Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

Deutscher Bundestag

Kommissionsdrucksache 19(28)57 a

18. September 2019

Oliver Maassen
Human Resources, TRUMPF-Gruppe

Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zum Thema

„Betriebliche und überbetriebliche Erfolgsmodelle“

am 23. September 2019

Eingereichte Fragen der Fraktionen:

Fraktion der CDU/CSU

Fragen an Herrn Stefan Staake, Geschäftsführer Bildungsakademie Leuna:
Wo sehen Sie die größten Potenziale für Synergieeffekte, die sich durch überbetriebliche Ausbildungsstätten ergeben?
Mit welchem Modell kann die Etablierung überbetrieblicher Ausbildungsstätten
Ihrer Erfahrung nach am besten unterstützt werden?

Fragen an Herrn Günter Hofmann von der Firma Werkzeugbau Siegfried Hofmann GmbH und an den Vertreter von TRUMPF:

1. Es werden aktuell Überlegungen diskutiert, die Kammerprüfung im dualen System weiter zu entwickeln. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

- Das duale Ausbildungssystem funktioniert in der VUCA Welt (V – Volatilität, U – Unsicherheit, C – Komplexität, A – Ambiguität) nur noch bedingt. Die Anpassungsgeschwindigkeit von Berufsbildern muss in Zukunft erhöht werden, im Sinne einer stärkeren Modularisierung von Ausbildung und damit weg von der 3-jährigen Ausbildung.
- Wünschenswert ist eine Angleichung aller Ausbildungsberufe an die gestreckte Abschlussprüfung (zwei gewertete Prüfungen, eine zur Hälfte der Ausbildungszeit, eine am Ende der Ausbildung). Gelebt wird es beispielsweise im Beruf der Industriekauffrau.

2. Wie wirbt die Firma dafür, dass junge Menschen sich für eine Ausbildung dort entscheiden, und nicht für ein Studium? Ist sie damit erfolgreich?

- Wir sprechen die Zielgruppen direkt an. Entweder extern auf Messen (HoriZont, bam Ludwigsburg, Schulmessen) oder direkt bei uns im Hause bei internen Angeboten (Praktika, Hackathon, Tag der Ausbildung, Girlsday, Mitmachen Ehrensache, etc.) Allerdings ist die Frage, ob Ausbildung oder Studium auch stark standortbezogen und damit regional sehr verschieden. In der Zentrale in Ditzingen geht die Entwicklung eher in Richtung Studium.

3. Wie verändert die Digitalisierung Arbeitsprozesse im Handwerksbetrieb und welche Kompetenzen kann man daraus für die Ausbildung ableiten?

- Zur Ausbildung im Handwerk haben wir keine Erfahrungswerte. Unserer Einschätzung nach bringt die Digitalisierung Handwerksbetrieben aber insofern Vorteile, als dass bspw. Kunden Produkte aus dem Handwerk z.B. einen geschreinerten Tisch oder ein Regal auf der digitalen Plattform des jeweiligen Handwerkbetriebs individuell konfigurieren können. Mit der richtigen Vermarktungsstrategie werden viele Kunden auf die Möglichkeit aufmerksam, was mehr Aufträge generiert. Somit erweitert sich in diesen Fällen das Kompetenzportfolio der Auszubildenden im Handwerk, um z.B. die Themen Marketing, E-Commerce. Durch die stärkere Visibilität der Handwerksbetriebe im Internet kommt es aber gleichzeitig auch zu einer besseren Vergleichbarkeit der einzelnen Betriebe bezüglich Preisen, Leistungsportfolio, etc., was wiederum zu einer erhöhten Konkurrenz und zum Preiskampf führen kann.

4. Insbesondere:
   Wie bereiten Sie Ihre Auszubildende auf neue disruptive technische Innovationen vor, mit denen die Auszubildenden in ihrem weiteren Berufsleben konfrontiert sein könnten?

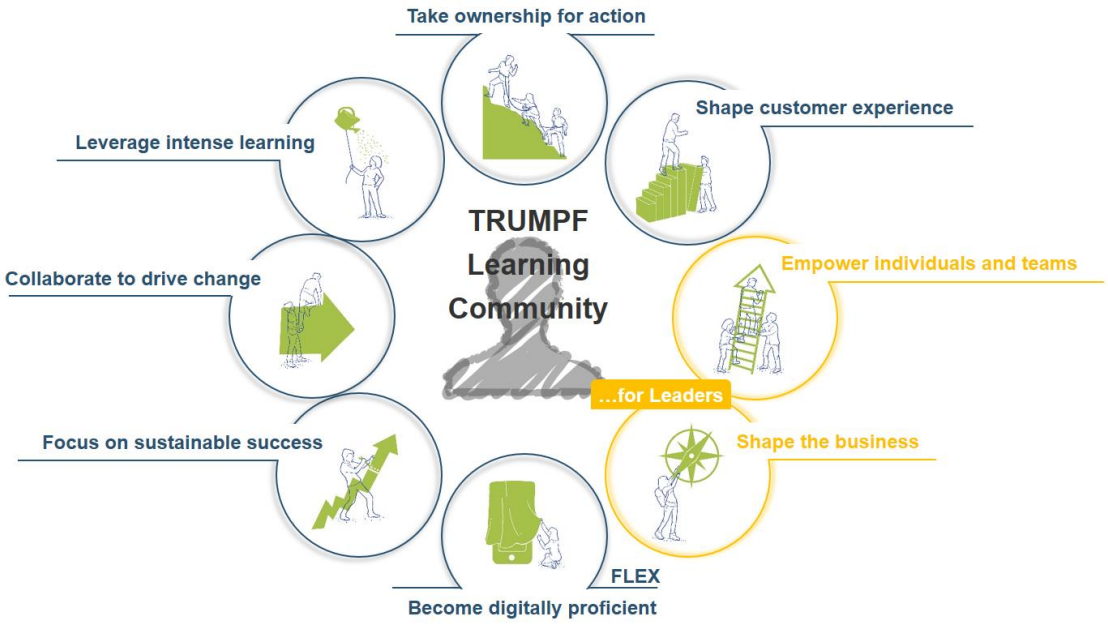
- Unsere Auszubildenden sind nahe am Geschehen, da sie den überwiegenden Teil der Ausbildung in den Fachbereichen verbringen. Dort sind sie direkt in laufende Projekte und Themen eingebunden; gerade im Bereich Forschung und Entwicklung erleben sie, was künftig am Markt sein wird.
- Beispielhaft haben Azubis im Projekt „Bildungsmaschine“ eine 2D-Lasermaschine für die Ausbildungswerkstatt nachgebaut. Von der Entwicklung über die Konstruktion hin zur Umsetzung und Inbetriebnahme haben die Azubis das Projekt selbst gesteuert, mit Hilfe des Entwicklungsleiters.
- Zudem ist „selbst disruptiv sein“ eines unserer strategischen Handlungsfelder.

Fraktion der SPD

Von den Vertretern der Firmen TRUMPF und Werkzeugbau Siegfried Hofmann möchte die SPD erfahren, wie der digitale Wandel ihre Anforderungen an eine zukunftsweisende berufliche Aus- und Weiterbildung verändert:

1. <u>Was sind die Schlüsselqualifikationen zur Bewältigung des digitalen Wandels (in Ihrer Branche) und wie sollen die Inhalte, Lernmethoden und Zertifizierungen der beruflichen Bildung hierauf künftig abgestellt werden?</u>

- Wir haben für Mitarbeiter sechs strategische Kompetenzen identifiziert, welche wir als Schlüsselkompetenzen für die Digitale Transformation sehen. Für Führungskräfte gibt es zusätzlich zwei weitere Kompetenzen.



- Wichtig zur Bewältigung des digitalen Lernens ist insbesondere die permanente Lernbereitschaft „Leverage intense learning“, die Neugier auf Neues und das Selbstverständnis, täglich zu lernen.
- Wir sind überzeugt, von dem neuen Lernverständnis 70:20:10: 70% lernen Mitarbeiter im alltäglichen Tun, in Projekten und durch neue Aufgaben. 20% lernen Mitarbeiter von Anderen im Austausch, in Workshops und bspw. Reverse Mentorings. Lediglich 10% des Lernens erfolgt formell in Trainings und Schulungen. Wir setzen Akzente mit innovativen Lernformaten und schaffen Bewusstsein, Raum und Zeit für das alltägliche Lernen. Hierbei setzen wir auf das Prinzip Eigenverantwortung.

2. Welche Faktoren sind entscheidend für Ihre Erfolge in der Aus- und Weiterbildung und was können die übrigen Akteure der beruflichen Bildung – Staat, Sozialpartner und Bildungsstätten – dazu beitragen, dass andere Unternehmen Ihrem Beispiel folgen?

- Ein Erfolgsfaktor ist mit Sicherheit unser Auswahlverfahren, in dem wir versuchen nicht die besten, sondern die passendsten Kandidaten für die jeweiligen Ausbildungsberufe und Studiengänge zu finden. Dieses Verfahren gliedert sich beispielsweise in einen Pretest und einen Inhousetest. Das 2-stufige Verfahren gibt es seit 2011 und ermöglicht TRUMPF ein ganzheitliches Bild über die Bewerber. Im Pretest steht die Persönlichkeit im Vordergrund. Die Noten sind wichtig, aber nicht in erster Linie erfolgsentscheidend. Die 2. Stufe ist der Inhouse Test, in dem die fachliche Passung geprüft wird.
- Zudem setzen wir auf projektorientiertes, praxisnahes Lernen und Arbeiten (z.B. Cube Projekt, Instagram-Projektgruppe) und individuelle bedarfsorientierte Qualifizierung während der Ausbildung.
  Cube Projekt: Vier sechser Gruppen erhalten eine komplexe technische Aufgabe, die innerhalb von 3 Monaten eine für den Kunden nutzbare Lösung ist. Beispielsweise eine Maschine, die Müslisorten mischt.
  Instagram-Projektgruppe: Begleitet die Ausbildung sowie das Arbeiten bei TRUMPF regelmäßig auf Instagram und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Kommunikation der Ausbildung und der Marke TRUMPF nach außen.
- Staat und Sozialpartner sollten möglichst viel Flexibilität anbieten bspw. in Bezug auf Arbeitszeit: da Raum und Zeit für lernen fließend ist (bspw. Lernen mit Apps). Zudem sollten im Rahmen von geförderten Maßnahmen die Hürden möglichst gering sein (bspw. wenig aufwendige Zertifizierungen) und flexibel die Bedürfnisse der Unternehmen berücksichtigen.
- Bildungsstätten sollten sich auf innovative, kurzzyklische Lernangebote fokussieren und neue Themen, Trends und Methoden aufgreifen.

3. Wie gewinnen, motivieren und qualifizieren Sie Ihre Ausbilder und wie gestalten Sie deren Zusammenarbeit und fachlichen Austausch mit den Berufsschulen sowie – gegebenenfalls – mit wissenschaftlichen Einrichtungen?

- Wichtig ist, dass auch die Ausbilder in den Themen nicht stehen bleiben dürfen. Zwar gibt es immer Themen, die sich jährlich wiederholen, der Rest ist allerdings frei gestaltbar, und das nutzen wir natürlich, um die aktuellen Themen mit in die Ausbildung einfließen zu lassen.
- Wir haben außerdem eine gute Mischung aus langjährigen Ausbildern und auch jungen Kollegen und Kolleginnen, was sich auf dieser Ebene schon sehr gut ergänzt.
- Des Weiteren gilt es, die Bedarfe mit den Fähigkeiten der Mitarbeiter abzugleichen. Wir haben schnell festgestellt, dass es an der Motivation, sich neuen Themen zu widmen, nicht scheitert und sich auch bislang unbekannten Themen gerne angenommen wird.
- Für uns ist es wichtig, dass nicht jeder Ausbilder einzeln agiert, sondern dies im Team geschieht. So werden Azubiprojekte gerne interdisziplinär gestaltet, was auch für die Ausbilder bedeutet, sich mit den Themen des jeweils anderen auseinanderzusetzen.
- Der fachliche Austausch mit Schulen und Hochschulen ist selbstverständlich gegeben, unterliegt aber keinem festen Konzept.
- Ein Schlüssel zur Qualifizierung des Ausbildungsteams ist auch unser „Ausbilder Industrie 4.0“. Seine Expertise und die Erfahrungen in die Ausbildung einerseits, aber auch in den Austausch mit den Kollegen andererseits mit ein.

Den Geschäftsführer der Bildungsakademie Leuna, Herrn Staake, bittet die SPD um Erläuterung der Veränderung der Aus- und Weiterbildungsangebote in Zuge der Digitalisierung:

- *Was sind die Schlüsselqualifikationen zur Bewältigung des digitalen Wandels und wie kann deren Erwerb und Training durch veränderte Inhalte und Methoden der beruflichen Bildung noch stärker gefördert werden?*
- *Wie kann mit den Perspektiven der digitalen Arbeitswelt das Interesse der Jugendlichen an einer beruflichen Ausbildung geweckt werden? Inwieweit unterstützen Sie die Unternehmen dabei, die Digitalisierung auch zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung zu nutzen?*
- *Inwieweit nutzen die Unternehmen Ihre Weiterbildungsangebote zur Begleitung des digitalen Wandels und schließt dies alle betroffenen Mitarbeiter(-gruppen) ein oder sehen Sie diesbezüglich Handlungsbedarf – auch für den Staat und die Sozialpartner?*

Fraktion der AfD

1. Wie wurden die Mitarbeiter besonders erfolgreicher Unternehmen "mitgenommen", "begeistert"?

- Die Mitarbeiter sind selbst Teil eines Movements und können sich proaktiv in Zukunftsthemen engagieren, neue Ideen und Vorschläge einbringen und haben Raum und Zeit, um sich auszuprobieren. Ein klassisches Beispiel hier ist google: google Mitarbeiter können 20% ihrer Arbeitszeit verwenden, um neue digitale Ideen auszuprobieren, sich auszuprobieren und zu experimentieren.
- Einen experimentellen Charakter hat beispielsweise das benannte Cube Projekt.
  Cube Projekt: Vier sechser Gruppen erhalten eine komplexe technische Aufgabe, die innerhalb von 3 Monaten eine für den Kunden nutzbare Lösung ist. Beispielsweise eine Maschine, die Müslisorten mischt.
- Im Allgemeinen hat TRUMPF bereits seit den 90er Jahren das Bündnis für Arbeit, in dem das Thema Arbeitszeitflexibilisierung eine große Rolle spielt, das wiederrum Freiraum und Ideengeist für Mitarbeiter liefert.

2. Wie wurden Ängste bei Veränderungsprozessen abgebaut? Wie wird motiviert? Wie werden Veränderungen auch als Chance kommuniziert?

- Generell setzen wir bei der Digitalen Transformation auf eine proaktive Kommunikation und bieten verschiedene Formate an, in welchen sich die Mitarbeiter mit diesem Veränderungsprozess auseinandersetzen können: Informationsveranstaltungen, Intranetseiten, etc.
  Den Mitarbeitern wird vermittelt, dass die Digitale Transformation eine große Chance ist, sich weiterzuentwickeln und dass wir Mitarbeiter in ihrem Lernprozess bestmöglich unterstützen. Zusätzlich gibt es das Versprechen, dass kein Mitarbeiter aufgrund der Digitalisierung seine Stelle verliert, vorausgesetzt, er stellt sich der Veränderung und ist bereit und offen für Neues und zum Lernen.
- Erst kürzlich haben wir ein unternehmensweites Leitpapier für Digitalisierung verabschiedet, um den Mitarbeitern gegenüber volle Transparenz über die Unternehmensperspektive aufzuzeigen.

3. Welche Rolle spielen Netzwerke bei sog. "Leuchtturm"-Unternehmen, -Modellen etc.? Was für eine Bedeutung haben überbetriebliche (Weiter-)Bildungs-Kooperationen?

- Der Austausch mit anderen Unternehmen ist für uns generell sehr wichtig und wir sind themenspezifisch mit unterschiedlichen Unternehmen im Austausch.
  Überbetriebliche Bildungskooperationen sind ein toller Ansatz und TRUMPF beteiligt sich in unterschiedlichen Kooperations-Projekten (F4DIA – Fit für die digitalisierte Arbeitswelt, etc.).

4. Wie werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei Entscheidungsprozessen einbezogen? Inwieweit können die Mitarbeiter bzw. -innen daran partizipieren?

- Wir setzen auf das Prinzip Eigenverantwortung. Jeder Mitarbeiter kann und soll in seinem Verantwortungsbereich eigenverantwortlich agieren.
  Zudem werden unsere Mitarbeiter umfassend informiert beispielsweise über die aktuelle Geschäftsentwicklung: Jeden Monat werden alle Mitarbeiter von TRUMPF weltweit über die aktuelle Wirtschaftslage, Geschäftsentwicklung und strategische Themen informiert.
  Und Mitarbeiter können beispielsweise ihre eigene Qualifizierung proaktiv vorantreiben: Jedem Mitarbeiter steht ein Punktebudget zur Qualifizierung zur Verfügung und kann in diesem Rahmen mit seiner Führungskraft Maßnahmen vereinbaren.

Fraktion der FDP

1. Welche Ihrer Erfolgsfaktoren für eine gute berufliche Bildung können und sollten auch auf andere Betriebe übertragen bzw. von diesen übernommen werden?

- Analog zur Frage 2 der SPD
- Ein Erfolgsfaktor ist mit Sicherheit unser Auswahlverfahren, in dem wir versuchen nicht die besten, sondern die passendsten Kandidaten für die jeweiligen Ausbildungsberufe und Studiengänge zu finden. Dieses Verfahren gliedert sich beispielsweise in einen Pretest und einen Inhousetest. Das 2-stufige Verfahren gibt es seit 2011 und ermöglicht TRUMPF ein ganzheitliches Bild über die Bewerber. Im Pretest steht die Persönlichkeit im Vordergrund. Die Noten sind wichtig, aber nicht in erster Linie erfolgsentscheidend. Die 2. Stufe ist der Inhouse Test, in dem die fachliche Passung geprüft wird.
- Zudem setzen wir auf projektorientiertes, praxisnahes Lernen und Arbeiten (z.B. Cube Projekt, Instagram-Projektgruppe) und individuelle bedarfsorientierte Qualifizierung während der Ausbildung.
  Cube Projekt: Vier sechser Gruppen erhalten eine komplexe technische Aufgabe, die innerhalb von 3 Monaten eine für den Kunden nutzbare Lösung ist. Beispielsweise eine Maschine, die Müslisorten mischt.
  Instagram-Projektgruppe: Begleitet die Ausbildung sowie das Arbeiten bei TRUMPF regelmäßig auf Instagram und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Kommunikation der Ausbildung und der Marke TRUMPF nach außen.
- Staat und Sozialpartner sollten möglichst viel Flexibilität anbieten bspw. in Bezug auf Arbeitszeit: da Raum und Zeit für lernen fließend ist (bspw. Lernen mit Apps). Zudem sollten im Rahmen von geförderten Maßnahmen die Hürden möglichst gering sein (bspw. wenig aufwendige Zertifizierungen) und flexibel die Bedürfnisse der Unternehmen berücksichtigen.
- Bildungsstätten sollten sich auf innovative, kurzzyklische Lernangebote fokussieren und neue Themen, Trends und Methoden aufgreifen.

2. Welche Grenzen der Übertragbarkeit sehen Sie und was haben Sie in Ihren Projekten ggf. auch aus Misserfolgen gelernt?

- Je nach Größe des Unternehmens, ist es überhaupt möglich, individuell, auf die Anforderungen des Unternehmens zugeschnittene Auswahlverfahren entwickeln und einsetzen zu können. Kleineren Betrieben fehlen oft die Mittel, um Formate wie bei TRUMPF (siehe Antwort 2 Fraktion SPD: Online-Bewerbungsverfahren, Pretest, Inhousetest, ggf. Probearbeiten, etc.) einsetzen zu können. Gleiches gilt für projekt- und praxisorientierte Lernmodelle: diese sind nur anwendbar, wenn Auszubildende/ Studierende überhaupt die Möglichkeit haben, in verschiedenen Fachbereichen wertschöpfend tätig zu sein; zudem ist Grundvoraussetzung, dass in den jeweiligen Unternehmen die Offenheit und das Vertrauen vorherrscht, um Auszubildenden/ Studierenden überhaupt anspruchsvolle Aufgaben/Projekte mit realem Nutzen zu geben.
- Das Stichwort Misserfolg finde ich ganz interessant, denn Feedback und Fehlerkultur sind derzeit große Stichworte bei uns. Zur stetigen Verbesserung von Projekten und deren Erfolgen, bedarf es offenem Feedback, das wiederum Vertrauen voraussetzt. Da eines unter strategischen Handlungsfelder „selbst disruptiv sein“ ist, sehen wir Fehler auch als Chance zur stetigen Verbesserung und fördern dies.

3. Welche Herausforderungen der Digitalisierung stellen sich Ihnen im Bereich der beruflichen Bildung? Wie begegnen Sie diesen Herausforderungen?

- Ein gesellschaftlicher aber auch Teilfaktor der Digitalisierung ist, dass Unternehmen zunehmend zu Reparaturbereich von Elternhaus, Schulen und Hochschulen werden. Das erhöht den Anspruch an die Ausbildung generell.
- Wir als ausbildendes Unternehmen müssen bedenken, dass wir mit den zu vermittelnden Themen der Digitalisierung immer einen Schritt voraus sein müssen. Auszubildende kommen ja erst nach drei bis vier Jahren in den Markt, und da kann das ein oder andere Thema entweder schon überholt sein, oder ein zukünftiges Thema konnte noch nicht vermittelt werden.
- Es werden Experten benötigt, die das Thema Digitale Transformation verstehen, leben und vermitteln können. Dieser Experte fungiert als Multiplikator zur Wissensvermittlung in alle Ebenen und Disziplinen.
- Prio-Themenfelder für die Ausbildung sind:
  - Fähigkeiten und Kompetenzen
  - Berufsunabhängige Qualifizierung zur Digitalisierung
  - Digitalisierung Ausbildungsprozesse
  - Digitalisierung der Ausbildungsfläche
- Wir versuchen uns intern wie extern zu orientieren, welche Trends in den kommenden Jahren relevant sind. Gestern war es noch das Schlagwort „Industrie 4.0“ heute heißt das Thema bei uns „künstliche Intelligenz“.

4. Die Quote der jungen Erwachsenen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsausbildung lag nach dem Berufsbildungsbericht 2019 bei 14,2%, die Vertragslösungsquote bei 25,7%. Ein wichtiger Schlüssel, diese Zahlen zu senken, kann eine systematische Berufsorientierung für alle Schultypen sein. Österreich hat seit dem Schuljahr 1998/99 an Hauptschulen, in der Unterstufe der allgemeinbildenden höheren Schulen, an Allgemeinen Sonderschulen sowie an Polytechnischen Schulen „Berufsorientierung“ als verbindlich eingeführt und im Schulorganisationsgesetz als gesetzliche Verpflichtung verankert. Dänemark arbeitet mit einer kollektiven und umfangreichen Studienberatung für alle 8. und 9. Klassen und hat bereits 1978 Produktionsschulen eingeführt, deren wesentlichste Aufgabe darin besteht, eine Brücke zu den Berufsausbildungen zu bauen, sowohl im Hinblick auf die praktischen als auch die theoretischen schulischen Voraussetzungen. Welches Konzept sehen Sie hierbei für Deutschland neben den oder anstelle der bestehenden Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) der BA nach § 48 SGB III und der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP) als notwendig an und wie müsste eine länderübergreifende Berufsorientierung umgesetzt werden?

- Berufsorientierung ist ein zentrales Element als Bindeglied zwischen Schule, Betrieb und Hochschule. Dabei sollte der Fokus neben theoretischen Berufsberatungs-Inhalten auf praktischen Berufserfahrungen liegen. Beispielsweise über Schülerpraktika, Hospitationen im Rahmen von Girls und Boys-Days.
  Zudem ist es gleichermaßen wichtig, dass Lehrer, Dozenten und Berufsberater Praktika in Unternehmen absolvieren, um ihre Schüler realitätsnah beraten zu können.
  Die Öffnung der Berufsorientierung über das eigene Bundesland hinaus, ist dabei absolut förderlich, um andere Berufe, Branchen und Rahmenbedingungen kennenzulernen und die Mobilität zu fördern.

5. Welche Ansprüche stellen Jugendliche an die Berufsorientierung? Welche Faktoren machen eine Berufsorientierung erfolgreich und woran machen Sie das fest? Welche Rolle spielen digitale Medien in der beruflichen Orientierung Jugendlicher?

- Die Generation Y stellt im Vergleich zu den vorangegangenen Generationen andere Ansprüche an die Berufsorientierung sowie an die Ausbildung/das Studium; insgesamt wollen sie Informationen zum Beruf und zum Unternehmen schnell und komprimiert bekommen, um die jeweiligen Berufe/Unternehmen schnell, nach den für sie wichtigen Kriterien vergleichen zu können; je nach Beruf spielen hierbei unterschiedliche Benefits eine Rolle: Welche Verdienstmöglichkeiten gibt es im Beruf, wie ist die Reputation des Berufs, gibt es Essenszuschüsse, gibt es Parkplätze, bekommt man einen eigenen Laptop, gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten, etc. Neben eher monetären Themen ist der Generation Y aber besonders das Thema „Work Life Balance“ wichtig – d.h. wie sind die Arbeitszeiten, wieviel Urlaub habe ich, kann ich mobil arbeiten, etc. Insgesamt erleben wir Jugendliche der Generation Y während der Phase der Berufsorientierung/-entscheidung als weniger verlässlich, als noch in den vorherigen Jahren. Während es bei TRUMPF bis 2016 <5 Vertragsrückzüge gab, verzeichnen wir in den letzten 3 Jahren <15 Vertragsrückzüge. Aus unserer Sicht liegt das insbesondere daran, dass sich die Generation Y bis zum Schluss alle Optionen offenhält, um am Ende die beste Option auszuwählen – dabei spielen bereits getätigte Vertragszusagen/-unterschriften keine Rolle mehr. Die Verbindlichkeit, die es bislang in diesem Punkt gab, existiert in dieser Form nicht mehr.
- Wir erleben in den Bewerbungsgesprächen oft, dass im Vorfeld auch Praktika unterschiedlicher Richtungen absolviert wurden. Das „Ausprobieren“ ist ganz wichtig, wobei die Qualität der Praktika auch ein gewisses Niveau haben muss. Auch darf man den Einfluss der Eltern nicht vernachlässigen, die ihr Kind für einen bestimmten Weg ermutigen sollen.
- Soziale Medien wie Instagram, Facebook, YouTube aber auch Xing und LinkedIn spielen bei der beruflichen Orientierung Jugendlicher eine große Rolle.
  Informationen zu Firmen, Hochschulen und Berufen werden verstärkt aus den Sozialen Netzwerken gezogen, deshalb spielt es für Unternehmen eine große Rolle ausbildungsrelevante Botschaften an den relevanten Touchpoints Jugendlicher zu platzieren.
- Weiterführend ist aber die Frage, welche Ansprüche stellen Unternehmen an Jugendliche, und hier ist klar hervorzuheben, dass Jugendliche eine zu geringe Employability vorweisen.

6. Großkonzerne wie beispielsweise Continental können ihren Auszubildenden maßgeschneiderte Qualifikationsmöglichkeiten bieten. Das Projekt „Best Fit“ ist ein Konzept, das im Konzern nach der passenden Stelle – auch unabhängig von formalen Qualifikationen und Zeugnissen des Bewerbers oder der Bewerberin – sucht. Im Rahmen dieser Initiative gibt Continental Praktikern und Praktikerinnen, Quereinsteigern und Quereinsteigerinnen die Chance, „vom Umsteiger zum Aufsteiger“ zu werden. Auch setzt man neben klassischen Schulungen auf Job-Rotationen, zeitlich befristete Sonderprojekte oder Einsätze an Standorten im In- und Ausland. All diese Möglichkeiten können nur große Konzerne bieten. Welche Möglichkeiten sehen Sie, dass auch Auszubildende in KMU eine ähnliche Förderung erhalten und welche Programme kann die Politik hier aufsetzen, um dies zu unterstützen?

- Wichtig ist, dass auch in den KMU die Auszubildenden ihre Fähigkeiten zeigen können und auch mal mit Aufgaben „gechallenged“ werden. Im ersten Blick gehören diese nicht zu ihrem Beruf, aber es sollte sich beispielsweise ein technischer Auszubildender auch mit Prozessen der Auftragsabwicklung befassen, um die kaufmännischen Aspekte zu verstehen. Vielleicht entsteht daraus wieder eine Begeisterung, die sonst verborgen

geblieben wäre, dem Unternehmen und dem Mitarbeiter bzw. Auszubildenden jedoch großen Nutzen bringen.

- Außerdem kommt dem Thema Internationalisierung ein besonderer Stellenwert zu, weshalb es wichtig ist, Jugendlichen Auslandsoptionen zur Verfügung zu stellen. Das können sowohl Auslandseinsätze innerhalb der eigenen Firma sein, als auch über extern geförderte Entsendungsprogramme. Daher ist es wichtig, dass es auch weiterhin geförderte Entsendungsprogramme für Auszubildende und Studierende gibt. Studierende können weltweit für drei Monate ins Ausland gehen. Auszubildende europaweit für vier Wochen.

Fraktion DIE LINKE

1. Wie äußern sich die Herausforderungen der Digitalisierung in Ihrem Bereich (Region, Branche, Unternehmen) konkret und was haben Sie bezgl. der Berufsausbildung verändert sowie welche Faktoren/ Gelingensbedingungen sind dabei entscheidend?

- Im Großraum Stuttgart, am Technologiestandort mit den großen, namhaften Unternehmen, stehen wir natürlich in großem Wettbewerb um digitale Talente.
- Analog zur Frage 3 der FDP:
- Ein gesellschaftlicher aber auch Teilfaktor der Digitalisierung ist, dass Unternehmen zunehmend zu Reparaturbereich von Elternhaus, Schulen und Hochschulen werden. Das erhöht den Anspruch an die Ausbildung generell.
- Wir als ausbildendes Unternehmen müssen bedenken, dass wir mit den zu vermittelnden Themen der Digitalisierung immer einen Schritt voraus sein müssen. Auszubildende kommen ja erst nach drei bis vier Jahren in den Markt, und da kann das ein oder andere Thema entweder schon überholt sein, oder ein zukünftiges Thema konnte noch nicht vermittelt werden.
- Es werden Experten benötigt, die das Thema Digitale Transformation verstehen, leben und vermitteln können. Dieser Experte fungiert als Multiplikator zur Wissensvermittlung in alle Ebenen und Disziplinen.
- Prio-Themenfelder für die Ausbildung sind:
  - Fähigkeiten und Kompetenzen
  - Berufsunabhängige Qualifizierung zur Digitalisierung
  - Digitalisierung Ausbildungsprozesse
  - Digitalisierung der Ausbildungsfläche
- Wir versuchen uns intern wie extern zu orientieren, welche Trends in den kommenden Jahren relevant sind. Gestern war es noch das Schlagwort „Industrie 4.0“ heute heißt das Thema bei uns „künstliche Intelligenz“.

2. Inwiefern sind Sie im Rahmen der Berufsorientierung konkret aktiv, um junge Menschen für die Berufsausbildung in Ihrem Berufsfeld zu gewinnen?

- Wir fangen schon früh an Kinder für Technik zu begeistern, z.B. durch Kooperationen mit Kindergärten. In der Grundschule gibt es Kooperationen, bei denen die Kinder ins Unternehmen kommen und sehen wie ihr ausgedachtes Produkt auf unseren Maschinen hergestellt wird. Das Thema „Digital“ wird über Mitarbeiterprogramme an Grundschulen und weiterführenden Schulen platziert. Z.B. im Rahmen eines kleinen Projekts im Informatikunterricht oder in einer AG. Zudem werden regelmäßig Praktika angeboten, deren Nachfrage sehr groß ist.
- Analog zu Frage 2 der CDU/CSU:
- Wir sprechen die Zielgruppen direkt an. Entweder extern auf Messen (HoriZont, bam Ludwigsburg, Schulmessen) oder direkt bei uns im Hause bei internen Angeboten (Praktika, Hackathon, Tag der Ausbildung, Girlsday, Mitmachen Ehrensache, etc.) Allerdings ist die Frage, ob Ausbildung oder Studium auch stark standortbezogen und damit regional sehr verschieden. In der Zentrale in Ditzingen geht die Entwicklung eher in Richtung Studium.

3. Welche Instrumente (Berufsvorbereitung, Einstiegsqualifizierung, abH, assistierte Ausbildung etc.) nutzen Sie, um jungen Menschen mit Förderbedarf eine Chance in Ihrer Berufsausbildung zu bieten?

- Wir hatten uns im Thema Geflüchtete in den letzten Jahren in der Ausbildung engagiert, was allerdings im regulären Ausbildungsbetrieb mitlief. Die Betreuung durch den Ausbilder war dann deutlich intensiver.
- Auch konnten wir im ein oder anderen Fall mit einer externen Ausbildungsunterstützung einen Auszubildenden Autisten erfolgreich zur Abschlussprüfung führen. Heute arbeitet er bei uns als Fachlagerist.
- Ab Oktober werden wir zwei jungen Menschen die Chance geben sich in einer Einstiegsqualifizierung die Grundzüge einer technischen Ausbildung anzueignen. Im Vordergrund wird auch hier wieder die Sprachkompetenz stehen.

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

1. Haben Sie bereits Konzepte entwickelt, die mit Hilfe neuer, digitaler Technologien die Inklusion in Ihren Betrieben vorantreiben?
    a. Wenn ja, welche? Und wie sind diese umgesetzt?
    b. Wenn nein, warum nicht? Und was fehlt damit diese entwickelt werden können?

- Zumindest nicht im Ausbildungsbereich und auch nicht flächendeckend, da die Situationen der Personen immer sehr individuell sind. Es gibt natürlich unterstützende Möglichkeiten, die auch durch unsere Auszubildenden umgesetzt wurden, wie z.B. ein Arbeitsplatz für einen sehbehinderten Kollegen.