren 2021 bis 2024 hat die AHK USA-Chicago kontinuierlich daran gearbeitet, Kooperationen mit potenziellen Intermediären für das duale Ausbildungssystem aufzubauen. 2021 wurden erste Gespräche mit möglichen Partnern geführt, darunter der fortlaufende Dialog mit der DIAG AG in Kalifornien sowie mit FESTO in Ohio. Letztere Zusammenarbeit kam jedoch durch einen unerwarteten Personalwechsel abrupt zum Stillstand. Parallel dazu wurden bestehende Community-College-Programme in Ohio und Illinois analysiert, um Vorbereitungen für den Start von Programmen zu treffen.

Kooperationen mit Intermediären voranzutreiben, erwies sich über die gesamte Projektdauer hinweg als schwierig. Insbesondere die Gespräche mit FESTO in Ohio führten nicht zu einem langfristigen Ergebnis, da sich die Ausbildungssituation vor Ort verändert hatte und eine verkürzte Ausbildungsdauer gefordert wurde. An der Westküste begannen Gespräche mit DIAG USA über die Ausbildung von Kaufleuten für Office Management, die jedoch ins Leere liefen. Gleichzeitig bahnte sich eine Zusammenarbeit mit dem Central Community College in Nebraska an, das großes Interesse an dem deutschen dualen Ausbildungssystem und den entsprechenden Standards zeigte. Hier konnten in 2024 gute Erfolge erzielt werden, sodass das Community College ab 2025 einen weiteren Ausbildungsberuf nach deutschem Vorbild (Land- und Baumaschinenmechaniker/in) in Zusammenarbeit mit einem Unternehmen vor Ort anbieten kann. Strukturell wurden hierfür durch punktuelle Zusammenarbeit, Unterstützung und Austausch in den Jahren 2022 bis 2023 die Grundlagen gelegt.

Im Jahr 2023 setzte die AHK USA-Chicago auf die bestehenden Kontakte zu DIAG und dem Central Community College, während gleichzeitig versucht wurde, neue Partnerschaften,

insbesondere in Ohio, zu etablieren. Im März unterstützte die AHK USA-Chicago die HWK Südthüringen bei einem Pilotprojekt in Wisconsin, das Ausbildungsaktivitäten im Rahmen des AM-Wo-US-Projekts förderte. Hierbei wurden potenzielle Anknüpfungspunkte mit dem ICATT Apprenticeship Program diskutiert. Im Herbst 2023 fanden zudem Gespräche mit dem Central Ohio Manufacturing Partnership (COMP) und der Ohio Manufacturing Association statt, um neue Netzwerke und Partnerschaften zu schaffen. Ohio bietet derzeit viele staatliche Fördermittel für die Berufsausbildung, leidet jedoch unter einem Mangel an Infrastruktur und Expertise, wo die AHK USA-Chicago unterstützend tätig werden könnte. Vizepräsident Mario Kratsch wird 2024 als Keynote Speaker bei der AIM HIRE Workforce & Education Conference, die vom Governor's Office of Workforce Transformation veranstaltet wird, sprechen. Dies stellt einen weiteren Meilenstein in Richtung der Etablierung einer Partnerschaft in Ohio dar.

## **2. AHK USA-Atlanta**

Neben der Kontaktaufnahme mit Ausbildungsunternehmen in South Carolina im Zeitraum des Vorhabens war die AHK USA-Süd mit Vertretern von "Apprenticeship Carolina" in Kontakt. Da diese Organisation die Ausbildungsprogramme für den Bundesstaat South Carolina beaufsichtigt und verwaltet, ist sie ein wichtiger Partner und potenzieller Vermittler für unser Vorhaben. Trotz mehrerer Gespräche mit Apprenticeship Carolina seit dem Projektbeginn, hat die AHK USA-Atlanta den Entwurf der Absichtserklärung erst im November 2022 erhalten.

Nach einem Personalwechsel bei Apprenticeship Carolina hat der Projektmitarbeiter die neue Vizepräsidentin, Amanda Richardson, kennengelernt. Vor ihrer Ernennung hatte sie mehrere Jahre Erfahrung mit "South Carolina Technical College System" (SCTCS) als Ausbildungsberaterin für die Organisation. Der Projektmitarbeiter wurde ihr vom Direktor des Office of Apprenticeship im Hinblick auf die formalisierten MOU-Vereinbarungsgespräche zur Ausweitung des ICATT-Programms auf South Carolina vorgestellt.

In unseren Gesprächen mit Frau Richardson haben Sie uns bestätigt, dass es in der Industrie ein konkretes Interesse nach dem ICATT-Programm in diesem Bundesstaat besteht und dass sie für eine Zusammenarbeit mit der AHK USA Süd offen ist. Nach Prüfung unseres Vorschlags durch die Rechtsberaterin des SCTCS teilte sie uns mit, dass eine formelle MOU-Vereinbarung nicht erforderlich ist, um unsere Aktivitäten in der Region fortzusetzen. Da sich das ICATT-Programm im Bundesstaat etabliert, haben Frau Richardson uns empfohlen, dass leitende Mitglieder ihres Personals Vertreter von Apprenticeship Carolina im ICATT "Steering Committee" in South Carolina sein sollten.

Unabhängig von der BMBF-Förderung und in Zusammenarbeit mit dem Transatlantic Outreach Program (TOP) des Goethe-Instituts hat ein Mitglied des Skills Initiative Teams an einer Studienreise nach Deutschland teilgenommen, um Vertretern der Industrie und des Bildungswesens ein besseres Verständnis für den deutschen Ansatz des dualen Bildungssystems zu vermitteln. Im Rahmen der BMBF-Förderung hatten zwei (2) Vertreter aus South Carolina an der Reise teilgenommen und mehr darüber erfahren, was das ICATT-

Programm in South Carolina erreichen würden. Vertreter der Führungsebene des Tri County Technical College und von Apprenticeship Carolina haben an der Reise teilgenommen und haben wertvolle Einblicke in das deutsche Modell und dessen Auswirkungen auf ihre jeweiligen Regionen erhielt. Aufgrund ihrer Erfahrungen auf der Reise hat TCTC zugestimmt, offizieller Bildungspartner für das ICATT-Programm in South Carolina zu werden. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit der Berufsschule und zielen darauf, ein *Zerspanungsmechaniker* Ausbildungsprogramm in Herbst 2025 mit lokaler Industrie zu etablieren.

In Zusammenarbeit mit dem Miami Dade College (MDC) und dem Büro des deutschen Generalkonsuls in Miami setzt das Team seine Bemühungen fort, das Interesse der Industrie an einem Ausbildungsberuf für Speditionskaufleute in der Region zu wecken. Zusätzlich zur Kundenakquise verteilte das MDC eine Umfrage, um Einblicke aus der Industrie hinsichtlich ihrer Personalziele, ihrer Anwerbsstrategie und ihres allgemeinen Interesses an der Entwicklung eines Ausbildungsprogramms zu erhalten. Auf der Grundlage der Rückmeldungen aus der Industrie wird das Speditionsprogramm wahrscheinlich nach den vom DIHK festgelegten B-Korridor-Richtlinien entwickelt. Wir freuen uns über diese Entwicklungen und werden die Einrichtung des Programms gemeinsam mit MDC und PortMiami weiter vorantreiben. Im Rahmen dieser Bemühungen haben wir dank unserer Zusammenarbeit mit der AHK Chicago Prüfungsunterlagen für den Speditionsberuf erworben und übersetzt. Der Position 0835 im Verwendungsnachweis ist der Gesamtbetrag der Mittel für alle Kosten im Zusammenhang mit den Übersetzungsdienstleistungen.

Die AHK USA Süd freut sich, ihre Partnerschaft mit PortMiami und dem Miami Dade College bekannt zu geben, um das Ausbildungsprogramm ICATT Freight Forwarding zu entwickeln. Diese Fähigkeiten sind für die maritime Industrie auf der ganzen Welt von entscheidender Bedeutung und ein wesentlicher Aspekt für die nächste Generation von Arbeitskräften.

### **3. AHK USA-New York**

Für Intermediäre hatte die AHK USA-New York keine direkten Entwicklungsprioritäten in unserer Region. Wir haben uns mit den anderen Förderungspartnern abgestimmt und ihre Entwicklung überwacht, um festzustellen, ob sich Möglichkeiten für Vermittlungsdienste in unserer Region ergeben könnten. Wir haben landesweite und regionale Ausbildungsdienste in New Hampshire und New York identifiziert, aber keine Partnerschaftsmöglichkeiten definiert, die ihren oder unseren Netzwerken zugutekommen würden. Die Koordination mit diesen Gruppen wird nach dem Förderzeitraum fortgesetzt, mit dem Potenzial für eine zukünftige Zusammenarbeit.

## 4. Handwerkskammer Südthüringen

**Ziel:** Das Ziel des Arbeitspakets 4 war die Analyse bestehender Intermediäre der Berufsbildung und die Etablierung neuer sowie der Ausbau bestehender Kooperationen, um die Reichweite der Berufsbildungsaktivitäten zu erhöhen. Besonders sollten Partner wie das Walters State Community College einbezogen werden, um die Zusammenarbeit mit US-amerikanischen Institutionen zu stärken und die berufliche Bildung im internationalen Kontext zu fördern.

### Aufgaben:

#### 4a. Fachliche Unterstützung im handwerklichen Bereich und Teilnahme an gesamtprojektkoordinativen Maßnahmen sowie Öffentlichkeitsarbeit

- **Fachliche Unterstützung:** Die HWK Südthüringen unterstützte das Arbeitspaket bei Bedarf inhaltlich im Bereich der handwerklichen Berufsbildung. Dies umfasste die Beratung und den fachlichen Austausch mit dem Walters State Community College sowie anderen potenziellen Intermediären in Bezug auf handwerkliche Ausbildungsinhalte und Strukturen.
- **Teilnahme an koordinativen Maßnahmen:** Die HWK Südthüringen nahm aktiv an gesamtprojektkoordinativen Maßnahmen teil, die die strategische Zusammenarbeit mit weiteren Intermediären sowie die Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt umfassten. Diese Maßnahmen dienten der Abstimmung mit den Projektpartnern, um die Synergien in der Zusammenarbeit zu stärken.
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Zusätzlich beteiligte sich die HWK Südthüringen an der Öffentlichkeitsarbeit, um das Projekt und die Kooperation mit den Intermediären bekannt zu machen und potenzielle neue Partner für die Zusammenarbeit zu gewinnen.

### Ergebnis:

**Etablierung neuer Kooperationen:** Im Rahmen von AP 4 wurden erfolgreich neue Kooperationen mit Intermediären im Bereich der Berufsbildung (Apprenticeship Tennessee, regionale Highschools, TenCIS) aufgebaut. Das Walters State Community College spielte eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung und Implementierung gemeinsamer Programme zur Förderung der dualen Ausbildung in Tennessee.

**Ausbau bestehender Kooperationen:** Bereits bestehende Kooperationen, insbesondere mit der AHK Atlanta und Bildungseinrichtungen in Tennessee, konnten weiter ausgebaut werden. Dies führte zu einer intensiveren Zusammenarbeit und zu einer besseren Vernetzung der Berufsbildungssysteme zwischen Deutschland und den USA.

**Verstärkung der Reichweite der Berufsbildungsaktivitäten:** Durch die neuen und erweiterten Partnerschaften konnte die Reichweite der Berufsbildungsaktivitäten der Projektpartner signifikant erhöht werden. Dies hat zur Folge, dass die duale Ausbildung und handwerkliche Qualifikationen stärker in den USA verankert werden, insbesondere durch die Zusammenarbeit

mit Bildungsinstitutionen wie dem Walters State Community College. Die „toolbelt-generation“ erhält dadurch eine weitere interessante Option, auch um eventuell Auslandserfahrung zu sammeln.

#### **Gegenüberstellung vorgegebener Ziele in AP4:**

Die HWK Südthüringen hat durch fachliche Unterstützung und koordinative Maßnahmen zur Umsetzung von AP 4 beigetragen. Neue Kooperationen mit Intermediären der Berufsbildung konnten etabliert und bestehende Partnerschaften weiter gestärkt werden. Diese Netzwerkerweiterung wird langfristig die internationale Ausrichtung der dualen Ausbildung fördern und die berufliche Bildung auf internationaler Ebene nachhaltig stärken.

## **AP V: GEOGRAPHISCHE EXPANSION DER AUSBILDUNGSPROGRAMME**

### **1. AHK USA-Chicago**

Die geografische Expansion des ICATT-Programms verlief in den letzten Jahren erfolgreich und zeigte klare Schwerpunkte in verschiedenen Regionen. Besonders der Mittlere Westen stand im Fokus der Bemühungen, mit intensiven Aktivitäten in Ohio, Nebraska, Minnesota, Michigan, Missouri, Wisconsin und Indiana. Bereits 2021 wurden Vorbereitungen für die Etablierung von Ausbildungsprogrammen in Columbus, Ohio, getroffen, und in den darauffolgenden Jahren wurden diese Aktivitäten weiter intensiviert. Auch Iowa wurde 2023 als neuer Staat ins Programm aufgenommen, wo Partner wie ALPLA und das Kirkwood Community College gewonnen werden konnten.

Ein zentraler Aspekt der Expansion war der Aufbau neuer Partnerschaften und die Unternehmensakquise. In den Jahren 2021 bis 2024 gelang es, weitere 21 Unternehmen in den Bundesstaaten Minnesota, Wisconsin, Michigan, Iowa, Nevada und Nebraska für das Ausbildungsprogramm zu gewinnen. Zudem wurden 12 neue Colleges ins Netzwerk aufgenommen und in den entsprechenden Regionen bei der Akquise von potenziellen Auszubildenden an High Schools unterstützt.

Besonders die langwierige Anbahnung mit SOMIC Packaging, die bereits 2021 begann und Ende 2022 erfolgreich abgeschlossen wurde, zeigt, wie intensiv diese Bemühungen sein können. Während einige Partnerschaften schneller zustande kamen – wie etwa die Integration von ALPLA in Iowa im Jahr 2023 – dauern Gespräche mit anderen Unternehmen wie Heidenhain länger an. Im Durchschnitt dauert es circa ein Jahr von den ersten Beratungsgesprächen bis zur Aufnahme der Unternehmen in das Netzwerk.

Auch die Entwicklung der Ausbildungsprogramme verzeichnete bedeutende Fortschritte, insbesondere im Bereich der Zerspanungsmechanik und Mechatronik. So konnte beispielsweise

in Michigan das Ausbildungsprogramm Zerspanungsmechaniker/in und Industriemechaniker/in weiter ausgebaut werden. In der Metropolregion Minneapolis konnte zudem die Ausbildung zum/zur Zerspanungsmechaniker/in im Jahr 2024 gestartet werden.

Neben den bekannten Regionen im Mittleren Westen weckte auch Nevada im Jahr 2023 Interesse an dem Programm. Obwohl Nevada geografisch nicht zum Mittleren Westen gehört, wurde aufgrund des spezifischen Interesses eines Unternehmens beschlossen, das Cluster dort ebenfalls aufzubauen und zu betreuen. Insgesamt verdeutlichen diese Entwicklungen den anhaltenden Erfolg und die wachsende Reichweite des ICATT-Programms. Während des Projektzeitraums befanden sich über 240 Auszubildende in Ausbildung, und es kamen 25 neue Unternehmen ins Netzwerk.

## **2. AHK Atlanta**

Ein Projektmitarbeiter hat April 2022 die Firma KION sowie die Berufsschule Trident Tech in Charleston, SC besucht, um sich über ein mögliches Ausbildungsprogramm zu unterhalten. Auch wenn der Schwerpunkt in dem ersten Schritt des Projekts auf der Expansion in der Region Upstate South Carolina lag, muss die Kammer auf die Nachfrage der Industrie reagieren. In Zusammenhang mit den Gesprächen mit KION, sind mehrere Gespräche mit dem Trident Technical College (TTC) über die Ausweitung des Programms auf ihre Region stattgefunden. Nach einem ersten Überblicksgespräch mit Ansprechpartnern, die für die Ausbildungsprogramme mit lokalen Industriepartnern zuständig sind, scheint das TTC vorerst nicht an einer Partnerschaft mit der AHK USA Süd interessiert zu sein. Das Potenzial für eine Zusammenarbeit mit der Industrie in der Region Charleston ist groß, da es in der Region gut etablierte Unternehmen wie Mercedes-Benz Vans, Robert Bosch, Volvo, und KION North America gibt. Trotz der oben genannten Ergebnisse gibt es andere Regionen im Bundesstaat, die an einer Zusammenarbeit mit dem Team interessiert sind, wie zum Beispiel das Tri County Technical College. Das Tri County Technical College hat an der Goethe-TOP-Reise nach Deutschland teilgenommen und den Wert des deutschen Modells und seine potenziellen Auswirkungen in ihrer Region an der Grenze zwischen South Carolina und Georgia erkannt.

## **3. AHK New York**

Was die geografische Expansion betrifft, so planen wir über die Ausbildungsdienstleistungen hinaus, die wir zuvor in New Jersey für andere Teile dieses Bundesstaates sowie für die anderen 13 Bundesstaaten in unserer Region erbracht haben, mit Schwerpunkt auf New York und New Hampshire expandieren.

In New York haben wir Potenzial in den Bereichen Kochkunst und Kleinindustrie festgestellt. Wie bereits im Zusammenhang mit der Entwicklung neuer Ausbildungsberufe beschrieben, haben wir festgestellt, dass die Back- und Gourmetküche-Tradition in New York keine Möglichkeit für die Entwicklung von Ausbildungsberufen bietet. Zusätzlich zu dem Programm für Lebensmittelhandwerk, das derzeit entwickelt wird, haben wir mit dem New York

City Mayor's Office of Talent and Workforce Development zusammengearbeitet, um deren Prioritäten zu verstehen. Sie beabsichtigen, das Wachstum der Fertigung in der Stadt durch eine Ausweitung der Ausbildung von derzeit 10.000 auf 30.000 Auszubildenden bis 2030 zu fördern. Die hohen Kosten für Immobilien und Versorgungsleistungen in der Stadt bedeuten, dass die Fertigung in ihrem Umfang begrenzt ist. Wir haben Cluster kleiner Industrieunternehmen identifiziert, konnten sie aber während des Förderzeitraums nicht erfolgreich in die Entwicklung von Ausbildungsplätzen einbinden. Ein weiterer Schwerpunkt, der vom Büro des Bürgermeisters hervorgehoben wurde, waren Karrieremöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Im Mai 2024 trafen wir uns mit ihrem Team, das in Zusammenarbeit mit Firmenrestaurants ein neues Schulungsprogramm für junge Menschen mit Behinderungen im Bereich Kochkunst auf den Weg brachte. Wir kamen zu dem Schluss, dass dieses Schulungsprogramm mit einigen kleinen Änderungen als Ausbildung registriert werden könnte, und begannen mit ihrem Schulungspartner, AHRC NYC, an der Umsetzung des Programms zu arbeiten. Wir koordinierten außerdem den Besuch eines Kochexperten der HWK Südthüringen in New York, um bei der Programmentwicklung und der Öffentlichkeit zu helfen. Da sich diese Möglichkeit erst nah am Ende des Förderzeitraums ergab, konnten wir keinen Termin bestätigen, der für die Reise des HWK-Experten geeignet war. Die kulinarische Ausbildung wurde ebenfalls nicht während des Förderzeitraums abgeschlossen, aber die Entwicklung geht weiter. Die ersten Teilnehmer des AHRC-NYC-Programms werden ihre Schulung im September 2024 beginnen. Das New Yorker Arbeitsministerium erlaubt, dass bis zu 80 % der Ausbildung rückwirkend vor der Anmeldung angerechnet werden. Je nach Bearbeitungszeit für die Ausbildung kann diese erste Klasse als Auszubildenden zertifiziert werden. Andernfalls werden wir uns um die Registrierung des Programms für die Klasse 2025 bemühen.

In New Hampshire haben wir uns mit Vertretern der lokalen Industrie, des Bildungswesens und der Regierung im ganzen Bundesstaat abgestimmt, um Möglichkeiten für die Entwicklung von Ausbildungen zu ermitteln. Als Gebirgsstaat mit nur einer kleinen Atlantikküstengrenze stellt die Logistikinfrastruktur Unternehmen, die daran interessiert sind, im Bundesstaat Geschäfte zu tätigen, vor Herausforderungen. Dennoch gibt es eine Basis lokaler Hersteller, darunter das deutsche Unternehmen Freudenberg. Bei Besuchen in New Hampshire in den Jahren 2022 und 2023 besuchten wir Freudenberg und andere Hersteller und besprachen ihre Prioritäten. Sie präsentierten ein stabiles Geschäft, aber kein signifikantes Wachstum. Sie waren bereit, die Einführung von Ausbildungsprogrammen in Betracht zu ziehen, äußerten jedoch keinen dringenden Bedarf an neuen Lösungen für den Personalbedarf. Wir trafen uns mit den Community Colleges im ganzen Bundesstaat und erfuhren, dass sie ein Ausbildungsnetzwerk eingerichtet hatten, das bereits etwa 100 Hersteller betreute. Sie boten ihren Gastunternehmen auch einen Train-the-Trainer-Service an. Wir diskutierten das Potenzial für eine Partnerschaft, die eine DIHK-Zertifizierung für ihre Ausbildungsgänge beinhaltete, aber sie beschlossen, nicht weiter darauf einzugehen. Sie schlugen vor, dass wir eine Partnerschaft für neue Unternehmen in Betracht ziehen könnten, die wir akquirieren, und die an Ausbildungsdienstleistungen interessiert wären. Wir untersuchten auch die Gastronomiebranche in New Hampshire und

trafen uns mit Vertretern von Restaurantgruppen, um ihre Bedürfnisse zu verstehen. Sie sprachen über ihr Interesse an Schulungsprogrammen, um ihre Kellner für eine höhere Position im Restaurantmanagement zu qualifizieren. Wir trafen uns mit örtlichen Community Colleges und entwickelten einen Lehrplan, um diesem Bedarf gerecht zu werden. Drei Restaurantgruppen bestätigten, dass diese Bildungsinhalte angemessen seien, erklärten jedoch, dass ihr unmittelbarer Bedarf darin besteht, aufgrund der Rückkehr des Tourismusbereichs nach der Pandemie gering qualifizierte Arbeitskräfte mit niedrigem Lohnniveau zu gewinnen. Aufgrund der Herausforderung, diese Stellen zu besetzen, die nicht für eine Ausbildung in Frage kamen, stellten sie ihre Bemühungen in Bezug auf die Ausbildung ein. Die AHK USA-New York steht weiterhin in Kontakt mit diesen Gruppen und ist bereit, auf der Grundlage ihrer Bedürfnisse Ausbildungsprogramme für sie durchzuführen.

In Connecticut und Massachusetts haben wir uns mit deutschen Herstellern in Verbindung gesetzt und ihnen die Möglichkeiten zur Umsetzung unserer Ausbildungsdienstleistungen erläutert. In Massachusetts hat TÜV Rheinland Interesse an der Entwicklung einer Qualitätskontrollausbildung bekundet. Wir haben mit der Regierung von Massachusetts zusammengearbeitet und die Industrie in der umliegenden Region untersucht. Wir bestätigten, dass TÜV Rheinland einzigartige Bedürfnisse hatte, die als einzelner Arbeitgeber unterstützt werden müssten. Wir stellten die Ressourcen bereit, damit sie ihr Ausbildungsprogramm bei der Landesregierung registrieren konnten, und stellten die Möglichkeit vor, sich für die DIHK-Zertifizierung zu registrieren. Sie haben die DIHK-Zertifizierung während des Förderzeitraums nicht vorangetrieben, aber die AHK USA-New York bleibt mit ihnen in Kontakt. In Connecticut kam das Hauptinteresse an der Unterstützung der AHK USA-New York im Bereich der Berufsausbildung von dem deutschen Unternehmen Trumpf. Sie hatten bereits ein bestehendes Ausbildungsprogramm und waren offen für eine DIHK-Zertifizierung. Wir haben uns an andere Unternehmen in ihrer Region gewandt, konnten aber während des Förderzeitraums keine Ausbildungsprogramme im Bundesstaat umsetzen. Die Gespräche über mögliche zukünftige Ausbildungsplätze werden fortgesetzt.

In Pennsylvania hatten wir ein bestehendes Netzwerk von 13 Herstellern in der südwestlichen Region des Bundesstaates, die mit uns an lokal registrierten Ausbildungsprogrammen für Mechatroniker/-in und Kunststofftechniker/-in arbeiteten. Zusätzlich zur Erweiterung dieses Netzwerks um 15 neue Unternehmen haben wir ein neues Netzwerk von 9 Unternehmen im Nordwesten von Pennsylvania und 11 Unternehmen in der östlichen Region aufgebaut. Diese Erweiterung umfasste 10 deutsche Tochtergesellschaften, inkl. Bayer und B. Braun, sowie 25 lokale Unternehmen. Diese Unternehmen äußerten ihre Motivation, ihre Fachkräfte zu erweitern, um der wachsenden Nachfrage gerecht zu werden, sowie ihr Interesse, ihre lokalen Gemeinschaften zu unterstützen und eine nachhaltige Ausbildungsinfrastruktur für ihre Regionen zu schaffen, um neue Investitionen von weiteren Herstellern willkommen zu heißen. Insbesondere im Osten von Pennsylvania kam es zu einer einzigartigen Entwicklung einer Unternehmensnetzwerkstruktur. B. Braun koordinierte eine industriegeführte Initiative. Sie entwickelten eine lokale Markeninitiative, die von einem Konsortium von Herstellern unter dem

Namen „iTEC“ überwacht wurde. Sie nutzten die Dienste der AHK-USA New York, um Ausbildungsprogramme zu entwickeln und umzusetzen, neue Unternehmen zu gewinnen und einen Talentpool aufzubauen. Als Finanzierungsstruktur führten sie einen Mitgliedsbeitrag mit Staffelungssätzen ein, die sich nach der Größe des Unternehmens richteten. Unternehmen mussten keine zusätzlichen Dienstleistungsgebühren für Ausbildungsprogrammen zahlen, da die größeren Mitglieder einen größeren Teil der Servicekosten übernehmen. Diese Struktur schafft eine nachhaltige Grundlage für weiteres Wachstum. Da die AHK USA-New York ihre Ausbildungsdienstleistungen weiterhin auf neue Regionen ausdehnt, teilen wir diese Best-Practice-Erfahrung und empfehlen sie als bevorzugte Struktur. Wir suchen weiterhin nach neuen Unternehmen, die diesen Netzwerken beitreten können, und erwarten, dass im nächsten Jahr mindestens 20 neue Unternehmen hinzukommen werden.

#### **4. Handwerkskammer Südthüringen**

**Ziel:** Das Ziel von AP 5 war die geografische Expansion der entwickelten Ausbildungsprogramme im Bundesstaat Tennessee und darüber hinaus. Durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Bildungsinstitutionen sollte das duale Ausbildungssystem weiter etabliert und auf benachbarte Bundesstaaten ausgeweitet werden.

##### **Aufgaben:**

##### **5a. Dokumentierung der Ergebnisse und Sicherstellung der Nachhaltigkeit des Modells durch Expansion innerhalb Tennessees**

- **Dokumentation der Handlungsstrategien und Herausforderungen:** Im Rahmen des Arbeitspakets wurden die entwickelten Handlungsstrategien zur Einführung und Ausweitung der dualen Ausbildung dokumentiert. Herausforderungen, die bei der Implementierung der Programme auftraten, wurden analysiert und mögliche Lösungen aufgezeigt. Diese Erkenntnisse dienten als Grundlage für die künftige Übertragung auf weitere Bildungseinrichtungen und Bundesstaaten.
- **Übertragbarkeit auf weitere Colleges:** Die HWK Südthüringen erarbeitete in Kooperation mit dem Walters State Community College (WSCC) Konzepte zur geografischen Expansion. Dabei wurde geprüft, inwieweit das duale Ausbildungssystem auf andere Colleges im Bundesstaat Tennessee und gegebenenfalls in benachbarten Bundesstaaten übertragen werden kann.
- **Fachliche Kooperation mit Projektpartnern:** Die HWK arbeitete eng mit den Projektpartnern, insbesondere den Auslandshandelskammern (AHKs), zusammen, um die Ausbildung in handwerklichen Berufen weiter voranzutreiben. Dies beinhaltete die Unterstützung bei der Implementierung von Ausbildungsinhalten und die Schaffung von Netzwerken zwischen Bildungsinstitutionen und der Wirtschaft.

- **Zusammenarbeit mit großen Unternehmen und dem Arbeitsministerium Tennessee:** Durch die bereits bestehende Kooperation mit Unternehmen wie Volkswagen und das Interesse des Arbeitsministeriums von Tennessee konnte das Projekt auf staatlicher Ebene als Leuchtturmprojekt etabliert werden. Das Ministerium unterstützte die Initiative und arbeitete mit dem WSCC daran, das Projekt in weiteren Colleges zu implementieren.

### **Ergebnis:**

- **Ausweitung der Ausbildungsprogramme in Tennessee:** Durch die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Unternehmen und Bildungsinstitutionen wurde das duale Ausbildungssystem in Tennessee weiter ausgebaut. Zahlreiche Unternehmen, darunter Westgate Ressourt und Food City, beteiligten sich aktiv an den Ausbildungsprogrammen. Dies führte dazu, dass die Ausbildung als solche einen höheren Stellenwert erlangte.
- **Nachhaltige Verankerung des Modells:** Das Projekt konnte durch die Zusammenarbeit mit dem Apprenticeship Tennessee nachhaltig im Bundesstaat verankert werden. Es wurde ein langfristiges Ziel definiert, die Qualität der Berufsbildung zu steigern und die Programme auch in anderen Colleges zu etablieren.
- **Expansion in Nachbarstaaten:** Durch die Kooperation mit der AHK Pittsburgh konnte ein Kurs zur Hochvolttechnologie als Teil der KFZ Ausbildung in Pittsburgh aufgebaut werden.
- **Schaffung von Netzwerken und Kooperationen:** Neben der geografischen Ausweitung wurden Netzwerke zwischen Bildungsinstitutionen, Unternehmen und staatlichen Stellen weiter ausgebaut. Dies trug zur Förderung der dualen Ausbildung bei und unterstützte die Schaffung von Partnerschaften, die zur erfolgreichen Umsetzung des Projekts beitrugen.

### **Gegenüberstellung vorgegebener Ziele in AP5:**

Die HWK Südthüringen hat im Rahmen von AP 5 einen fachlichen Beitrag zur geografischen Expansion der Ausbildungsprogramme in den USA geleistet. Die duale Ausbildung konnte erfolgreich in Tennessee verankert und erste Schritte zur Expansion in Nachbarstaaten eingeleitet werden. Durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen, Colleges und staatlichen Institutionen wurde eine nachhaltige Basis für die Weiterentwicklung des Modells geschaffen. Zu dieser Tendenz trugen auch wesentlich die 3 Apprenticeship Conferences bei, die durch die Projektpartner (AHKs) organisiert wurden.

## **AP VI: ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND KOORDINATION**

### **1. AHK USA-Chicago**

#### **Projektkoordination und Austausch**

Im Rahmen des WiSo USA-Projekts spielten regelmäßige Abstimmungen und Treffen zwischen den Projektpartnern eine zentrale Rolle, um den Informationsfluss und die Zusammenarbeit zu gewährleisten. Die AHK USA-Chicago nahm hierbei eine führende und koordinierende Rolle ein. Von Projektbeginn bis Projektende fanden wöchentliche Meetings mit den Geschäftsführern Mark Tomkins und Mario Kratsch statt, begleitet von einem festen, zweiwöchentlichen Austausch mit den Projektpartnern. Der Projektkoordinator Sascha Kuhn war verantwortlich für die Kommunikation zwischen den Partnern sowie den Austausch mit BMBF und DLR. Zudem unterstützte er die AHK USA New York bei der Durchführung der ersten praktischen Prüfungen. Ein weiterer fester Bestandteil bei den Prüfungsvorbereitungen wurde die AHK USA-Atlanta, deren Zusammenarbeit mit den anderen Kammern durch das BMBF-Projekt und die Prüfungsanpassungen in AP2 mit AHK-USA Chicago intensiviert wurde. Diese regelmäßigen virtuellen Treffen, sowie die jährlichen Strategiememeetings, die in Zusammenarbeit mit dem DLR und DIHK in Präsenz stattfinden konnten, förderten nicht nur den Austausch von Best Practices, sondern ermöglichten auch gegenseitige Unterstützung der Partner und förderten Synergieeffekte.

#### **Konferenzen und Events zur Förderung der Berufsausbildung**

Ein weiterer wichtiger Aspekt war die Organisation von Konferenzen und Events zur Berufsausbildung, die einen Höhepunkt in der German American Apprenticeship Conference 2023 in Rosemont, IL, fanden. Dieses Event zog über 100 Teilnehmer an, darunter Expert/innen aus Politik, Unternehmen und Schulen, um über die Rolle von Berufsausbildung im Kampf gegen den Fachkräftemangel zu diskutieren. Die Konferenz beinhaltete drei thematische Panels und ehrte Krones Inc. mit dem German American Apprenticeship Award. Bereits 2022 nahm eine Delegation der AHK USA-Chicago an der GACC Apprenticeship Conference in Atlanta teil, bei der wertvolle Kontakte geknüpft wurden, sowie an der hybriden Apprenticeship Conference in Washington, D.C. in 2021. Solche Veranstaltungen boten nicht nur eine Plattform für Diskussionen über die Herausforderungen der Berufsausbildung, sondern auch für das Netzwerken und den Austausch über Erfahrungen und Strategien. Auch der Besuch von weiteren Konferenzen, wie in Nebraska oder Ohio förderten die Visibilität des Programms.

### **2. AHK USA-Atlanta**

Im Laufe des Vorhabens hat die AHK-USA Süd an jeder „German American Apprenticeship Conference“ teilgenommen. Am 10. November 2022 hat die AHK USA-Süd die Ausbildungskonferenz in Atlanta im Kimpton Midtown Hotel in Zusammenarbeit mit den BMBF-

Verbundpartnern veranstaltet. Die Konferenzagenda bestand aus mehreren Paneldiskussionen zum Thema Berufsausbildung mit einer Vielzahl von verschiedenen und spannenden Branchenperspektiven. Im Zuge der Konferenz wurde der 'German American Apprenticeship Award' an Brose Fahrzeugteile verlieht. Insgesamt haben 80 Teilnehmer an der Konferenz teilgenommen, einschließlich Generalkonsulin Melanie Moltmann und Vertreterin der deutschen Botschaft Evelina Santa-Kahle. Im Anschluss der Konferenz hatten die WiSOVET-USA Verbundpartner eine erfolgreiche Strategiesitzung um sich zu Projektneugkeiten sowie nächste Schritte auszutauschen. Der Position 0843 im Verwendungsnachweis ist der Gesamtbetrag der Mittel für alle Kosten im Zusammenhang mit dem Veranstaltungsort, dem Catering und der audiovisuellen Ausstattung zu entnehmen.

### **3. AHK USA-New York**

Zur Öffentlichkeitsarbeit wurden jährliche Konferenzen in den USA geplant, die von den Förderungspartnern organisiert wurden, und es wurden Geschäftsreisen nach Deutschland für die Förderungspartner geplant, um sich mit dem BMBF zu treffen und die Projektergebnisse zu besprechen. Die US-Ausbildungskonferenzen wurden gemeinsam geplant und waren jedes Jahr gut besucht. Die AHK USA-New York leitete das Veranstaltungsmanagement im Jahr 2021 mit einer Konferenz in Washington DC. Dieses Programm umfasste Präsentationen des deutschen Botschafters, der US-Regierung, des BMBF, des DLR, von Unternehmen und Community Colleges und wurde von 120 virtuellen und persönlichen Gästen besucht. Die Konferenzen in den Jahren 2022 und 2023 fanden in Atlanta, Georgia, bzw. in Chicago, Illinois, statt. Jedes Jahr fanden thematische Gespräche mit Interessenvertretern der Berufsausbildung und eine Feier zur Unterstützung der AHK bei der Ausbildung und Personalentwicklung statt, bei der auch der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb des Jahres ausgezeichnet wurden. Die Koordinierungstreffen in Deutschland wurden zunächst aufgrund von Reisebeschränkungen in 2021 und dann aufgrund der Entscheidung, die robuste Infrastruktur für virtuelle Treffen nach der Pandemie für eine effizientere und nachhaltigere Koordinierung zu nutzen, auf virtuelle Treffen umgestellt.

Das Gesamtergebnis dieses Förderprojekts war die Entwicklung nachhaltiger Strukturen für die fortlaufende Entwicklung von Ausbildungsprogrammen. Diese Arbeit unterstützt die Bedürfnisse deutscher Unternehmen, die eine Expansion ihres Geschäfts in die USA in Betracht ziehen. Die Industriegebiete, in denen die AHK-Ausbildungsnetzwerke aktiv sind, verzeichnen stabile und wachsende Volkswirtschaften mit engagierten Gemeinden, die für die Teilnahme an strukturierten Ausbildungsprogrammen zur Verfügung stehen. Die Fähigkeit der AHK USA-New York, den Markteintritt deutscher Unternehmen in einer Vielzahl von Branchen zu unterstützen, wurde durch dieses Finanzierungsprojekt erheblich verbessert.

## 4. Handwerkskammer Südthüringen

**Ziel:** Das Ziel von AP 6 war die strategische Öffentlichkeitsarbeit und Koordination des Projekts, um die duale Berufsausbildung als vollwertigen Karriereweg zu etablieren. Zudem sollten durch gezielte Maßnahmen die Nachhaltigkeit des Projekts gesichert und die Erfahrungen mit der Öffentlichkeit und den Projektpartnern geteilt werden. Dabei stand die Qualitätssicherung sowie die Kommunikation der Projektergebnisse im Fokus.

### Aufgaben:

#### 6a. Dokumentierung der Ergebnisse und Sicherstellung der Nachhaltigkeit des Modells:

- **Projektbezogene Dokumentation:** Die HWK Südthüringen war verantwortlich für die detaillierte Dokumentation der inhaltlichen Ergebnisse, die von Analysen bis hin zu Prüfungsaufgaben reichten. Ebenso wurden die Koordinationsergebnisse wie Protokolle, Zwischenberichte und Mailverkehr festgehalten. Ein besonderer Fokus lag dabei auf der Übersetzung und Anpassung der Inhalte für internationale Partner, was einen hohen Zeitaufwand darstellte.
- **Darstellung der Handlungsstrategien:** Es wurden umfassende Handlungsstrategien erarbeitet, um die Ergebnisse des Projekts auf weitere Colleges und Bildungseinrichtungen innerhalb Tennesseees und darüber hinaus zu übertragen. Herausforderungen und Lösungsansätze wurden dokumentiert, um eine nachhaltige Implementierung der dualen Ausbildung zu unterstützen.
- **Qualitätssicherung:** Die Qualitätssicherung der Ausbildungsinhalte und -verfahren erfolgte durch regelmäßige Evaluierungen gemäß den Standards der HWK Südthüringen. Die Ergebnisse wurden bei monatlichen IBBZ-Erfahrungsaustauschen und Netzwerktreffen an alle relevanten Akteure weitergegeben.
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Die HWK sorgte für eine breite Öffentlichkeitsarbeit, indem Projektergebnisse auf der SCIVET-Website und weiteren Kanälen publiziert wurden. Ziel war es, die duale Berufsausbildung nach deutschem Vorbild zu bewerben und ein breites Publikum zu erreichen. Auch die Erstellung von Print- und digitalen Materialien mit hohem Übersetzungsaufwand trug zur Verbreitung der Projektergebnisse bei.

#### 6b. Teilnahme an nationalen Ausbildungskonferenzen:

Die HWK Südthüringen beteiligte sich aktiv an den jährlich stattfindenden Ausbildungskonferenzen der AHK USA, auf denen der GACC Apprenticeship Award verliehen wird. Diese Konferenzen boten eine Plattform zur Werbung für die duale Berufsausbildung und trugen dazu bei, das duale System als vollwertigen Karriereweg und Werkzeug der Personalentwicklung zu etablieren.

### **6c. Teilnahme an WiSoVET-Treffen:**

Die HWK nahm regelmäßig an den Treffen aller WiSoVET-Akteure teil, um Erfahrungen im Bereich der beruflichen Bildung weltweit auszutauschen und Synergien mit den deutschen Handwerks- und Industrie- und Handelskammern herzustellen. Diese Treffen dienten auch der Koordination mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR).

### **Ergebnis:**

Breite Öffentlichkeitsarbeit: Durch die intensive Öffentlichkeitsarbeit, vor allem auch durch den amerikanischen Projektpartner WSCC, konnten die Vorteile der dualen Berufsausbildung nach deutschem Vorbild sowohl in den USA als auch in Deutschland einem breiten Publikum nähergebracht werden. Dies trug zur besseren Wahrnehmung der Berufsausbildung als gleichwertigen Karriereweg zur akademischen Ausbildung bei.

Nachhaltige Verankerung des Projekts: Die Ergebnisse und Handlungsstrategien des Projekts wurden umfassend dokumentiert und die Übertragbarkeit auf weitere Institutionen und Bundesstaaten in den USA wurde gesichert. Das Apprenticeship Tennessee und weitere Akteure unterstützten das Projekt als Leuchtturmprojekt.

Erfolgreiche Teilnahme an Konferenzen: Die HWK Südthüringen leistete fachliche Unterstützung bei den AHK-Ausbildungskonferenzen und trug zur Verleihung des GACC Apprenticeship Awards bei. Diese Plattformen trugen zur weiteren Verbreitung des dualen Systems in den USA bei.

Netzwerkerweiterung und Qualitätssicherung: Die regelmäßige Teilnahme an WiSoVET-Treffen und Erfahrungsaustauschen förderte den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Projektpartnern und trug zur Sicherung der Ausbildungsqualität bei.

### **Gegenüberstellung vorgegebener Ziele in AP6:**

Die HWK Südthüringen hat im Rahmen von AP 6 ihren Beitrag aus Handwerkssicht für die Öffentlichkeitsarbeit und Koordination geleistet. Durch die umfängliche Dokumentation, Qualitätssicherung und Beteiligung an nationalen und internationalen Konferenzen konnte die duale Ausbildung nachhaltig im Bundesstaat Tennessee und darüber hinaus gefördert werden. Die Öffentlichkeitsarbeit war ein entscheidender Faktor für den erfolgreichen Projektabschluss.

# NOTWENDIGKEIT UND ANGEMESSENHEIT DER GELEISTETEN PROJEKTARBEITEN

## 1. AHK USA-Chicago

Wie dargelegt betrachten wir die Projektziele als erfüllt und die im Projekt vergebenen Mittel damit auch als angemessen eingesetzt. Die Notwendigkeit der geleisteten Projektarbeiten ergibt sich aus der politischen und wirtschaftlichen Ausgangslage und dem Ziel, die deutsche duale Berufsausbildung in den USA zu etablieren, den Fachkräftemangel zu lindern und gleichzeitig die wirtschaftliche Kooperation zwischen den USA und Deutschland zu stärken, was deckungsgleich mit der Länderstrategie USA ist.

Im gesamten Projektverlauf wurde das Prinzip der Angemessenheit und Sparsamkeit bei der Verwendung der Projektmittel beachtet und Verschiebungen wurden umgehend kommuniziert und mit dem Fördermittelgeber abgeklärt. Bei den Personalkosten (0817) ergaben sich trotz Personalwechsel in der Position des Company Outreach Managers keine nennenswerten Änderungen. Reisekosten (0846), die durch viele virtuell angesetzte Meetings eingespart werden konnten, sowie verringerte Ausgaben in puncto Vergabe von Aufträgen (0835) wurden mittels Mittelumwidmung als zusätzliche Personalkosten eingesetzt.

## 2. AHK USA-Atlanta

Die AHK USA-ATL betrachtet die Projektziele als erfüllt und die im Projekt vergebenen Mittel damit auch als angemessen eingesetzt. Die Notwendigkeit der geleisteten Projektarbeiten ergibt sich aus der politischen und wirtschaftlichen Ausgangslage und dem Ziel, die deutsche duale Berufsausbildung in den USA zu etablieren, den Fachkräftemangel zu lindern und gleichzeitig die wirtschaftliche Kooperation zwischen den USA und Deutschland zu stärken, was deckungsgleich mit der Länderstrategie USA ist.

Im gesamten Projektverlauf wurde das Prinzip der Angemessenheit und Sparsamkeit bei der Verwendung der Projektmittel beachtet und Verschiebungen wurden umgehend kommuniziert mit dem Fördermittelgeber. Bei den Personalkosten (0812) ergaben sich trotz Personalwechsel in der Position der Projektleitung wenige nennenswerten Änderungen. Reisekosten (0846) waren durch viele virtuell angesetzte Meetings eingespart, und ein Teil der nicht verwendeten Mittel wurde für die Vergabe von Aufträgen (0835) umgewidmet.

## 3. AHK USA-New York

Die Projektarbeit befasste sich mit dem dringenden Bedarf deutscher Tochtergesellschaften in den USA an qualifizierten Arbeitskräften. Aufgrund mangelnder Investitionen in die Ausbildung von Arbeitskräften in den letzten 30 Jahren reicht die Talentpipeline für wichtige Fachpositionen nicht aus, um die wachsende Nachfrage zu decken. Dieses Projekt ermöglichte es uns, die Infrastruktur für die von der Branche benötigten Ausbildungsprogramme aufzubauen, die

Interessen der derzeit in den USA tätigen deutschen Unternehmen zu wahren und Unternehmen, die in die USA expandieren, Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

#### **4. Handwerkskammer Südthüringen**

Übergeordnetes Ziel des Projektes waren die Förderung des Aufbaus qualitativ hochwertiger dualer Ausbildungsprogramme durch Unternehmen in den Vereinigten Staaten, die Entwicklung wirksamer Strategien für die Bekanntmachung und den Zugang zu praxisnaher Ausbildung, inklusive der dualen Ausbildung für Lernende und Arbeitskräfte, sowie die Förderung gemeinsamer Bemühungen von Zentral- und Lokalregierungen, Unternehmen, Wirtschafts- und Wohltätigkeitsverbänden, Gewerkschaften und anderen Organisationen sowie Mittlerorganisationen für die Entwicklung. Die Förderung wirtschaftsorientierter Berufsbildungssysteme und auch die Entwicklung von Mechanismen für die Förderung des bilateralen Austauschs von Auszubildenden und Berufsbildungspersonal sind ebenfalls Ziel der Länderstrategie, auf Grundlage deren dieses Projekt entwickelt und umgesetzt wurde.

Wie angezeigt, betrachten wir die Projektziele als erfüllt und die im Projekt vergebenen Mittel damit auch als angemessen eingesetzt. Zusätzlich entstand ein Netzwerk für Berufsbildung nach dualem Modell im Highschool Bereich, die wir zunächst nur als Intermediäre betrachtet hatten.

Im gesamten Projektverlauf wurde das Prinzip der Angemessenheit und Sparsamkeit bei der Verwendung der Projektmittel beachtet und Verschiebungen wurden umgehend kommuniziert und mit dem Fördermittelgeber abgeklärt.

Der besondere Mehrwert des vorgeschlagenen Projektes liegt im amerikanisch-deutschen Austausch von Wissen, Informationen und Erfahrungen im Zusammenhang mit der Unterstützung von Unternehmen und beruflichen Bildungseinrichtungen (Colleges, Highschools) bei der Berufsbildung sowie im länderübergreifenden Austausch in der Berufsbildung und über Strukturen und Perspektiven der Steuerung der Berufsbildung nach dualem Modell. Allerdings gehört diese Art von Austausch nicht zu den originären Aufgaben der beteiligten Einrichtungen, für die sie von Mitgliedsunternehmen und -organisationen durch Beiträge finanziert werden. Somit verfügen die Wirtschafts- und Sozialpartner wie auch deren Einrichtungen und Unternehmen weder auf amerikanischer noch auf deutscher Seite über die notwendigen Ressourcen und Kapazitäten für diese Art von Aktivitäten. Daher bedürfen der internationale Austausch und die internationale Zusammenarbeit einer finanziellen Unterstützung.

## **VERWERTBARKEIT DER ERGEBNISSE**

### **1. AHK USA-Chicago**

Das Gesamtergebnis des Verbundvorhabens war es, den Stellenwert und die Anerkennung einer fundierten Berufsausbildung nach deutschem Vorbild in den USA zu erhöhen, und eine breite Akzeptanz eines solchen Bildungs- und Karriereweges innerhalb der Gesellschaft, bei politischen Entscheidungsträgern und der Wirtschaft herbeizuführen, welches unter anderem durch die Arbeit der AHK USA-Chicago im Mittleren Westen erreicht werden konnte. Auch der Grundstein zur Fachkräftesicherung für deutsche Unternehmen konnte vor allem mit der Etablierung von weiteren Ausbildungsberufen, wie Kaufmann/Kauffrau Büromanagement, Pharmakant/in oder Elektroniker/in Betriebstechnik im Mittleren Westen, die aber auch auf andere Regionen der USA skaliert werden können, gelegt. Diese können nun auch in der Zukunft ohne Projektunterstützung überall in den USA bei Bedarf angeboten werden. In puncto Kammervernetzung hat die AHK USA-Chicago vor allem mit der Online-Version der Ausbildung der Ausbilder Programms, sowie der virtuellen Testplattform einen enormen Beitrag zur Nachhaltigkeit des Projekts geleistet, der weit über die Grenzen der USA hinaus eine wichtige Rolle bei der Durchführung von Berufsbildungsprogrammen nach deutschem Vorbild spielen kann. Durch die Expansion des ICATT Programms in mittlerweile 10 Bundesstaaten und der Zusammenarbeit mit mehr als 20 Community Colleges wurden Strukturen etabliert, die deutschen und US-amerikanischen Unternehmen, vor allem im klein- und mittelständischen Bereich, helfen, Fachkräfte vor Ort auszubilden umso dem Fachkräftemangel als Wachstumshemmer entgegenzuwirken. Vor allem in puncto Öffentlichkeitsarbeit und der Zusammenarbeit mit Intermediären, wie Community Colleges, konnte das Ansehen deutscher Berufsbildung im Mittleren Westen und darüber hinaus deutlich gestärkt werden, was unter anderem dazu führte, das Vize Präsident Mario Kratsch in das nationale Apprenticeship Advisory Committee des Department of Labor berufen wurde. Einzig die institutionalisierte Zusammenarbeit mit Intermediären verzögerte sich durch äußere Faktoren immer wieder, hier mussten durch den Wegfall von DIAG und FESTO zunächst neue Partner gesucht werden.

### **2. AHK USA-Atlanta**

Gesamtergebnis des Verbundvorhabens war es, den Stellenwert und die Anerkennung einer fundierten Berufsausbildung nach deutschem Vorbild in den USA zu erhöhen, und eine breite Akzeptanz eines solchen Bildungs- und Karriereweges innerhalb der Gesellschaft, bei politischen Entscheidungsträgern und der Wirtschaft herbeizuführen. Durch die Öffentlichkeitsarbeit mit dem Verbundpartner sowie die Partnerschaften mit unseren neuen Ausbildungspartnern in South Carolina und Miami Florida konnte die AHK USA-Atlanta neue Märkte für bestehenden ICATT Ausbildungsprogramme sowie neue Berufsbilder erschließen, die das Programmportfolio langfristig verstärken werden.

### **3. AHK USA-New York**

Das Projekt bildete die Grundlage für die Entwicklung von Ausbildungsdienstleistungen, die in unserer Region weiter ausgebaut werden. Wir haben technische Erfahrung in den Bereichen Kochkunst, Cleantech und Fertigung gesammelt, die wir nutzen werden, um neue potenzielle Kunden zu beraten. Wir haben Erfahrung in der Registrierung von Ausbildungsprogrammen in mehreren Bundesstaaten gesammelt. Und wir haben ein neues Konsortialfinanzierungsmodell entwickelt, das es Unternehmen ermöglicht, einen vorhersehbaren Betrag zu zahlen, der auf ihrer Größe und nicht auf der Nutzung der Ausbildungsdienstleistungen basiert. All diese Erfahrungen werden bereits für den Ausbau der Ausbildungsprogramme genutzt und werden auch weiterhin genutzt werden.

### **4. Handwerkskammer Südthüringen**

Der Verwertungsplan laut Verbundvorhaben entwickelte sich plangemäß. Vor allem in der Zusammenarbeit mit den Partnern in Tennessee ist ein deutlicher Imagegewinn für den Ausbildungszweig am WSCC erkennbar. Durch die zunehmende Einbeziehung der regionalen Colleges in das Projekt, hat sich der Dialog mit den US-amerikanischen Intermediären intensiviert. So planen wir ein größeres Austauschprojekt mit den an das WSCC angeschlossenen Highschools für die Zukunft. Das WSCC ist noch im Bewilligungsprozess für eine entsprechende Förderung.

Für die Handwerksorganisation stellte sich das Verwertungsinteresse wie folgt dar: Im Ergebnis des Pilotprojekts zur Erprobung der Konzeption und der Implementierung von drei Berufsbildern (Fleischer, Zerleger und Klempner) am Walters State Community College, Tennessee nach Vorbild der dualen Berufsausbildung im Handwerk sollen sich die genannten Ausbildungen nachhaltig am WSCC etabliert haben und ohne Projektunterstützung ablaufen. Diese nachhaltigen Strukturen haben sich bereits gebildet und die Nachfrage des regionalen Arbeitsmarktes macht diese Ausbildungsgänge zu einem lukrativen Angebot des WSCC auf einem durch Verdrängung und Wettbewerb geprägten Bildungsmarkt.

Die gewonnenen fachlichen Einsichten werden außerdem an geeigneten Stellen in das eigene Curriculum des Bildungscampus der Handwerkskammer Südthüringen BTZ Rohr laufend integriert, da wir in unserer internationalen Bildungsarbeit immer großen Wert auf Reziprozität legen. Ein gutes Beispiel dafür ist das Fleischerhandwerk, bei dem es in den USA und Deutschland beträchtliche Unterschiede bei den verarbeiteten Fleischsorten und auch den Zerlegungs- und Verarbeitungstechniken gibt. Wir planen die Übernahme spezieller Zuschnitte und deren Anwendung (Barbecue) in unser freies Weiterbildungsrepertoire. Da die Ausbildung in den USA Schnittstellen zum Koch aufweist, entstand die Idee eine Weiterbildung zum Küchenfleischer an der HWK Südthüringen zu etablieren. Dieser Prozess ist in Entwicklung und wird nachfragebedingt implementiert werden.

## **WÄHREND DER DURCHFÜHRUNG DES VORHABENS DEM ZUWENDUNGSEMPFÄNGER BEKANNT GEWORDENEN FORTSCHRITT AUF DEM GEBIET DES VORHABENS BEI ANDEREN STELLEN**

### **1. AHK USA-Chicago**

Es liegen und lagen der AHK USA-Chicago keinerlei Erkenntnisse zum Fortschritt seitens Dritter in diesem Vorhabensgebiet. Der Plan zur Verwertung der Ergebnisse bleibt somit unverändert.

### **2. AHK USA-Atlanta**

Es liegen der AHK USA-Atlanta keine Erkenntnisse zum Fortschritt seitens Dritter in diesem Vorhabensgebiet. Der Vewertungsplan der Ergebnisse bleibt somit unverändert.

### **3. AHK USA-New York**

Wir haben nicht direkt mit anderen staatlich finanzierten Projekten zusammengearbeitet, aber unsere Erfahrung in Bezug auf Ausbildungsprogramme wurde zusätzlich durch unsere privat finanzierten Projekte entwickelt, wie z. B. internationale Austauschprogramme für Auszubildende, die von privaten Unternehmen und der Joachim Herz Stiftung finanziert werden.

### **4. Handwerkskammer Südthüringen**

Nach den Recherchen im Rahmen des Projektes sind keine Ergebnisse von dritter Seite bekannt geworden. Der im Zuwendungsbescheid und im Antrag beigefügte Plan zur Verwertung der Projektergebnisse bleibt unverändert. Das zweite Projekt der HWK Südthüringen in Wisconsin (AM-Wi-US) in den Berufsbildern tool maker und machine repair ist inzwischen vollständig abgeschlossen. Die wesentlichen Erkenntnisse, vor allem in Bezug auf die Übertragbarkeit des deutschen Prüfungsmodells im Rahmen der gesetzlichen Bedingungen in Wisconsin werden auf ihr Übertragbarkeit in Tennessee geprüft. Die entsprechenden Erkenntnisse wurden mit den Projektpartnern geteilt.

## Berichtsblatt

1. ISBN oder ISSN entfällt	2. Berichtsart (Schlussbericht) Vorhaben "Verbundprojekt: WiSoUSA - Förderung von Implementierungsprojekten von Organisationen der Wirtschafts- und Sozialpartner im Rahmen der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit; HWK Südthüringen Implementierung Tennessee" (Förderkennzeichen 01BW21001D)
3. Titel  "Verbundprojekt: WiSoUSA - Förderung von Implementierungsprojekten von Organisationen der Wirtschafts- und Sozialpartner im Rahmen der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit; HWK Südthüringen Implementierung Tennessee"	
4. Autor(en) [Name(n), Vorname(n)]  Koautor Astrid Friedrich	5. Abschlussdatum des Vorhabens 30.06.2024
	6. Veröffentlichungsdatum
	7. Form der Publikation
8. Durchführende Institution(en) (Name, Adresse)  Handwerkskammer Südthüringen Rosa-Luxemburgstraße 7-9 98527 Suhl	9. Ber. Nr. Durchführende Institution
	10. Förderkennzeichen 01BW21001D
	11. Seitenzahl 49
12. Fördernde Institution (Name, Adresse)  Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 53170 Bonn	13. Literaturangaben
	14. Tabellen
	15. Abbildungen
16. Zusätzliche Angaben  keine	
17. Vorgelegt bei (Titel, Ort, Datum)  entfällt	
18. Kurzfassung  entfällt	
19. Schlagwörter keine	
20. Verlag entfällt	21. Preis entfällt

## Document Control Sheet

1. ISBN or ISSN	2. type of document (e.g. report, publication) Vorhaben "Verbundprojekt: WiSoUSA - Förderung von Implementierungsprojekten von Organisationen der Wirtschafts- und Sozialpartner im Rahmen der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit; HWK Südthüringen Implementierung Tennessee" (Förderkennzeichen 01BW21001D)	
3. title  "Verbundprojekt: WiSoUSA - Förderung von Implementierungsprojekten von Organisationen der Wirtschafts- und Sozialpartner im Rahmen der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit; HWK Südthüringen Implementierung Tennessee"		
4. author(s) (family name, first name(s))  Co-author Astrid Friedrich	5. end of project 30.06.2024	6. publication date
		7. form of publication
8. performing organization(s) (name, address)  Handwerkskammer Südthüringen Rosa-Luxemburgstraße 7-9 98527 Suhl	9. originator's report no.	10. reference no. 01BW21001D
		11. no. of pages 49
12. sponsoring agency (name, address)  Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 53170 Bonn	13. no. of references	14. no. of tables
		15. no. of figures
16. supplementary notes  Not applicable		
17. presented at (title, place, date)  Not applicable		
18. abstract  Not applicable		
19. keywords  Not applicable		
20. publisher  Not applicable	21. price  Not applicable	