

**Sitzung der Enquete-Kommission  
„Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“  
am 6. Mai 2019**

**„Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche  
Aus- und Weiterbildung“**

**Dr. Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer Deutscher Industrie- und  
Handelskammertag und Sachverständiger der CDU/CSU-Bundestagsfraktion**

**1. Ausbildung 2018 – Die wichtigsten Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung**

**Für Unternehmen wird es immer schwieriger, offene Ausbildungsplätze zu besetzen**

In mehr als jedem dritten Betrieb (34 Prozent) blieben Ausbildungsplätze unbesetzt. Damit wird es für die Unternehmen eine immer größere Herausforderung, ihre Fachkräfte über die Ausbildung von eigenem Nachwuchs zu sichern.

**Mehr und mehr Unternehmen erhalten gar keine Bewerbungen mehr**

17.000 IHK-Unternehmen erhielten gar keine Bewerbungen mehr. Das sind noch einmal rund zehn Prozent mehr als im Vorjahr. Insgesamt bekam damit jedes vierte Unternehmen mit unbesetzten Ausbildungsstellen überhaupt keine Bewerbung. Mehr als zwei Drittel der Betriebe, die Plätze nicht besetzen konnten (70 Prozent), erhielten keine geeigneten Bewerbungen.

**Digitalisierung schreitet voran: Wo Planbarkeit sinkt, muss die Beweglichkeit zunehmen**

Für 72 Prozent der Betriebe sind IT-Kenntnisse der Jugendlichen in Zukunft ein wichtiges Einstellungskriterium. Auch Kommunikationsfertigkeiten, strukturiertes Arbeiten und selbständiges Handeln gewinnen bei der Einstellung von Azubis an Bedeutung. Deshalb fördert bereits mehr als jeder zweite Betrieb interdisziplinäres Arbeiten, z.B. durch Azubi-Projekte.

**Immer bessere Chancen auch für lernschwächere Jugendliche und für Flüchtlinge**

Nahezu 80 Prozent der Betriebe geben lernschwächeren Jugendlichen Ausbildungschancen. Mehr als 40 Prozent der Betriebe geben selbst Nachhilfe, um diese Jugendlichen zum erfolgreichen Berufsabschluss zu führen. Rund 14 Prozent der Unternehmen bilden derzeit Flüchtlinge aus, und 16 Prozent bieten Einstiegsqualifizierungen oder Praktika an.

### **Mehrheit der Betriebe ist mit Berufsschulen zufrieden, Verbesserungsbedarf gibt es dennoch**

85 Prozent der Betriebe sind mit ihrem dualen Partner, den Berufsschulen, zufrieden oder sehr zufrieden. Sechs von zehn Unternehmen wünschen sich aber eine verbesserte Kommunikation zwischen Betrieb und Berufsschule. Zunehmend stufen die Unternehmen wachsende Entfernungen zwischen Betrieb und Schule als Problem ein.

### **Unklare Berufsvorstellungen bleiben größtes Ausbildungshemmnis: Berufsorientierung stärken!**

Ein Viertel aller Umfrageteilnehmer – das sind 84 Prozent der Unternehmen, die Ausbildungshemmnisse feststellen, - bemängeln die unklaren Vorstellungen vieler Schulabgänger über Berufsbilder und die Anforderungen an eine Ausbildung. Die Berufsorientierung muss daher ausgebaut und praxisnäher werden, Beschäftigungsperspektiven, Verdienstmöglichkeiten und Karrierechancen der akademischen sowie der Beruflichen Bildung aufzeigen - insbesondere an den Gymnasien.

### **Unternehmen werben um neue Bewerbergruppen wie Studienabbrecher und schaffen neue Anreize**

Fachkräfte werden benötigt. Die Baby-Boomer-Generation nähert sich der Rente, so dass bald viele erfahrene Mitarbeiter in den Betrieben ersetzt werden müssen. Um qualifizierte Bewerber zu finden, erweitern Unternehmen ihren Suchradius. Sie werben aktiv um neue Bewerbergruppen wie Studienabbrecher. Mit kombinierten Aus- und Weiterbildungen sowie dem Angebot von Zusatzqualifikationen oder Auslandsaufenthalten machen Betriebe auf sich aufmerksam. 16 Prozent der Unternehmen schaffen neue materielle oder finanzielle Anreize für Bewerber. Das können beispielsweise zusätzliche Urlaubstage, eine höhere Ausbildungsvergütung oder Unterstützung der Mobilität sein.

### **Die komplette Umfrage steht hier zum Download bereit:**

<https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/dihk-ausbildungsumfrage>

**Die DIHK-Ausbildungsumfrage 2019 erscheint voraussichtlich am 20. August 2019 und wird unter [www.dihk.de](http://www.dihk.de) abrufbar sein.**

## 2. Beantwortung der Fragen der Fraktionen

- *Was sind die unterschiedlichen Bedürfnisse und Ansprüche der jungen Generation, von ArbeitnehmerInnen und Nicht-Beschäftigten an die berufliche Bildung 4.0?*

Zu den Ansprüchen der jungen Generation s. Sitzung vom 1. April 2019

Für Nicht-Beschäftigte bzw. Menschen ohne Berufsabschluss, die bereits älter als 25 Jahre sind, ist es von besonderer Bedeutung, sich nachhaltig und mit einer zukunftsfähigen Qualifizierung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine klassische Ausbildung in Betrieb und Berufsschule kommt oft nicht mehr in Frage, u. a., weil Qualifizierung häufig mit der Notwendigkeit verbunden ist, Geld zu verdienen. Teilqualifikationen können dann ein guter Weg sein, Schritt für Schritt die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und sich auf eine IHK-Abschlussprüfung vorzubereiten. Das Angebot kann auch einen sehr guten Beitrag zur Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt leisten. Wichtig ist die bundeseinheitliche Standardisierung und Qualitätssicherung von Teilqualifikationen, wie die Industrie- und Handelskammern sie derzeit vorantreiben.

- *Was sind die Bedürfnisse und Ansprüche an die berufliche Weiterbildung 4.0 aus Arbeitnehmersicht und Unternehmenssicht? Dabei sollen u.a. auch die Aspekte „Zugang, Lernformen und Karrierechancen“ berücksichtigt werden.*

Berufliche Weiterbildung dient aus Sicht der Unternehmen in erster Linie der Wertschöpfung, nicht der Persönlichkeitsentwicklung oder dem sozialen Ausgleich. Richtschnur ist der betriebliche Bedarf. Es gilt für die Betriebe, durch Weiterbildung der Beschäftigten auch in Zukunft Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und dem wachsenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Aus Beschäftigtensicht ist Weiterbildung ein Moment des Arbeitsplatzerhalts und somit auch der Sicherung des Lebensunterhalts. Gleichzeitig wollen Menschen ihre Arbeit gut machen. Somit ist Weiterbildung immer auch ein Garant für Zufriedenheit. Schließlich ist beruflicher Erfolg ein Zeichen für Aufstiegs- und Leistungswillen und ohne Weiterbildung nicht zu haben.

Einige Zahlen zur Motivation von Absolventen der Höheren Berufsbildung aus der DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung: 66 Prozent der Befragten haben sich für die Weiterbildung entschieden, um beruflich aufzusteigen. 46 Prozent wollen mit der Weiterbildung ein höheres Einkommen erzielen. Knapp zwei Drittel berichten, dass ihnen die Höhere Berufsbildung tatsächlich Vorteile gebracht hat – am häufigsten in einer höheren Position und finanziellen Verbesserungen.

- *Motivationsfaktoren Ausbildung für Unternehmen*

Laut DIHK-Befragungen sind dies die wichtigsten Motive:

- ✓ Ich will gut ausgebildete Fachkräfte.
- ✓ Ich will mich als attraktives Unternehmen positionieren.
- ✓ Ausbildung hat bei uns Tradition.
- ✓ Ich möchte einen Beitrag für die Gesellschaft leisten.
- ✓ Ausbildung im eigenen Betrieb ist effektiver, als externe Mitarbeiter einzustellen.
- ✓ wirtschaftliche Gründe, weil Azubis auch einen Beitrag zur Wertschöpfung leisten.

- *Zugänge und Anreize, um sowohl benachteiligte junge Menschen als auch AbiturientInnen für die betriebliche Ausbildung und Karrierewege in der Berufsbildung zu gewinnen*

Von entscheidender Bedeutung sind die Verbesserung der Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen, besonders den Gymnasien, und die Einführung von bundesweit geltenden Mindeststandards, auf die sich alle Bundesländer einigen. Berufsorientierung muss verbindlich als Querschnittsthema in die Lehreraus- und -fortbildung aufgenommen werden. Die Gymnasien dürfen nicht einseitig auf ein Studium orientieren, sondern sollten ebenso die vielfältigen Chancen und guten Verdienstmöglichkeiten der Beruflichen Bildung aufzeigen. Das umfasst Informationen über die duale Erstausbildung, mögliche Zusatzqualifikationen und Auslandsaufenthalte bereits während der Ausbildung und die dann optional folgende Höhere Berufsbildung zum Meister, Fachwirt oder Betriebswirt. Es ist gut, dass mit der aktuellen Novelle des Berufsbildungsgesetzes moderne und international verständliche Abschlussbezeichnungen eingeführt werden sollen.

Vor allem Praktika in den Unternehmen helfen Schülern, sich frühzeitig ein authentisches Bild von der facettenreichen Welt der Ausbildungsberufe zu machen. Sie können die Attraktivität der Beruflichen Bildung zeigen, jungen Menschen Lust auf eine Ausbildung machen und die vielfältigen Möglichkeiten während einer Ausbildung aufzeigen. Programme wie "Berufsbildung ohne Grenzen", die Auslandsaufenthalte von Azubis fördern, sind dabei ein hervorragender Anreiz. Zugleich dienen sie den Betrieben, ihre künftigen Fachkräfte auf internationale Einsätze vorzubereiten. Ähnlich dem Deutschen Akademischen Auslandsdienstes (DAAD) sollte ein Austauschdienst für die Berufliche Bildung (DBAD) geschaffen und Stipendien für Auszubildende, Ausbilder oder Absolventen der Höheren Berufsbildung vergeben werden. Das Angebot sollte sich sowohl an junge Deutsche richten, die für ein Berufspraktikum ins Ausland wollen, als auch an junge Ausländer, die in Deutschland eine Ausbildung absolvieren. Damit könnte die Attraktivität der Beruflichen Bildung weiter erhöht und die Internationalisierung der deutschen Wirtschaft vorangebracht werden.

Die Unternehmen bieten verstärkt materielle Anreize, um Leistungsstarke zu gewinnen. Laut DIHK-Ausbildungsumfrage vergibt mehr als jeder zehnte Betrieb (16 Prozent) sog. „Goodies“ - ob Smartphone, Fitnessstudio-Mitgliedschaft, eine übertarifliche Ausbildungsvergütung oder kleine Prämien.

Wenn das Gesamtpaket stimmt, ist das ein gutes Zusatzargument im Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen.

Auch für leistungsschwächere junge Menschen bieten die Betriebe immer bessere Ausbildungschancen. Nach der DIHK-Ausbildumfrage 2018 geben mehr als 40 Prozent der IHK-Betriebe selbst Nachhilfe. Es gilt die 2014 in der Allianz für Aus- und Weiterbildung gegebene Garantie, nach der allen interessierten jungen Menschen ein Pfad in Ausbildung geebnet wird. Der Ausbau von Jugendberufsagenturen nach dem Hamburger Vorbild ist ein guter Weg, der weiterverfolgt werden sollte. Denn hier erfolgen Beratung und Vermittlung unter einem Dach.

Die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung wird noch von zu wenigen jungen Menschen genutzt. Solch zeitlich flexible Ausbildungsangebote sollten noch stärker von jungen Müttern, Vätern oder pflegenden Angehörigen in Anspruch genommen werden.

Die ausbildungsfördernden Instrumente gehören auf den Prüfstand. Zielführend ist, was ohne Umwege in die betriebliche Praxis, in Ausbildung und Arbeit führt. Vor einer Verstetigung der Assistierten Ausbildung sollten Erfolge und Nutzen des Instruments für Unternehmen und Jugendliche sowie die aufgewandten Kosten evaluiert und ggf. Anpassungen vorgenommen werden. Geflüchtete sollten die gleichen Ansprüche auf Nutzung der Instrumente haben wie in Deutschland geborene junge Menschen.

Die aktuell 326 staatlich anerkannten Ausbildungsberufe bieten eine sehr hohe Qualität, vermitteln aktuelles Fachwissen und berufliche Handlungskompetenz. Sie sind grundsätzlich technikoffen und greifen Veränderungen in der Arbeitswelt rasch auf. Wir brauchen aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung aber auch gänzlich neue Ausbildungsberufe wie den kürzlich eingeführten Kaufmann für E-Commerce, um den Fachkräftebedarf zu decken und attraktive Ausbildungsangebote zu unterbreiten.

Die IHK-Organisation hat im November 2017 das Reformmodell "Dual mit Wahl+" entwickelt. Es macht das bewährte System der dualen Berufsbildung fit für neue Herausforderungen, ohne traditionelle Vorzüge aufzugeben. Die Vorteile: Ansprache leistungsstarker Bewerber, die bislang direkt ein Studium aufnehmen, Anrechnung von Vertiefungsmodulen auf die Höhere Berufsbildung, praxistaugliche, von den Unternehmen benötigte Abschlüsse auf den DQR-Niveaus 3 (für benachteiligte junge Menschen), 4 oder 5 (für Abiturienten), wohnortnaher Berufsschulunterricht und Stärkung des dualen Partners Berufsschule, attraktiver Berufseinstieg mit Perspektive für leistungsschwächere Bewerber. Link zum Modell auf der DIHK Website: <https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/positionen/dual-mit-wahl-plus>

Die betriebliche Ausbildung kann letztlich nur stark und attraktiv sein, wenn neben den Betrieben auch die Berufsschulen stark sind. Bund und Länder müssen dafür sorgen, dass die Berufsschulen einen angemessenen Anteil aus dem Digital-Pakt erhalten, um die ihre technische Infrastruktur auf den neuesten Stand zu bringen. Eine Anbindung aller Berufsschulen an das Glasfasernetz ist

ebenso dringend erforderlich wie die Entwicklung von Cloud-Lösungen für berufsschulspezifische Bildungsmedien. Wir brauchen darüber hinaus eine Berufsschuloffensive von Bund und Ländern, die für genügend berufliche Schulen sowie qualifizierte Berufsschullehrer, vor allem in den gewerblich-technischen Fächern, sorgt.

- *Was sind die Ansprüche der Leistungselite in der Berufsausbildung?*

betrifft Perspektive der Jugendlichen, s. Inhalte der Sitzung vom 1. April 2019

- *Wo liegen die Ursachen für Ausbildungsabbrüche?*

Der Anteil der Azubis, die eine Ausbildung vorzeitig lösen, liegt bei rund 25 Prozent. Es gibt aber auch viele Azubis, die ihre Ausbildung fortsetzen, sei es in einem anderen Betrieb und / oder einem anderen Beruf. Der Anteil an echten Abbrüchen in der Ausbildung liegt daher bei „nur“ rund 12 Prozent, während es an den Hochschulen echte Abbrüche von knapp 30 Prozent gibt.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Marktlage und Vertragslösungsquote. Jugendliche lösen leichter einen Vertrag auf, wenn sie in konjunkturell guten Zeiten über Ausbildungsalternativen verfügen. Das ist derzeit der Fall. Lösungen in der Probezeit entstehen auch durch das Nicht-Antreten von Stellen. Zunehmend unterzeichnen Jugendliche mehrere Verträge, um auf der sicheren Seite zu sein. Dies geschieht ohne rechtliche Konsequenzen für die Jugendlichen.

Gründe für Vertragslösungen können sein:

- ✓ Der Ausbildungsbetrieb ist insolvent und schließt.
- ✓ Ein langer Fahrweg zum Betrieb oder zur Berufsschule wird zum Problem.
- ✓ Die Chemie zwischen Azubi und Ausbilder stimmt nicht.
- ✓ Es gibt eine Kluft zwischen den Erwartungen des Azubis und der betrieblichen Realität. Das ist vor allem dann der Fall, wenn die Berufsorientierung ungenügend war.
- ✓ Die Leistungen des Azubis sind nicht ausreichend.

- *Wie stellen sich die Rahmenbedingungen der Ausbildung (Ausbildungsqualität, Ausbildungsbedingungen) dar?*

Duale Ausbildung ist nur dann attraktiv, wenn die Qualität stimmt, Ausbilder qualifiziert sind und Konflikte zwischen Azubi und Betrieb frühzeitig gelöst werden. Nur eine hochwertige Ausbildung sichert den Unternehmen die Fachkräfte, die sie morgen benötigen. Und nur mit einer guten Ausbildung sind die Betriebe attraktiv für junge Menschen.

Die Qualitätssicherung in der Ausbildung ist den IHKs enorm wichtig. Die IHK-Ausbildungsberater erfüllen einen gesetzlichen Auftrag, der im Berufsbildungsgesetz festgelegt ist. Sie absolvieren pro Jahr rund 80.000 Besuche bei Ausbildungsbetrieben. Diese Besuche werden vor- und nachbereitet.

Bei den Besuchen geht es nicht nur um eine qualitativ hochwertige Ausbildung, sondern auch um Fragen wie „Wird der richtige Beruf ausgebildet? Gibt es neue Berufe, die das Unternehmen interessieren?“

Unternehmensbesuche sind zentrales Instrument zur Qualitätssicherung, aber nicht das einzige. Auch der telefonische Kontakt spielt eine große Rolle. Die Sicherung der Qualität beginnt schon mit der Eignungsfeststellung und der Vertragsregistrierung. Ein falsch ausgefüllter Vertrag oder ein zu niedrig angesetzter Urlaubsanspruch werden von der IHK sofort beanstandet. Die Qualitätssicherung beinhaltet darüber hinaus die Kontrolle der Berichtshefte der Azubis, Sprechstunden für Azubis oder jährlich weit mehr als 1.000 abgeschlossene Schlichtungsverfahren bei Streitfällen.

Bereits bei der Zulassung zum Ausbildungsbetrieb prüfen die Ausbildungsberater sorgfältig und sprechen im Zweifel keine Ausbildungsberechtigung aus. Wenn es Missstände in Ausbildungsbetrieben gibt, arbeiten die IHK-Ausbildungsberater zunächst mit intensiven Gesprächen oder verhängen Auflagen zur Mängelbeseitigung. Hilfreich ist immer wieder das Einrichten von Ausbildungsverbänden, gerade für kleine Betriebe, die einzelne Ausbildungsinhalte allein nur schwer abdecken können. Bei Ausbildern kann es zu einem Widerruf der fachlichen Eignung kommen, wenn sie innerhalb einer bestimmten Zeit keine Ausbildereignungsprüfung abgelegt haben. Der Entzug der Ausbildungserechtigung ist immer nur die Ultima Ratio und wird nur bei groben Verstößen angewandt. Grundsätzlich gilt: Unterstützen ist besser als Verbieten. Nicht tolerierbar sind in jedem Fall massive Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz oder die Missachtung von Persönlichkeitsrechten.

Die IHK-Ausbildungsberater sind aber nicht in erster Linie „Kontrolleure“ der Ausbildungsbetriebe, sondern auch Partner und Ratgeber der Betriebe und der Azubis gleichermaßen. Sie stehen also nicht nur den Betrieben, sondern auch den Azubis mit Rat und Tat zur Seite. Die Basis für ein gutes Zusammenspiel ist gegenseitiges Vertrauen. Darum sind unangekündigte Betriebsbesuche auch die Ausnahme. Wenn Schwierigkeiten auftreten, sind die Ausbildungsberater der IHKs zur Stelle und helfen gezielt. Voraussetzung ist, dass die Ausbildungsberater von den konkreten Problemen erfahren. Daher sollten Gewerkschaften, IHKs und Handwerkskammern den in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbarten und eingeschlagenen Weg eines gemeinsamen Beschwerdemanagements fortsetzen.

Laut DGB-Ausbildungsreport sind mehr als 70 Prozent der Azubis zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Ausbildung. Wenn Azubis dennoch unzufrieden sind, kann das vielfältige Gründe haben: Manche Branchen wie Hotel und Gaststätten oder der Handel haben Arbeitszeiten, die nicht für jedermann attraktiv sind. Es fallen auch Überstunden an, die aber ausgeglichen werden müssen. Der Wechsel von der Schule in den Alltag eines Betriebes ist generell mit Herausforderungen verbunden, die etwa ein Student nicht bewältigen muss: der frühzeitige Kontakt mit dem Arbeitsalltag, der neben Belastungen auch das Erlernen neuer Spielregeln in der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen mit sich bringt. Davon können junge Menschen später im Arbeitsleben profitieren. Und gerade das ist der Vorteil einer dualen Ausbildung: Lernen unter Echtzeitbedingungen im Betrieb. Im Übrigen stellt mitunter auch der ein oder andere Azubi eine Herausforderung für Ausbilder in den

Betrieben dar. Das belegt die in den letzten Jahren gestiegene Zahl an Unterstützungsmaßnahmen wie etwa eigene Nachhilfe in den Betrieben oder die von den Arbeitsagenturen angebotenen ausbildungsbegleitenden Hilfen und die Assistierte Ausbildung.

Die Ausbildungsqualität ist auch regelmäßig Thema bei den Sitzungen der Berufsbildungsausschüsse der IHKs. Hier diskutieren Vertreter der Betriebe, der Gewerkschaften und der Berufsschulen gemeinsam den Status Quo und Verbesserungsmöglichkeiten. Es gibt Qualitätsplattformen im Internet, Rufbereitschaften sowie standardisierte Meldeprozesse zwischen Berufsschulen und Betrieben zur Vermeidung von Fehlzeiten. Zunehmend wird auch Social Media genutzt. So pflegen einige Ausbildungsberater beispielsweise WhatsApp-Gruppen mit Azubis. Die IHKs bieten den Ausbildern in der Betrieben Unterstützung und Kurse zur Weiterqualifizierung an.

### **Eingereichte Präzisierungen der Fraktionen:**

#### **CDU/CSU-Fraktion**

- *Was kann nach Einschätzung der Experten getan werden, um die Ausbildungsbereitschaft bzw. die Quote der ausbildungsberechtigten und der sich an Ausbildung beteiligenden Betriebe gerade im KMU-Bereich signifikant zu erhöhen?*

Von einer - häufig unterstellten - mangelnden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe kann keine Rede sein. Viele Unternehmen finden aufgrund von Demografie und anhaltendem Studientrend immer weniger Bewerber. Allein im vergangenen Jahr sind laut BA fast 58.000 Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben. Es erscheint vor diesem Hintergrund nicht rational, die Quote der ausbildenden Betriebe erhöhen zu wollen, wenn jetzt schon viele Unternehmen auf der Suche nach Bewerbern leer ausgehen.

Hinzu kommt: Nicht jeder Betrieb darf und kann ausbilden. Betriebe müssen auch geeignet sein. Kioske oder Taxiunternehmen haben nicht die gleichen Voraussetzungen wie Großbetriebe. Von den tatsächlich ausbildungsberechtigten Betrieben bilden in Deutschland mehr als 50 Prozent aus. Bei den Großbetrieben sind es sogar annähernd 100 Prozent. Über mehrere Jahre betrachtet, bilden 80 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe auch aus. Das heißt: Betriebe können auch mal ein Jahr pausieren

Gleichwohl versuchen die Betriebe mit viel Engagement, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Nutzung möglichst vieler Wege gehört wesentlich dazu - neben der bundesweiten IHK-Lehrstellenbörse auch die Börse der Bundesagentur für Arbeit. Die in den letzten Jahren kräftig gestiegene Zahl der dort gemeldeten Ausbildungsangebote belegt die hohe Ausbildungsbereitschaft. Die Unternehmen kooperieren außerdem noch intensiver als in der Vergangenheit mit Schulen und geben zunehmend Leistungsschwächeren oder Geflüchteten eine Chance. So hat die Hälfte der Betriebe ein eigenes Nachhilfeangebot. In diesem Engagement sollten die Unternehmen unterstützt werden, zum Beispiel durch die von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Assistierte Ausbildung,

die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) oder ehrenamtliche Mentorenprogramme wie VerA („Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“) des Senior Experten Service (SES).

- *Wie lässt sich erklären, dass eine sinkende Ausbildungsquote nicht selten dazu genutzt wird, die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben in Frage zu stellen? Ist es nicht vielmehr so, dass gerade kleinere Betriebe gerne ausbilden würden, aber häufig keine Bewerber finden?*

Korrekt. Sinkende Ausbildungsquoten sind in aller Regel nicht auf eine sinkende Ausbildungsbereitschaft zurückzuführen, sondern oft auf Resignation, nachdem Unternehmen jahrelang keine Azubis gefunden haben. Wenn ein Betrieb angebotene Ausbildungsplätze wiederholt nicht besetzen kann, fällt er aus der Statistik der ausbildenden Betriebe. Das betrifft kleine Unternehmen in besonderem Maße, da sie oft nur einen Ausbildungsplatz besetzen und nicht in jedem Jahr einen neuen Auszubildenden benötigen.

- *Wie können sich Arbeitgeber attraktiv für die größer werdende Gruppe der Hochschulzugangsberechtigten aufstellen?*

s. Antwort oben: *Zugänge und Anreize, um sowohl benachteiligte junge Menschen als auch AbiturientInnen für die betriebliche Ausbildung und Karrierewege in der Berufsbildung zu gewinnen*

*Mit welchen Maßnahmen lässt sich bei dem betrieblichen Ausbildungspersonal (Ausbildern und Ausbildungsbeauftragte) die Bereitschaft / Motivation fördern, digitale Kompetenzen vermitteln zu wollen oder den innovativen Einsatz digitaler Lern- und Arbeitsmedien zu unterstützen?*

Bereitschaft und Motivation sind in aller Regel vorhanden, zumal sich Ausbilderinnen und Ausbilder in den Betrieben oft in einem modernen, digitalisierten Umfeld bewegen. Ein guter Weg ist es, gemeinsam mit den Azubis zu lernen bzw. „Reversed Coachings“ zu betreiben, in denen die Digital Natives ihr Wissen an ihre Ausbilder weitergeben und so Lernen auf Augenhöhe stattfindet. Seit 2018 gibt es das vom RKW durchgeführte Projekt „Azubis als Digitalisierungsscouts“ ([www.digiscouts.de](http://www.digiscouts.de)). In bundesweit bereits rund 80 Projekten geben Azubis ihren Betrieben Digitalisierungsanstöße.

Für Ausbilder sind außerdem Weiterbildungen und Austausche mit Kollegen sehr hilfreich. Ein gutes Best-Practice Beispiel ist die gemeinsame Veranstaltungsreihe: „Praxisdialog Ausbildung Digital“ von DIHK und BMWi. An verschiedenen Orten in der Bundesrepublik werden Unternehmen, Berufsschulen und IHKs zusammengebracht, um sich über Digitalisierungserfahrungen in der Ausbildung auszutauschen.

- *Welche Ansätze und Lösungsstrategien sind aus Sicht der Arbeitgeber in besonderem Maße dazu geeignet, die Anzahl von Ausbildungsabbrüchen zu reduzieren? Welchen Beitrag können Unternehmen leisten?*

Vorbeugung ist die beste Strategie. Eine gezielte Berufsorientierung an den Schulen hilft jungen Menschen, sich vor Antritt einer Ausbildung ein realistisches Bild von der Berufswelt zu machen und Abbrüche zu vermeiden. Die Industrie- und Handelskammer bieten Beratungen an und organisieren Betriebspraktika für Schüler. Unternehmen können mit diesen Angeboten selbst frühzeitig dafür sorgen, Interesse für die passende Ausbildung zu wecken.

Ein besonders erfolgreiches Programm zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen ist VerA. Die Initiative wird seit mehr als zehn Jahren vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert, vom DIHK, ZDH und dem Bundesverband der Freien Berufe unterstützt und vom Senioren Experten Service (SES) durchgeführt. Sie ist ein deutschlandweites Angebot und hilft Azubis bei Problemen in der Berufsschule, im Ausbildungsbetrieb sowie im persönlichen Umfeld. Der besondere Erfolgsfaktor ist das Tandem-Modell. Jeder Auszubildende, der Hilfe wünscht, erhält individuelle Unterstützung durch einen ehrenamtlichen Mentor. Die Dauer der Begleitung richtet sich nach den Bedürfnissen der Auszubildenden und kann sich über die gesamte Ausbildungszeit erstrecken.

Rund 70 Prozent der betreuten jungen Menschen konnten ihr persönliches Ziel erreichen und die Ausbildung weiterführen, erfolgreich beenden oder haben einen neuen Ausbildungsplatz gefunden. Über 90 Prozent der betreuten Azubis empfehlen die Initiative weiter. Die ehrenamtlichen VerA-Mentoren sind vor allem deshalb so erfolgreich, weil sie den Azubis praktisch helfen und auf Erfahrungen aus einem langen Berufsleben zurückgreifen. Oft werden sie zu Vertrauenspersonen, die Halt und Orientierung geben. Das macht sozialpädagogische Arbeit und Instrumente der Bundesagentur für Arbeit wie die Assistierte Ausbildung oder ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) nicht überflüssig, kann sie aber hervorragend ergänzen. Die bewährten Strukturen der ehrenamtlichen Betreuung und die Vernetzung mit Kammern, Arbeitsagenturen und Trägern sollten daher verstetigt und das Programm über die aktuelle Förderperiode 2019-2022 hinaus fortgesetzt werden.

Neben einer guten und frühzeitigen Berufsorientierung und unterstützenden Programmen während der Ausbildung ist die Qualifizierung von Ausbildern gerade in kleineren Unternehmen besonders wichtig, um junge Menschen zum Ausbildungsziel zu führen. Hier können niederschwellige Angebote wie „Stark für Ausbildung“ inkl. Ausbilderhandbuch und Online-Lerneinheiten ([www.stark-fuer-ausbildung.de](http://www.stark-fuer-ausbildung.de)) Ausbildern in kleinen und mittleren Unternehmen dabei helfen, auch in schwierigen Situationen souverän mit ihren Azubis umzugehen und die eigene Ausbildung weiterzuentwickeln

- *Wie können kleinere Betriebe ohne ausgefeiltes Ausbildungsmanagement und Marketingabteilungen dabei unterstützt werden, Jugendliche für sich zu begeistern? Welche Rolle sollte die Nutzung von Social-Media-Kanälen dabei spielen?*

Social Media spielt eine immer wichtigere Rolle, um Jugendliche als potenzielle Bewerber überhaupt noch zu erreichen. Unternehmen, die hier nicht aktiv sind, werden zunehmend unattraktiv. Wenn kleineren Unternehmen Know How fehlt, ist es eine gute Möglichkeit, Azubis selbst zu Social-Media-Beauftragten zu machen, ihnen z. B. Homepage-, Facebook- oder Instagram-Auftritte zu übertragen und auf diese Weise um Nachwuchs zu werben.

Die Werbung über digitale Kanäle kann die persönliche Ansprache allerdings nicht ersetzen. Ein hervorragendes Konzept ist das der „Ausbildungsbotschafter“, das von den Industrie- und Handelskammern umgesetzt und sich inzwischen bundesweit etabliert hat. Ausbildungsbotschafter sind Azubis, die mitten in der Ausbildung stehen und von Unternehmen in die allgemeinbildenden Schulen geschickt werden, um dort auf Augenhöhe Einblicke in den Ablauf ihrer Berufsausbildung zu geben. Sie präsentieren den Klassen ihre persönlichen Erfahrungen und schildern ihre Wege in den Beruf. Betriebe, die Ausbildungsbotschafter entsenden, fördern den direkten Einstieg von Schulabgängern in die Berufsausbildung, sichern sich künftige Auszubildende und etablieren ein Standbein einer systematischen und langfristigen Personalentwicklung. Schüler bekommen authentische Einblicke in die Berufswelt und erkennen dadurch neue Perspektiven nach dem Schulabschluss. Auszubildende bekommen die Chance, ihr Fachwissen unter Beweis zu stellen und ihre persönlichen Kompetenzen zu stärken. In einer vorbereitenden Schulung üben sie das Auftreten und Präsentieren vor Gruppen.

- *Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Ansatzpunkte, um das Ausbildungsangebot der Betriebe und die Wünsche von Jugendlichen zusammenzubringen?*

Jugendliche sollten Ausbildungsplätze wählen, die ihren Interessen, Neigungen und Talenten gerecht werden, um späteren Abbrüchen vorzubeugen. Auf der anderen Seite sollten aber auch möglichst wenige Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Die Förderung von regionaler und berufsbezogener Mobilität ist daher ein wichtiges Anliegen, dass die Industrie- und Handelskammern unter anderem mit ihrer bundesweiten Lehrstellenbörse fördern. Die Bundesländer sollten nach Möglichkeit überall kostenlose und Regionen übergreifende ÖPNV-Tickets für Azubis anbieten. Die Förderung von Wohnraum für junge Menschen darf sich nicht nur auf Studentenwohnheime beschränken. Der Ausbau von Wohnheimen für Azubis in Ballungszentren kann aber nur Teil einer größeren Strategie sein. Denn viele Ausbildungsplätze finden sich nicht nur in urbanen Zentren, sondern auch im ländlichen Raum, wo es häufig leerstehende Wohnungen gibt. Um eine höhere Mobilität unter Azubis zu erreichen, müssen auch psychologische Hürden überwunden werden. Die Förderung regionaler Mobilität darf sich also nicht allein auf finanzielle Unterstützung, Jugendwohnen oder gute Internetbörsen beschränken. Sie sollte andererseits auch nicht dazu führen, dass Jugendliche ihren Wunschberufen hinterhereilen und weniger beliebte, von der Wirtschaft jedoch dringend benötigte Berufe in manchen Regionen gar nicht mehr besetzt werden können.

- *Welche Rolle spielt aus Ihrer Sicht die Eigenverantwortung und -initiative der Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung?*

Eigenverantwortung und -initiative der Beschäftigten sind Grundpfeiler für das Engagement in der beruflichen Weiterbildung. Dazu zählen auch Motivation und Bereitschaft, motiviert Neues zu lernen. Die Betriebe flankieren häufig das Engagement des Einzelnen. In der DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung berichten 30 Prozent der Absolventen, dass sie eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber erhalten haben, um sich auf die Prüfung in der Höheren Berufsbildung vorzubereiten. Ergänzend gibt es in der Höheren Berufsbildung staatliche Förderinstrumente wie das Aufstiegs-BAföG.

### **Fraktion der SPD:**

- *Welche Faktoren bestimmen heutzutage die Bereitschaft der Unternehmen, sich an der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu beteiligen? Wie können insbesondere Unternehmen in digital geprägten Branchen bewegt werden, künftig vermehrt selbst auszubilden?*

Zu den bestimmenden Faktoren s. Antwort oben: *Motivationsfaktoren Ausbildung für Unternehmen*

- *Wie kann mit den Perspektiven der digitalen Arbeitswelt das Interesse der Jugendlichen an einer beruflichen Ausbildung geweckt werden? Inwieweit nutzen Unternehmen die Digitalisierung zur qualitativen Anreicherung der Tätigkeiten, zur Neugestaltung der Arbeitsorganisation, zur Humanisierung der Arbeit – und damit zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung?*

s. Antwort oben: *Mit welchen Maßnahmen lässt sich bei dem betrieblichen Ausbildungspersonal (Ausbildern und Ausbildungsbeauftragte) die Bereitschaft / Motivation fördern, digitale Kompetenzen vermitteln zu wollen oder den innovativen Einsatz digitaler Lern- und Arbeitsmedien zu unterstützen?*

- *Was kennzeichnet Unternehmen, die ihre Mitarbeiter erfolgreich aus- und weiterbilden? Wie erreichen und gewinnen sie geeignete Bewerber, wie verhindern sie Ausbildungsabbrüche und wie motivieren sie ihre Beschäftigten zur beruflichen Weiterbildung?*

Unternehmen, die ein hohes Engagement in Aus- und Weiterbildung zeigen, werden mit der Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter und höherer Arbeitsproduktivität belohnt. Zudem haben sie weniger Engpässe bei der Sicherung ihrer Fachkräfte, für die sie selbst sorgen.

Mitarbeiter zu Weiterbildung zu motivieren, ist nicht so einfach, wie es zunächst klingt. Gerade diejenigen, die am meisten von Weiterbildung profitieren könnten, wie etwa Geringqualifizierte, scheuen sie häufig am ehesten. Einfache Antworten gibt es nicht. Doch sicher müssen Weiterbildungen attraktiv gestaltet sein, können mit Vergütungszuwächsen einhergehen, sollten Spaß bereiten und

einen direkten Bezug zum eigenen Tätigkeitsfeld aufweisen. Wichtig auch: Weiterbildung sollte integraler Bestandteil der Unternehmenskultur sein. Das fällt größeren Unternehmen in der Regel leichter als kleineren.

s. außerdem Antwort oben: *Zugänge und Anreize, um sowohl benachteiligte junge Menschen als auch AbiturientInnen für die betriebliche Ausbildung und Karrierewege in der Berufsbildung zu gewinnen*

- *Wie verändert der digitale Wandel die Anforderungen der Unternehmen an die berufliche Aus- und Weiterbildung (z.B. Verzahnung, Bildungsinhalte, Qualitätssicherung, Zertifizierung)? Wie stellen sich die Betriebe auf die wachsende Bedeutung der überfachlichen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter ein?*

Die meisten der aktuell 326 Ausbildungsberufe sind bereits sehr gut für den digitalen Wandel gerüstet. Sie vermitteln in 2 bis 3,5 Jahren Ausbildungszeit genau das, was Fachkräfte brauchen, um in den Beruf einzusteigen und sich dann durch lebenslanges Lernen in der digitalen Welt up to date zu halten. Ausbildungsordnungen sind stets technikoffen und handlungsorientiert formuliert. Sie enthalten keine technikspezifischen Bestimmungen wie etwa „Texterstellung mit Word 10“, sondern Formulierungen, die Unternehmen Spielräume für die Nutzung digitaler Instrumente lassen. Ein DIHK-Digitalcheck der 100 teilnehmerstärksten IHK-Ausbildungsberufe hat gezeigt: Azubis lernen in 75 Prozent der untersuchten Berufe, sicher mit sensiblen Daten umzugehen. Ebenfalls in 75 Prozent aller untersuchten Berufe wird explizit vermittelt, wie Datensicherheit und Datenschutz gewährleistet werden. Und in über 60 Prozent aller Berufe ist der professionelle Umgang mit Softwaresystemen enthalten.

Unsere Betriebe benötigen aber auch einige gänzlich neue Ausbildungsberufe, die den digitalen Umbrüchen in der Wirtschaft Rechnung tragen, so wie den neuen Kaufmann für E-Commerce, der im letzten Jahr in Kraft getreten ist. Klar ist gleichermaßen: Eine Friseurin oder ein Koch werden auch künftig weniger von der Digitalisierung betroffen sein als etwa Bürokaufleute.

Laut DIHK-Ausbildungsumfrage erwarten 72 Prozent der Unternehmen IT-Kompetenzen von ihren angehenden Azubis. Es geht nicht darum, schon zu Beginn der Ausbildung Informatik-Profis zu rekrutieren. Aber ein Grundverständnis der digitalen Welt, Offenheit und eine schnelle Auffassungsgabe werden vorausgesetzt.

Digitalkompetenzen umfassen neben Medienkompetenz und Verständnis für neue Technologien auch die Entwicklung von Soft Skills wie Teamfähigkeit, Kommunikations- und Innovationsfähigkeit. Diese können besonders durch Azubi-Projekte gefördert werden. Dabei arbeiten Azubis – oft abteilungsübergreifend – selbstständig an Problemlösungen, etwa bei bestimmten Digitalisierungsvorhaben. Ausbilder verstehen sich als fachlicher Coach. Interessant dabei ist der Perspektivwechsel für beide Seiten. Die jungen Menschen lernen von den Unternehmen, und die Betriebe nutzen den

Innovationsfaktor „Azubi“, der die eingespielten Prozesse in den Unternehmen aus einer anderen Perspektive betrachtet.

Mit der Entwicklung digitaler Kompetenzen darf nicht erst in der betrieblichen Ausbildung begonnen werden. Die Schulen müssen diese Kenntnisse und Kompetenzen frühzeitig vermitteln, damit sie in der Ausbildung weiterentwickelt werden können. Eine angemessene digitale Ausstattung aller Schulen und insbesondere der Berufsschulen ist grundlegende Voraussetzung für eine gute digitale Bildung. Der DigitalPakt von Bund und Ländern muss nun rasch umgesetzt werden.

Noch ist nicht absehbar, wie die digitale Transformation den Weiterbildungsmarkt verändern wird. Doch haben die neuen Technologien ein großes Potenzial dort, wo es frei zugängliche Bildungsmaterialien gibt oder neue, beispielsweise adaptive Lernformen optimiert werden. Erst langfristig wird sich zeigen, ob digitales Lernen dieselben nachhaltigen Lerneffekte erbringen kann wie herkömmliches Lernen in sozialen Gruppen. Betriebe sollten sich zunächst auf die erforderlichen digitalen Grundkompetenzen konzentrieren und erst dann auf eine Optimierung der Arbeitsteilung zwischen Mensch und Maschine.

- *Welche Bedeutung kommt der betrieblichen Organisations- und Personalentwicklung zur Deckung des Fachkräftebedarfs künftig zu? Inwieweit erkennen und nutzen die Unternehmen die Chancen, über die Qualifizierung ihrer Beschäftigten die digitale Entwicklung innerbetrieblich zu gestalten und zu forcieren?*

Organisations- und Personalentwicklung bleiben ein wichtiger und bedeutsamer Pfeiler des Unternehmenserfolges. Beide stehen in Abhängigkeit von den strategischen Zielsetzungen des jeweiligen Unternehmens. Personalentwicklung ist im breiteren Sinn wie Weiterbildung im engeren Sinn die wichtigste Antwort auf den Fachkräftemangel.

Die digitale Transformation von Prozessen und Abläufen ist ohne fachliche Expertise der Beschäftigten nicht zu leisten. Gleichzeitig geben Spezialisten wichtige Inputs, um die Betriebe für die digitale Zukunft vorzubereiten. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist der Ausbau der digitalen Grundkompetenzen der Beschäftigten.

#### **Fraktion der AfD:**

- *Welche Motivations- und Anreizsysteme gibt es? Welche haben sich als die sinnvollsten und erfolgreichsten erwiesen?*

s. Antwort oben: *Zugänge und Anreize, um sowohl benachteiligte junge Menschen als auch AbiturientInnen für die betriebliche Ausbildung und Karrierewege in der Berufsbildung zu gewinnen*

- *Was treibt die Menschen an?*

s. Inhalte der Sitzung vom 1. April 2019

- *Welche Entlohnungs- und Belohnungssysteme gibt es? Welche davon finden besonders hohen Anklang bei den Beschäftigten?*

In der Ausbildung ist die Ausbildungsvergütung die maßgebliche finanzielle Entlohnung. Diese ist aber nicht alleiniges Entscheidungskriterium von Bewerbern bei der Wahl eines bestimmten Ausbildungsplatzes, s. Inhalte der Sitzung vom 1. April 2019.

In der Weiterbildung spielt insbesondere das Aufstiegs-BAföG eine wichtige Rolle für die Finanzierung der Höheren Berufsbildung zum Meister, Fachwirt oder Betriebswirt. Es sollte als wichtiges Förderinstrument weiter ausgebaut werden - auch um das Ungleichgewicht in der Finanzierung von kostenloser hochschulischer Bildung einerseits und Beruflicher Bildung andererseits, für die bislang Arbeitnehmer und/oder Unternehmen aufkommen, weiter zu reduzieren.

- *Was sind die Bedürfnisse und Ansprüche (Arbeitnehmer- / Unternehmersicht) an die berufliche Weiterbildung 4.0?*

Die Ansprüche an eine Weiterbildung 4.0 sind vielfältig. Sie sollten sich allerdings nicht ausschließlich und einseitig in die Richtung bewegen, die derzeit viele Angebotstrends zeigen: eine starke Segmentierung in Kleinsteinheiten von Bildung. Das macht zwar die Zugänge zu Weiterbildung tendenziell leichter. Lernpfade sollten sich aber wie traditionelle Aus- und Fortbildungen an eine sukzessiven Wissensvertiefung halten. Am Ende sollte eine umfassende Kompetenzvermittlung das Ziel sein.

Unternehmen können nicht nachholen, was eine digitale Grundbildung leisten muss. Arbeitnehmer müssen auch selbst dafür Sorge tragen, dass sie mit den Kompetenzen Schritt halten, die in Wirtschaft und Gesellschaft gefragt sind. Die Fähigkeit, ein Smartphone zu bedienen, ist weder Sache des Betriebes noch notwendigerweise eine ausreichende digitale Kompetenz, um im betrieblichen Alltag erfolgreich zu bestehen.

#### **Fraktion der FDP:**

- *Welche Faktoren sind aus Arbeitgebersicht entscheidend für eine erfolgreiche und gute berufliche Bildung? Was sind neue Ansprüche an die berufliche Bildung durch die Digitalisierung aus Unternehmenssicht?*

Auch wenn Betriebe immer mehr Leistungsschwächeren Ausbildungschancen geben, bleibt ein Mindestmaß an Ausbildungsreife die Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung. Laut DIHK-

Ausbildungsumfrage vermissen Betriebe vor allem Leistungsbereitschaft und Motivation vieler Jugendlicher. 63 Prozent der Unternehmen fehlt bei vielen ihrer Azubis die Einsatzbereitschaft. Eng damit verknüpft sind oftmals mangelnde Disziplin, fehlende Belastbarkeit und Umgangsformen. Ähnlich sieht es bei den Social Skills sowie den Mathe- und Deutschkenntnissen aus. Immer mehr Azubis benötigen Unterstützung, um den Berufsabschluss zu erreichen. Die Politik ist daher gefordert, die richtigen Rahmenbedingungen in den allgemeinbildenden Schulen für eine bessere Ausbildungsfähigkeit zu gestalten und damit bessere Startchancen für das Engagement von Unternehmen und Berufsschulen zu schaffen.

s. außerdem Antworten oben: *Motivationsfaktoren Ausbildung für Unternehmen sowie Mit welchen Maßnahmen lässt sich bei dem betrieblichen Ausbildungspersonal (Ausbildern und Ausbildungsbeauftragte) die Bereitschaft / Motivation fördern, digitale Kompetenzen vermitteln zu wollen oder den innovativen Einsatz digitaler Lern- und Arbeitsmedien zu unterstützen?*

- *Was können Arbeitgeber leisten, um junge Menschen für eine berufliche Bildung zu motivieren? Welche Anreize können sie setzen (z.B. neue Ausbildungsberufe)? Welche Faktoren spielen hierbei aus Arbeitgeberperspektive eine relevante Rolle?*

s. Antwort oben: *Zugänge und Anreize, um sowohl benachteiligte junge Menschen als auch AbiturientInnen für die betriebliche Ausbildung und Karrierewege in der Berufsbildung zu gewinnen*

- *Welche Rahmenbedingungen in der beruflichen Bildung aus Unternehmenssicht sind erforderlich bzw. müssen angepasst werden, um adäquat auf die sich durch den digitalen Wandel ergebenden Veränderungen zu reagieren (Ausstattung, Ausbilderqualifizierung etc.)? Wie kann Politik und Wirtschaft dies sicherstellen – in allen, vor allem auch in kleinen Betrieben?*

s. Antwort oben: *Mit welchen Maßnahmen lässt sich bei dem betrieblichen Ausbildungspersonal (Ausbildern und Ausbildungsbeauftragte) die Bereitschaft / Motivation fördern, digitale Kompetenzen vermitteln zu wollen oder den innovativen Einsatz digitaler Lern- und Arbeitsmedien zu unterstützen?*

- *Wie können Unternehmen Ausbildungsabbrüchen entgegenwirken (z.B. fachliche und persönliche Eignung von Ausbildern)?*

s. Antwort oben: *Welche Ansätze und Lösungsstrategien sind aus Sicht der Arbeitgeber in besonderem Maße dazu geeignet, die Anzahl von Ausbildungsabbrüchen zu reduzieren? Welchen Beitrag können Unternehmen leisten?*

- *Welche Bedeutung kommt einer guten Informationsgrundlage zu den Vorteilen der beruflichen Bildung (Arbeitslosenquote, Einkommensprofile, Karriereperspektiven, schulische Berufsorientierung, öffentliche Debatte etc.) für Berufswahlentscheidungen zu?*

betrifft Perspektive der Jugendlichen, s. Inhalte der Sitzung vom 1. April 2019

## Fraktion DIE LINKE:

- Welche beruflichen Themen und dahintersteckende Berufsfelder sind bei jungen Menschen von besonderem Interesse?

Insbesondere die, die sie schon kennen, entweder, weil zahlreiche Menschen in diesen Berufen arbeiten, wie z. B. im Handel, weil Familienmitglieder in diesen Berufen tätig sind oder weil diese (Kaufmann im E-Commerce) ein modernes Image haben. Berufsorientierung, Praktika und das Kennenlernen der Ausbildungsberufe sind daher das A und O.

- Was tun Unternehmen konkret, um junge Menschen zu erreichen und für die Berufsausbildung zu gewinnen (Beispiele)?

Auszug DIHK-Ausbildungsumfrage 2018:



- *Wie kann befähigende, emanzipierende und inklusive Digitalisierung aus Sicht der Beschäftigten im Betrieb aussehen?*

keine Expertise

- *Innovationsförderliche Arbeits- und Betriebsorganisation braucht Lernförderlichkeit der Arbeit - welche Konzepte, Strategien, Strukturen braucht es dafür?*

keine Expertise

### **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:**

- *Welchen Interessen verfolgen Betriebe schwerpunktmäßig bei der betrieblichen Weiterbildung? Wer erhält heute überhaupt die Möglichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen?*

Betriebe engagieren sich in der Weiterbildung mit Blick auf die Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen, für den Ausgleich des Fachkräftemangels und die Umsetzung ihrer strategischen Zielsetzungen. Dabei geht es um die umfassende (Weiter-)Entwicklung der Belegschaft.

Betriebliche Weiterbildung zielt vornehmlich auf die Beschäftigten eines Unternehmens. Basis ist die Identifizierung von spezifischen betrieblichen Bedarfen, oft aber auch von Qualifikationen, die außerhalb des Betriebes einsetzbar sind. Betriebsfremde Arbeitnehmer werden in Ausnahmefällen ebenso weitergebildet, beispielsweise bei Herstellerschulungen. Ausgeschlossen ist in weiterbildungsaktiven Unternehmen per se niemand.

- *Stehen Geringqualifizierte, Frauen, befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Migrantinnen und Migrantinnen ausreichend im Fokus der betrieblichen Weiterbildung?*

Gradmesser für die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung ist der Beitrag zum Unternehmenserfolg bzw. der betriebliche Bedarf. Dies ist das zentrale Element für die Gestaltung von Weiterbildung. Betriebliche Weiterbildung hat nicht per se zum Ziel, einen gesellschaftlichen Ausgleich zu schaffen. Richtig ist aber: Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels können Unternehmen gut beraten sein, ihre betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen breit anzusetzen. Weiterbildung kann auch einen Beitrag zu einer stärkeren Identifikation mit dem Unternehmen leisten.

- *Weiterbildung für Geringqualifizierte, aber auch für Fachkräfte, wird gerade in Zeiten des digitalen Wandels im besonderen Maße notwendig, um Mechanismen sozialer Ungleichheit entgegenwirken zu können. Wie können Unternehmen motiviert werden, breiter weiterzubilden - und zwar auch all jene, die durch die Digitalisierung aus dem Unternehmen herauszufallen drohen aufgrund ihrer zu geringen oder nicht mehr gebrauchten Qualifikation?*

Von Arbeitslosigkeit gefährdete Mitarbeitergruppen werden sowohl von Seiten der Betriebe als auch im Rahmen der Arbeitsförderung unterstützt. Das Qualifizierungschancengesetz verfolgt die Idee, die Förderung der beruflichen Weiterbildung stärker auf die Beschäftigten auszuweiten. Es kann auch im Interesse der Unternehmen sein, wenn die geförderte Weiterbildung betriebsnahe Inhalte hat und nicht etwa die erforderlichen Qualitätssicherungsmechanismen der AZAV zum Hemmschuh werden. Die wachsenden Fachkräfteengpässe schaffen für die Unternehmen zusätzliche Anreize, ihr Weiterbildungsengagement auch auf breitere Gruppen ihrer Belegschaft auszuweiten, deren Jobs möglicherweise durch die Digitalisierung bedroht sind. Eine zu klärende Frage ist häufig die, wie man unternehmensseitig die Beschäftigten in der Breite zu mehr Weiterbildung motiviert.