

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt
Kommissionsdrucksache
19(28)47
zu TOP 1, 10. Sitzung, 06.05.19
06.05.2019



Stellungnahme

Sitzung der Enquete-Kommission
„Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“
am 6. Mai 2019
zum Thema
„Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche
berufliche Aus- und Weiterbildung“

Katharina Weinert,
Abteilungsleiterin Bildungspolitik und Berufsbildung,
Handelsverband Deutschland - HDE - e.V.

Berlin, Mai 2019



Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit 3 Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von 525 Milliarden Euro jährlich.

Der Einzelhandel ist mit mehr als 150.000 Auszubildenden einer der größten Ausbilder Deutschlands. Der Einzelhandel stellt jährlich allein mit seinen beiden Kernberufen Kaufleute im Einzelhandel und Verkäufer 10 Prozent aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen Ausbildungsberufen. Darüber hinaus bilden die Einzelhandelsunternehmen in über 60 weiteren Berufen aus. Karriere mit Lehre ist im Handel die Regel, so haben 80 Prozent der Führungskräfte in der Branche ihren Werdegang mit einer Ausbildung begonnen. Darüber hinaus werden verschiedene Duale Studiengänge angeboten. Mit den dreijährigen Kombinationsprogrammen aus Aus- und Fortbildung (sog. Abiturientenprogramme des Handels) bietet der Einzelhandel zudem seit den 70er Jahren Hochschulzugangsberechtigten eine sehr gute Alternative zum Studium an und stellte hierfür allein im Jahr 2018 über 11.000 Stellen zur Verfügung. Mit der seit 1. August 2018 neu eingeführten Ausbildung Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce hat der Handel sein Ausbildungsangebot ausgebaut und setzt seine Erfolgsgeschichte als einer der größten Ausbilder fort. Die bundesweit einheitliche Fortbildung „Fachwirt/Fachwirtin im E-Commerce“ befindet sich aktuell im Schaffungsprozess und wird voraussichtlich im Jahr 2019 in Kraft treten.

Übergeordneter Fragenkatalog der Fraktionen

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

Den unterschiedlichen Bedürfnisse der jungen Generation muss Rechnung getragen werden. Die Handelsunternehmen bieten deshalb sehr erfolgreich den unterschiedlichen jungen Talenten ein breites Spektrum qualifikationsangemessener Einstiegchancen an:

- Zwei- und Dreijährige Ausbildungen,
- Abiturientenprogramme und
- Duale Studiengänge.

Die Interessenverwirklichung spielt bei der Wahl eines Ausbildungsberufs oftmals eine große Rolle. Im Handel können die jungen Menschen ihre eigenen Interessen vertiefen. So kann beispielsweise derjenige, der sich für Technik interessiert, in den Elektronikhandel gehen, wer sich für Kleidung



interessiert, in die Modebranche, und derjenige, der sich für gesunde Ernährung interessiert, in den Lebensmittelhandel. Das vielfältige Angebot für die unterschiedlichen jungen Talente zahlt sich aus. Der Einzelhandel ist einer der größten Ausbilder Deutschlands und stellt jährlich allein mit seinen beiden Kernberufen Kaufleute im Einzelhandel und Verkäufer 10 Prozent aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen Ausbildungsberufen. Darüber hinaus wird in über 60 weiteren Berufen ausgebildet. Dieses breite Angebot deckt viele der Interessenslagen junger Menschen ab. Dies reicht vom Kundenkontakt bis hin zum reinen Büroarbeitsplatz. Dies sind wichtige Faktoren, die die junge Generation bei ihrer Ausbildungswahl in den Blick nimmt.

Einen besonders hohen Stellenwert hat das Thema Durchlässigkeit. Junge Menschen wollen heute oftmals nicht zu Beginn ihrer Ausbildung festlegen müssen, was sie bis zum Ende ihrer Karriere machen werden. Zwischen allen Bildungsbereichen sind daher Übergänge notwendig. Dies gilt insbesondere für die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Bildung und der hochschulischen Bildung. Es wäre beispielsweise erstrebenswert, wenn zukünftig mit einem Fortbildungsabschluss, welcher der Stufe 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zugeordnet ist, die Aufnahme eines Masterstudiums möglich wird.

Die Weiterentwicklungsperspektiven nach einer Ausbildung im Handel sind vielfältig. Die Fortbildungen des Handels werden vielfach in Anspruch genommen und bereiten optimal auf eine Karriere vor. Die Aufstiegschancen im Handel sind groß, so haben 80 Prozent der Führungskräfte ihre Karriere mit einer Ausbildung begonnen.

Bei der Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen – auch an den Gymnasien – sind die guten Aufstiegschancen mit einer dualen Ausbildung und einer sich gegebenenfalls anschließenden Fortbildung stärker in den Blick zu nehmen. Auch die Möglichkeit einer verkürzten oder verlängerten Berufsausbildung benötigt eine bessere Aufklärung. Durch eine fundierte Berufsorientierung und Aufklärung über das duale Ausbildungssystem und seiner Chancen kann zudem die Zahl der Studienabbrüche minimiert sowie die Motivation in den beruflichen Einstieg gefördert werden.

Nicht-Beschäftigte bieten ein großes Potenzial für die Wirtschaft. Mit Umschulungsangeboten und Teilqualifikationen können diese in den ersten Arbeitsmarkt (zurück)geführt werden.

Zu den unterschiedlichen Bedürfnissen und Ansprüchen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern siehe nachstehende Antwort.



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.

Aus den im Juli 2017 veröffentlichten Zahlen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2015 geht hervor, dass im Einzelhandel im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft überdurchschnittlich viele Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten durchführen. So stieg im Einzelhandel laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2015 die Zahl der Unternehmen, die auf Weiterbildungsmaßnahmen setzten, um zwölf Prozent im Vergleich zum Jahr 2010. Insgesamt nutzten damit 79,8 Prozent der Einzelhändler Weiterbildungen für ihre Mitarbeiter. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft waren es 77 Prozent im Jahr 2015.

Die Unternehmen investierten laut einer IW-Studie im Jahr 2016 insgesamt 33,5 Mrd. Euro jährlich in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Rund 85 Prozent der Unternehmen in Deutschland waren im Jahr 2016 in der Weiterbildung aktiv.

Weiterbildung ist ein wichtiger Teil der Personalarbeit. In den letzten Jahren setzen immer mehr Betriebe auf eine zielgerichtete Weiterentwicklung der Beschäftigten. Einige Dimensionen haben sich im Umfeld verändert - z. B. bei weiterer Digitalisierung auch des stationären Handels, Konkurrenzen zwischen und Integration von Vertriebswegen, Erwartungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Anforderungen der vielschichtigen Kundengruppen an die Leistungserbringung durch den Handel. Dabei ist zu beachten:

- Weiterbildung muss auch künftig flexibel und bedarfsorientiert auf eine große Vielfalt an Qualifikationserfordernissen vorausschauend agieren und reagieren können. Daher muss betriebliche Weiterbildung weitestgehend regelungsfrei bleiben.
- Ein wichtiger Baustein der betrieblichen Weiterbildung ist der weitere Ausbau insbesondere von arbeitsplatznahen und arbeitsintegrierten Lernformen und die Nutzung von E- bzw. Blended-Learning, sowie mobilem Lernen (z. B. via Apps und YouTube). Um Unternehmen die Einführung und Umsetzung neuer Lehr- und Lernmodelle zu erleichtern, muss sich auch das deutsche Arbeitszeitgesetz von der Orientierung an der täglichen Arbeitszeit zugunsten einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit lösen.
- Um Lern- und Innovationsfähigkeit sowie Beschäftigungsfähigkeit für ein länger werdendes Berufsleben zu erhalten, sind grundsätzlich alle Beschäftigtengruppen in betriebliche Weiterbildung einzubeziehen; vorrangig sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzubeziehen, die mit neuen Qualifikationsanforderungen konfrontiert werden.
- Nicht Weiterbildungsansprüche, sondern die Einsicht in die Notwendigkeit von laufender Weiterentwicklung der Kompetenzen fördern Weiterbildungsmotivation und -aktivität.



- Führungskräfte sind entscheidende „Stellschrauben“ für die Personalentwicklung und die Weiterbildung. Sie tragen Verantwortung für die nachhaltige Implementation von Innovationen und Veränderungen und sorgen dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „mitgenommen“ werden und den Wandel als Chance, nicht aber als Bedrohung empfinden.
- Die Nachqualifizierung von Beschäftigten ohne oder mit einer veralteten Ausbildung ist weiterhin in den Blick zu nehmen und bietet beiderseitig Chancen. Die Entwicklung und der Einsatz von Weiterbildungsmodulen, die über die Externenzulassung nach § 45 Abs. 2 BBiG auf die Abschlussprüfung vorbereiten, sind zu fördern.
- Angesichts von immer heterogener werdenden Belegschaften ist den Aspekten Diversity, Gesundheitsmanagement und Interkulturelles besonderes Augenmerk zu widmen.
- Die zunehmende Digitalisierung der Handelsprozesse sowie die Entwicklung hin zu Multi-Channel und zur Vernetzung der verschiedenen Vertriebswege erfordern teilweise deutliche Verbesserungen bei IT- und Medienkompetenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Kontraproduktiv wäre es, neue Begrifflichkeiten wie die Höhere Berufsbildung oder neue Bezeichnungen für die etablierten und bewährten Fortbildungen (wie „Berufsbachelor“ und „Berufsmaster“) einzuführen.

Der Begriff „Höheren Berufsbildung“ und dessen Verwendung ist umstritten. Der Begriff „Höhere Berufsbildung“, der aus der Schweiz stammt, lässt sich nicht ohne weiteres auf unser deutsches Bildungssystem übertragen. Der Begriff „Höhere Schule“ wurde in Deutschland bereits vor Jahren aus Gründen der Chancengleichheit erfolgreich abgeschafft. Mit Blick auf den anhaltenden Akademisierungstrend sollte die Berufliche Bildung insgesamt gestärkt werden. Jedoch ist durch die Einführung und Verwendung des Begriffs „Höhere Berufsbildung“ zu befürchten, dass das Gegenteil passieren wird. Der Begriff ist im Stande, die erfolgreiche duale Ausbildung in Deutschland als niedere Ausbildung abzustufen. Und dieser Umkehrschluss liegt bereits (sprachlich) auf der Hand: Wenn es etwas Höheres gibt, muss es auch etwas Niederes geben. Der Stellenwert der dualen Ausbildung darf unter keinen Umständen herabgesetzt werden. Auch deshalb nicht, weil der Einstieg in die Berufliche Bildung über die duale Ausbildung erfolgt. Erst nach Absolvierung dieser kann eine Fortbildung angestrebt werden. Es ist nicht förderlich, die Aufstiegsfortbildungen bewerben zu wollen, aber die zwei-, drei- und dreieinhalbjährigen Ausbildungen (sprachlich) niederzustellen.

Das Marketing für die Berufliche Bildung darf nicht erst bei den Fortbildungen ansetzen, sondern muss die Berufliche Bildung mit ihren Karrierewegen im Ganzen in den Fokus rücken. Dafür benötigt es keine Einführung von neuen Begrifflichkeiten. Insbesondere braucht es dafür kein neues und missverständliches Label. Sondern die Stärken des erfolgreichen Qualifizierungssystems aus Aus- und Fortbildung muss herausgestellt werden.



Zudem sind die Fortbildungsbezeichnungen wie Handwerksmeister, Handelsfachwirt, Industriemeister, Techniker, Betriebswirt in ihren Branchen, in der Gesellschaft und über die Grenzen Deutschlands hinaus anerkannte Fortbildungsbezeichnungen, die nicht geändert werden müssen.

Die etablierten und bewährten Fortbildungsbezeichnungen in „Berufsbachelor“ und „Berufsmaster“ umzubenennen, ist ebenfalls abzulehnen. Dies ist weder erforderlich noch hilfreich und stellt ohne Not die bisherigen, etablierten und anerkannten Abschlussbezeichnungen der Fortbildungen in Frage. Zudem wird mit den neuen Bezeichnungen eine Gleichwertigkeit mit den akademischen Bildungsabschlüssen „Bachelor“ und „Master“ suggeriert, die jedoch gerade nicht gegeben ist. Diese könnten zudem Erwartungen bei den Teilnehmern wecken, die das aktuelle Bildungssystem – auch mit Blick auf die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulbildung – nicht erfüllen kann.

Motivationsfaktoren für Unternehmen und über- und außerbetriebliche Akteure

Die Wahrnehmung und Realisierung der Digitalisierungschancen liegt in der unternehmerischen Verantwortung. Der Handel benötigt dafür gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Insbesondere die duale Ausbildung ist ein wichtiges Instrument für die Fachkräftesicherung. Die Unternehmen übernehmen eine besondere gesellschaftliche Verantwortung und sorgen durch ihr Engagement in der Ausbildung für die geringste Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Sie gestalten sozialpartnerschaftlich und aus der Praxis heraus die Ausbildungsverordnungen und Ausbildungsrahmenpläne. Diese sind handlungsorientiert und technikoffen formuliert und somit auf die unterschiedlichen Geschäftsmodelle der Unternehmen anwendbar. Damit ist sichergestellt, dass Unternehmen nach den aktuellsten Standards und auch ihren individuellen Bedürfnissen ausbilden können. Die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein entscheidender Faktor bei der Attraktivitätssteigerung eines Arbeitgebers, um im Wettbewerb mit anderen Marktteilnehmern bestehen zu können. Durch Weiterbildung wird die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und somit liegt die Weiterbildung im ureigenen Interesse der Arbeitgeber. Zudem bieten sich den Unternehmen durch die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Möglichkeiten zur eigenen Weiterentwicklung und Professionalisierung des Unternehmens.

Der duale Partner Berufsschule ist mit zeitgemäßen Lehr- und Lernmitteln auszustatten, um gleichwertige Ausbildungsrahmenbedingungen zwischen Theorie und Praxis herzustellen. Berufsschulen und Lehrkräfte müssen fit für die Digitalisierung sein, um Auszubildenden die Ausbildungsinhalte – auch von modernisierten Berufen sowie neuen Berufen (z. B. Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce) – vermitteln zu können. Daher sollte der Bund die Förderung



zielgerichteter Aus- und Weiterbildungsprogramme verstärken, die sich an den betrieblichen und individuellen Bedarfen orientiert. Die zügige Verbesserung der IT- und Medienausstattung in sämtlichen Einrichtungen unseres Bildungssystems ist dringend notwendig. Digital- und Medienkompetenz ist eine Schlüsselqualifikation und muss deshalb zum festen Bestandteil der Aus- und Weiterbildung des in Schulen, Betrieben, Bildungseinrichtungen und Hochschulen tätigen Lehrpersonals werden. Zudem ist das Absolvieren von Betriebspraktika durch Lehrkräfte zu unterstützen.

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

Die duale Ausbildung bietet den unterschiedlichen jungen Talenten vielseitige Karrierewege und Möglichkeiten zur Entfaltung eigener Interessen und Fähigkeiten. 80 Prozent der Führungskräfte im Handel haben ihre Karriere mit einer Ausbildung begonnen.

- Wir brauchen eine gute Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen – auch an den Gymnasien –, die die guten Karrierechancen und Verdienstmöglichkeiten mit einer Ausbildung aufzeigt. Wichtig hierbei sind mehrere Berufspraktika während der gesamten Schulzeit und eine individuelle Berufsberatung. Neben der Integration der Berufsorientierung in die Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals sollten Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen ebenfalls regelmäßige Betriebspraktika wahrnehmen.
- Besondere Anreize für die Ausbildungsaufnahme bieten auch die Betriebe. Diese sind vielseitig und reichen von Personalrabatten über Smartphones und Tablets bis zu kleinen Prämien.
- Zeitgemäß ausgestattete Berufsschulen sind ein weiterer Anreiz, eine duale Berufsausbildung aufzunehmen. Hierbei kommt es nicht immer auf die wohnortnahe Beschulung an, sondern vielmehr auf fachlich zielgerechten Unterricht in Fachklassen. Gerade am Beispiel des neu geschaffenen Berufes Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce wird deutlich, wie wichtig eine Beschulung in Fachklassen ist. Digitale Lehr- und Lernkonzepte können zudem ermöglichen, eine gezielte Beschulung in Fachklassen durch Blended-Learning-Konzepte durchzuführen und damit teilweise weite Anreisewege zur Berufsschule zu vermeiden. Dies könnte die Attraktivität der dualen Berufsausbildung für die Generation der „Digital Natives“ um ein Vielfaches erhöhen.
- Besondere Anreize können die verkürzte Berufsausbildung und die Anrechnung von beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit sein. Über diese Möglichkeiten muss eine umfangreichere Aufklärung während der Berufsorientierung erfolgen.
- Ebenso in den Blick zu nehmen sind die Verlängerung der Ausbildung, Teilzeitausbildung sowie Förderinstrumente wie die ausbildungsbegleitende Hilfe und die assistierte Ausbildung.



- Auch die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung bietet jungen Menschen weitergehende Perspektiven.

Was sind die Ansprüche der Leistungselite in der Berufsausbildung?

Zu den Bedürfnissen aller jungen Menschen zählen angemessene Karrierechancen. Gute Leistungen werden anerkannt und dementsprechend belohnt. Die Potenziale der jungen Auszubildenden werden von den Betrieben schnell erkannt und gefördert.

Für Hochschulzugangsberechtigte bieten sich verschiedene attraktive Zugangswege in die Berufliche Bildung.

- **Verkürzte Ausbildung**

Die verkürzte Berufsausbildung bietet einen großen Anreiz für Hochschulzugangsberechtigte, eine duale Berufsausbildung in kurzer Zeit abzuschließen und somit schneller in den Arbeitsmarkt einzusteigen oder eine Fortbildung anzuschließen.

Es sollte stärker darüber aufgeklärt werden, dass mehrere Verkürzungsgründe kombiniert werden können. Zum Beispiel kann aufgrund einer überdurchschnittlichen Leistung vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden, auch wenn eine Ausbildungszeit bereits zu Ausbildungsbeginn wegen schulischer Vorbildungen verkürzt worden ist. Die Ausbildungsdauer sollte aber folgende Mindestausbildungszeiten nicht unterschreiten:

- bei einer Regelausbildungszeit von 3,5 Jahren: 2 Jahre
- bei einer Regelausbildungszeit von 3 Jahren: 1,5 Jahre
- bei einer Regelausbildungszeit von 2 Jahren: 1 Jahr

- **Abiturientenprogramme des Handels**

Seit Mitte der 1970er Jahre bietet der Einzelhandel aufstiegsorientierten Hochschulzugangsberechtigten spezielle Qualifizierungskonzepte an, die sich in jahrzehntelanger Praxis bewährt haben und für Arbeitgeber und Bewerberinnen und Bewerber ein gleichermaßen attraktives wie leistungsgerechtes Angebot darstellen. Binnen drei Jahren qualifizieren sich die Teilnehmenden der Abiturientenprogramme zur Fach- und Führungskraft im Handel und erlangen in dieser Zeit bis zu drei IHK-Abschlüsse.

Mittlerweile bieten die Handelsunternehmen jährlich mehr als 11.000 Hochschulzugangsberechtigten – u. a. (Fach-)Abiturienten und Studienabbrechern – die Möglichkeit, sich in Abiturientenprogrammen binnen drei Jahren für eine Fach- oder



Führungsposition zu qualifizieren, und belegten Platz 12 im Ranking der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit im Berichtsjahr 2017/2018.

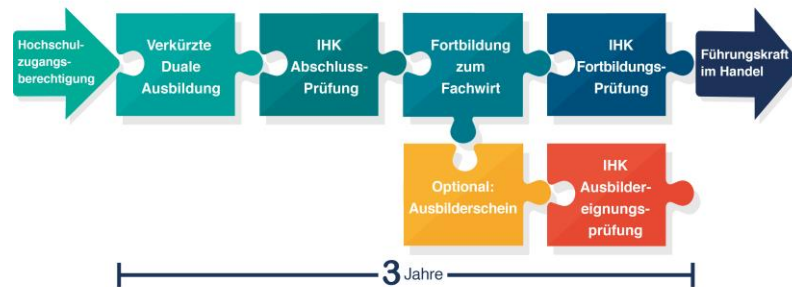
Kein anderer Wirtschaftszweig bietet Hochschulzugangsberechtigten innerhalb von drei Jahren die Chance, auf diese Weise Führungspositionen auch ohne Studium an einer Hochschule zu erreichen. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen mehr als deutlich, dass gerade die enorm steigende Zahl der Abiturientinnen und Abiturienten wiederum eine starke Zunahme an Studierenden nach sich zieht. Hierfür bedarf es neben leistungsfähigen Hochschulen vor allem auch konkurrenzfähiger betrieblicher Bildungsangebote wie der Abiturientenprogramme des Handels.

Bei den Abiturientenprogrammen kooperieren Handelsunternehmen und Bildungseinrichtungen des Handels. Sie vermitteln gemeinsam die Inhalte eines Ausbildungsberufs (z. B. Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel) und Fortbildungsberufs (z. B. Geprüfte/r Handelsfachwirt/in). In der Regel wird zusätzlich die Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung (AEVO-Prüfung) angeboten. Im Handelsunternehmen werden die praktischen Inhalte und die schulischen Inhalte in einer Bildungseinrichtung des Handels vermittelt, die hohe Kompetenz in Sachen Handel haben und auf Qualitätsstandard setzen. Durch die enge Verzahnung zwischen intensiven Lernphasen in homogenen Gruppen in den Bildungseinrichtungen und praktischen Umsetzungsphasen in den Unternehmen lernen die Teilnehmenden der Programme die Branche Handel von Grund auf kennen. Gleichzeitig bereiten die Programme passgenau auf die Übernahme von Fach- und Führungsverantwortung vor.

Nach einer erfolgreichen Teilnahme an den Abiturientenprogrammen können die Fachwirtinnen und Fachwirte in den Handelsunternehmen zahlreiche Fach- und Führungsfunktionen übernehmen, wie Gruppen-, Team- oder Bereichsleitung sowie Abteilungen oder Filialen leiten. Sie können als Personal-, Marketing-, Sales-, Key-Account-, Category- oder E-Commerce-Manager tätig sein, in Einkauf, Controlling und Logistik, Vertrieb oder Verwaltung.

Das Erreichen des Fortbildungsabschlusses ist das zentrale Ziel der Abiturientenprogramme. Da der Fachwirtabschluss nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) einem hochschulischen Bachelorabschluss gleichwertig ist (DQR-Niveau 6), stellen die Abiturientenprogramme eine sehr gute Alternative zum Studium dar. Wie beim regulären Abschluss als Bachelor soll der Fachwirt bei den Abiturientenprogrammen in drei Jahren erreicht werden inklusive berufs- und betriebspraktischer Erfahrungen.

Abiturientenprogramme im Handel zur Führungskraft in drei Jahren



▪ Duales Studium

Die Unternehmen bieten Hochschulzugangsberechtigten zudem die Möglichkeit an, ein Duales Studium zu absolvieren. Die fachliche Ausrichtung der Angebote für ein Duales Studium im Handel sind so vielfältig wie der Handel selbst. Je nach Unternehmen und Einsatzgebiet kann sich zusätzlich auf verschiedene Bereiche spezialisiert werden, wie beispielsweise BWL, Logistik, Marketing oder E-Commerce.

Es werden zwei unterschiedliche duale Studienmodelle angeboten:

1. **Ausbildungsintegrierendes duales Studium:** Kombiniert ein Studium an einer Hochschule mit einer dualen Berufsausbildung im Betrieb. Es werden sowohl ein Studien- als auch ein Berufsabschluss erworben.
2. **Praxisintegrierendes duales Studium:** Kombiniert ein Studium mit Praxisphasen (z. B. in Form von Praktika) im Betrieb. Es wird ein Studienabschluss erworben. Nach dem Abschluss eines praxisintegrierenden dualen Studiums besteht die Möglichkeit einer sog. Externenprüfung für einen entsprechenden Ausbildungsberuf, durch die zusätzlich ein Ausbildungsabschluss erwerben werden kann.

Wo liegen die Ursachen für Ausbildungsabbrüche?

25 Prozent der Ausbildungsverträge werden vorzeitig gelöst, jedoch setzt die Hälfte der Auszubildenden ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fort oder wählt einen anderen Ausbildungsberuf. Die „echten“ Abbrüche liegen bei ca. 12 Prozent. Im Vergleich zur Studienabbrecherquote von 30 Prozent ist dieser Wert gering.



Die eigentliche Ursache für Ausbildungsabbrüche sind die unzureichende Berufsorientierung und damit einhergehend auch falsche Vorstellungen vom Beruf. Darüber hinaus werden u. a. folgende Gründe für Ausbildungsabbrüche genannt: Dissens zwischen Erwartungen von Auszubildenden und betrieblicher Realität, kein Durchhaltevermögen des Auszubildenden oder Kommunikationsdefizite zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildendem.

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

Gut ausgebildete Fachkräfte sind für jedes einzelne Unternehmen wichtig und langfristig betrachtet der Motor der Wirtschaft. Sie sind somit von entscheidender Bedeutung für das ganze Land. Umso problematischer ist deshalb die Tatsache, dass der viel beklagte Fachkräftemangel weiterhin anhält. Umso wichtiger ist eine gute Ausbildung, bei der die Rahmenbedingungen stimmen.

Der Einzelhandel ist ein ausbildungsintensiver Wirtschaftsbereich. Eine gute Ausbildung ist für viele Händler die Grundlage für die Gewinnung und Bindung von guten Fachkräften. Je nach Standort und Branche ist es insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen wichtig, Maßnahmen für den sich abzeichnenden Nachwuchs- und Fachkräftemangel zu ergreifen, um auf diese Verknappung zu reagieren. Hierfür ist wichtig, den Ruf des eigenen Unternehmens zu prüfen und die Ausbildungsattraktivität deutlich in den Vordergrund zu stellen.

Essenziell sind dabei engagierte Ausbilder. Sie planen die Ausbildung, führen sie durch, sind letztlich jene, die wesentlich dafür sorgen, dass die Auszubildenden die Prüfung bestehen können oder sich im Betrieb wohl fühlen, so dass sie gern im Unternehmen weiter arbeiten wollen. Die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO) stellt für verantwortliche Ausbilder im Sinne des Berufsbildungsgesetzes einen Mindeststandard dar, aber auch für nebenberufliche Ausbilder oder die ausbildenden Fachkräfte kann die AEVO-Prüfung eine wesentliche Unterstützung bieten, um Auszubildenden die erforderlichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten so zu vermitteln, dass sie zur Ausübung qualifizierter beruflicher Tätigkeiten in einer sich wandelnden Arbeitswelt befähigt werden. Die Qualifizierung für ganzheitliche berufliche Handlungen ist ein zentrales Ausbildungsziel, um nach der Übernahme kompetente, selbstbewusste und motivierte Mitarbeiter einsetzen zu können. Wichtige Bestandteile einer guten Ausbildung sind:

Information: Es gibt verschieden Möglichkeiten, um die potenziellen Auszubildenden auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen: Inserate in der Regionalpresse und auf Ausbildungsportalen sowie Teilnahme an (regionalen) Ausbildungs- und Berufsmessen können nützlich sein. Mittlerweile setzen Unternehmen vermehrt auf kurze und jugendgerechte Ansprache durch Social-Media-Kanäle und Youtube-Videos, bei denen das Unternehmen und die Ausbildung – mal mehr und mal weniger ernst – vorgestellt wird. Erfahrungsgemäß bieten sich aber auch Informationstage im Unternehmen für Schüler, Eltern und Lehrkräfte an. Bereits im Vorfeld der



Ausbildung kann durch Schülerbetriebspraktika und Ferienjobs über die beruflichen Anforderungen und Chancen informiert werden, auch Girls'Day und Boys'Day werden dafür genutzt. Informationen auf Augenhöhe kommen ebenfalls gut an: Auszubildende aus dem 2. oder 3. Ausbildungsjahr sollten über ihre eigene Ausbildung berichten und als „Pate“ zur Seite stehen.

Angebot: Mit individuellen Ausbildungsangeboten für leistungsstärkere und leistungsschwächere Jugendliche kann das Reservoir an zukünftigen Fachkräften besser ausgeschöpft werden. Die verschiedenen Formen der Berufsausbildung sind dabei in den Blick zu nehmen: Zwei- und Dreijährige Ausbildungsberufe, Abiturientenprogramme des Handels, duales Studium (praxis- oder ausbildungsintegriert).

Unterstützende Hilfen: Schwächere Auszubildende oder Menschen mit Fluchthintergrund können mittels der ausbildungsbegleitenden Hilfe (abH) und der assistierten Ausbildung (AsA) besonders gestützt und gefördert werden. Ausbildungsabbrüchen kann so vorgebeugt werden.

Zusatzqualifikationen: Leistungsstarke Jugendliche können durch Zusatzqualifikationen, wie beispielsweise erweiterte Fremdsprachenkompetenz und Vermittlung weiterer Wahlqualifikationen, bereits während der Ausbildung gefördert und an das Unternehmen gebunden werden.

Vergütung: Die Ausbildungsvergütung richtet sich für tarifgebundene Unternehmen nach der vereinbarten Vergütungshöhe in den Tarifverträgen. Nicht-tarifgebundene Unternehmen können bis zu 20 Prozent unter dieser vereinbarten Vergütungshöhe ihre Ausbildungsverträge bei der zuständigen Kammer eintragen lassen. Eine angemessene Ausbildungsvergütung ist der Schlüssel für gute Bewerber. Mittlerweile bieten viele Unternehmen Auszubildende zusätzlich „Goodies“ an, wie einem Smartphone oder einem Vertrag für das Fitnessstudio.

Struktur: Die Ausbildung muss klar strukturiert und für alle transparent gemacht werden.

Start: Die Startphase sollte abwechslungsreich gestaltet werden. Auszubildende sollten das Unternehmen und die neue Umgebung kennen lernen, etwa durch einen Rundgang, an den sich Informationsaufgaben anschließen oder durch Selbsterkundung, deren Ergebnisse Ausbilder und Auszubildende gemeinsam auswerten.

Methode: Methodenvielfalt prägt den Ausbildungsablauf: Zunehmend werden E-Learning- und Blended-Learning-Elemente in die Ausbildung integriert. Geeignete Medien werden als Unterstützung der Ausbildung eingesetzt.

Projektorientierung: Bereits in einer sehr frühen Ausbildungsphase prägt Projektorientierung die Ausbildungsgestaltung. Sie fördert das selbstständige Lernen und die Übernahme von Verantwortung. Im Handel sehr häufig eingesetzte Projekte sind beispielsweise „Azubis führen einen Markt oder leiten eine Abteilung“ oder „Azubis gestalten Sonderverkaufsaktionen“. Im E-Commerce ist projektorientiertes Arbeiten für Auszubildende an der Tagesordnung. Innovationstage im Unternehmen liegen ebenfalls im Trend, bei denen Jugendliche ihre Ideen fernab vom Arbeitsalltag einbringen, ausarbeiten und vorstellen können. Die frühzeitige Übernahme an



Verantwortung fördert die Motivation, steigert Lernerfolge und stärkt das Interesse an der Ausbildung. „Fehler machen dürfen“ gehört in diesem Zusammenhang zum normalen Ausbildungsgeschehen, denn aus Fehlern lernt man bekanntlich. Darüber hinaus ist es erforderlich, die Erfahrungen, Arbeitsergebnisse und Schlussfolgerungen mit den Auszubildenden zu besprechen und auszuwerten. Fehler und Feedback-Kultur sind Bestandteile einer guten Ausbildung.

Kooperationen: Während der Ausbildung sollte in jedem Fall der Kontakt mit der jeweiligen Berufsschule gesucht und genutzt werden, damit Unternehmen und Berufsschule gemeinsam am Erfolg der Ausbildung arbeiten können. Lehrkräften können Unternehmensführungen und Praktika angeboten werden, um im Unterricht die Praxisvielfalt und Neuerungen einfließen zu lassen.

Weiterbildung: Für Handelsunternehmen ist Weiterbildung ein zentraler Teil der Personalarbeit. In den letzten Jahren setzen immer mehr Unternehmen auf eine zielgerichtete Weiterentwicklung der Beschäftigten. Guten Auszubildenden werden Karrierechancen angeboten: Im Rahmen betrieblicher Personalentwicklung und der Teilnahme an Maßnahmen der Aufstiegsfortbildungen, zum Beispiel dem Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel oder dem Handelsfachwirt, oder einer der von Fachschulen des Handels angebotenen Aufstiegserweiterung zum staatlich geprüften Betriebswirt können künftige Führungskräfte qualifiziert werden. Talentmanagement ist die konsequente Fortsetzung der betrieblichen Berufsausbildung.

Berufsschulen: Die Rahmenbedingungen an den Berufsschulen sind sehr unterschiedlich. So gibt es mittlerweile Berufsschulen, die den neuesten technischen Standards entsprechen und als attraktiver Lern- und Lehrort von Lehrkräften und Auszubildenden wahrgenommen werden. Hier besteht allerdings weiterhin ein erheblicher Modernisierungsbedarf, um flächendeckend gute Voraussetzungen bereitzustellen.

Zu den eingereichten Präzisierungen der Fraktionen

Fraktion der CDU/CSU

- **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?**

Nicht jeder Betrieb ist geeignet, Ausbildungsplätze anzubieten. Die Voraussetzungen der Geeignetheit werden von den jeweils zuständigen Stellen überprüft. Verstärker in den Blick können sogenannte Verbundausbildungen genommen werden, bei denen Betriebe gemeinsam ausbilden. Das kann in Betracht kommen, wenn die Mindestausbildungsinhalte nicht in einem Betrieb alleine vermittelt werden können. Nichtsdestotrotz darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass die



Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sehr groß ist, viele Betriebe aber aufgrund des anhaltenden Akademisierungstrends und demografischen Wandels weniger oder keine Bewerber haben.

- **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?**

Die Annahme ist richtig. Vergleiche vorstehende Antwort.

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

Vergleiche Antwort zu „Was sind die Ansprüche der Leistungselite in der Berufsausbildung?“

Insbesondere durch Angebote dualer Studiengänge, Aufklärung über Anrechnungs- und Verkürzungsmöglichkeiten sowie dem Angebot an kombinierten Qualifizierungsprogrammen aus Aus- und Fortbildung – wie bei den Abiturientenprogrammen des Handels, bei denen innerhalb von drei Jahren bis zu drei Abschlüsse erreicht werden können.

- **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?**

Voraussetzung ist, dass digitale Lern- und Arbeitsmedien für den Einsatz im Betrieb vorhanden sind. Die Bereitschaft und Motivation diese einzusetzen, ist grundsätzlich vorhanden. Insbesondere große Handelsunternehmen arbeiten schon seit vielen Jahren erfolgreich mit E-Learning- und Blended-Learning-Formaten und integrieren diese sowohl in ihre Aus- als auch Weiterbildung. Die Zentralstelle für Berufsbildung im Handel (zbb) unterstützt beispielsweise KMU durch verschiedene E-Learning-Angebote.

- **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?**

Eine wichtige Voraussetzung, um Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen, ist eine gute und fundierte Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen – auch an den Gymnasien. Die Berufsorientierung sollte die guten Karrierechancen und Verdienstmöglichkeiten mit einer Ausbildung aufzeigen. Wichtig sind mehrere Betriebspraktika während der gesamten Schulzeit und eine individuelle Berufsberatung. Neben der Integration der Berufsorientierung in die Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals an Hochschulen, sollten Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen ebenfalls regelmäßige Betriebspraktika absolvieren.



- **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?**

Vergleiche Antwort zu „Wie stellen sich die Rahmenbedingungen der Ausbildung (Ausbildungsqualität, Ausbildungsbedingungen) dar?“ unter „Information“.

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

Durch Praktika oder Ferienjobs können junge Menschen Einblicke in den Arbeitsalltag verschiedener Berufsfelder erlangen. Deshalb sind mehrere Betriebspraktika während der Schulzeit zu unterstützen, um damit auch Ausbildungsabbrüchen aufgrund falscher Vorstellungen vom Beruf vorbeugen zu können. Regionale Stellenplatzangebote und Ausbildungsbörsen sowie Jobmessen und sogenannte Azubi-Speed-Datings bieten Unternehmen und potenziellen Bewerbern gute Rahmenbedingungen, um sich über die Berufsausbildung, die gegenseitigen Interessen und Ansprüche zu informieren. Zudem sollten die Länder kostenlose ÖPNV-Tickets für Auszubildende – gegebenenfalls auch länderübergreifend – anbieten.

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

Motivierte und lernbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten Unternehmen ein großes Potenzial. Eigenverantwortung und -initiative der Beschäftigten sind für das Engagement in der beruflichen Weiterbildung sehr wichtig. Ebenso wie Motivation und Bereitschaft Neues zu lernen.

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?**

Vergleiche Antwort zu „Motivationsfaktoren für Unternehmen und über- und außerbetriebliche Akteure“.

Die Digitalisierung verändert den Einzelhandel und auch die Anforderungen an das Personal. Insbesondere müssen sich die Tätigkeitsfelder dem stetig wachsenden E-Commerce anpassen. Die Einzelhandelsberufe wurden im Jahr 2017 modernisiert und u.a. um die Wahlqualifikation „Online-Handel“ ergänzt. Trotzdem waren die bis dahin verfügbaren Ausbildungsberufe für den stetig wachsenden E-Commerce nicht passgenau für die neuen Anforderungen. Denn die etablierten



kaufmännischen Ausbildungsberufe orientieren sich stark an den Prozessen innerhalb der Wertschöpfungsstufen. Durch den E-Commerce entstehen neue Tätigkeitsfelder, neue wertschöpfungsstufenüberschreitende Prozesse und Geschäftsmodelle mit eigenen Arbeitsweisen und Vorgängen. Für diese sind eigene, umfassende Ausbildungsinhalte notwendig gewesen. Bis vergangenen Jahr wurden hauptsächlich Hochschulabgänger und Quereinsteiger im Online-Handel eingesetzt. Für die Zukunft reichte das allerdings angesichts des steigenden Bedarfs an Fachkräften für den E-Commerce nicht. Die Händler wünschten sich einen Beruf, in dem der Nachwuchs systematischer und qualifizierter auf eine Karriere im Online-Handel vorbereitet wird. Denn wer als Händler im Online-Handel innovativ bleiben will, braucht auch innovativen Nachwuchs. Deshalb wurde ein neuer Ausbildungsberuf geschaffen: Der Kaufmann/Die Kauffrau im E-Commerce. Im ersten Ausbildungsjahr wurden rund 1.400 Ausbildungsverträge geschlossen. Der HDE erwartet, dass der neue Beruf in den kommenden Jahren in die TOP-20-Ausbildungsberufe einsteigen wird.

- **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?**

Unternehmen nutzen die Digitalisierung zur qualitativen Anreicherung der Tätigkeiten und zur Neugestaltung der Arbeitsorganisation und damit in der Aus- und Weiterbildung. So werden beispielsweise digitale Lern- und Arbeitsmedien – sofern bereits im Betrieb vorhanden – eingesetzt. Die Jugendlichen werden während ihrer Ausbildung in die Digitalisierungsprozesse eines Unternehmens einbezogen. So lernen Auszubildende beispielsweise ein Verkaufsgespräch mit Unterstützung von digitalen Informationen (z.B. durch Tablets oder Smartphones) zu führen.

- **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?**

Vergleiche Antwort zu „Wie stellen sich die Rahmenbedingungen der Ausbildung (Ausbildungsqualität, Ausbildungsbedingungen) dar?“

- **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?**

Aus- und Fortbildungen sind stets handlungsorientiert und technikoffen formuliert und lassen den Unternehmen Spielräume für die Einsetzung digitaler Instrumente. Die Aus- und Fortbildungsverordnungen werden trotzdem regelmäßig von den jeweiligen Branchen auf deren Aktualität überprüft und gegebenenfalls modernisiert.



So hat der Handel bereits 2017 die beiden Einzelhandelsberufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäufer/Verkäuferin modernisiert. Darüber hinaus wurde für den stetig wachsenden E-Commerce unter Federführung des HDE und ver.di der ganz neue Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce geschaffen, der zum 1. August 2018 in Kraft trat. Aktuell befindet sich die Fortbildung Fachwirt/Fachwirtin im E-Commerce im Schaffungsprozess und wird voraussichtlich im Jahr 2019 in Kraft treten.

Vergleiche zusätzlich Antwort „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?“

Es ist zu erwarten, dass die Unternehmen ihr Engagement im Rahmen der Weiterbildung in der Zukunft weiter ausbauen werden, da die Weiterbildung ein geeignetes Mittel zur dauerhaften Fachkräftesicherung ist. Insbesondere ältere Beschäftigte rücken hierbei in den Fokus. Weit verbreitete Qualifizierungsinstrumente im Einzelhandel sind E-Learning-Programme, die in die betriebliche Weiterbildung und im Rahmen von Blended-Learning-Konzepten integriert werden. Darüber hinaus ist es erforderlich, Lernprozesse in die Arbeits- und Geschäftsprozesse stärker zu integrieren und an den Arbeitsplatz zu bringen. Schulungen direkt an den neu angeschafften Geräten, Programmen und Technologien werden immer wichtiger. Nachqualifizierung von erwachsenen Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss oder eine veraltete bzw. branchenfremde Ausbildung haben, spielt eine größere Rolle. Weiterbildung muss jedoch immer bedarfsgerecht und nicht im Gießkannenprinzip erfolgen. Denn ansonsten wird das angestrebte Qualifizierungsziel – das gerade im Zuge der Digitalisierung verfolgt wird – verfehlt. Zudem ist es ein ureigenes Ziel der Unternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten.

- **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?**

Bei der Personalentwicklung sind Fort- und Weiterbildungen wichtige Bestandteile des unternehmerischen Erfolges.

Vergleich auch Antwort zu „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.“



Fraktion der AfD

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

Vergleiche Antwort zu „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?**

Frage zu unspezifisch.

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

In der Ausbildung erhält jeder Auszubildende eine Ausbildungsvergütung. Die Ausbildungsvergütung ist jedoch nicht das alleinige ausschlaggebende Kriterium für die Aufnahme einer Ausbildung.

Vergleiche Antwort zu „Zugänge und Anreize, um sowohl benachteiligte junge Menschen als auch AbiturientInnen für die betriebliche Ausbildung und Karrierewege in der Berufsbildung zu gewinnen“

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

Vergleiche Antwort zu „Was sind die unterschiedlichen Bedürfnisse und Ansprüche der jungen Generation, von ArbeitnehmerInnen und Nicht-Beschäftigten an die berufliche Bildung 4.0?“ und Vergleiche Antwort zu „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.“

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?**

Eine gute Berufsorientierung und die Ausbildungsreife sind grundlegende Voraussetzungen für einen guten Start in eine erfolgreiche Ausbildung.

Vergleiche Antwort zu „Wie stellen sich die Rahmenbedingungen der Ausbildung (Ausbildungsqualität, Ausbildungsbedingungen) dar?“ und



Vergleiche Antwort zu „Zugänge und Anreize, um sowohl benachteiligte junge Menschen als auch AbiturientInnen für die betriebliche Ausbildung und Karrierewege in der Berufsbildung zu gewinnen“ und

Vergleiche Antwort zu „Motivationsfaktoren Ausbildung für Unternehmen und über- und außerbetriebliche Faktoren“ und

Vergleiche Antwort zu „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?**

Vergleiche Antwort zu „Wie stellen sich die Rahmenbedingungen der Ausbildung (Ausbildungsqualität, Ausbildungsbedingungen) dar?“

Der neue Ausbildungsberuf, Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce, der zum 1. August 2018 gestartet ist, ist ein Erfolgsmodell. So wurden im ersten Ausbildungsjahr 2018/2019 bereits rund 1.400 Ausbildungsverträge geschlossen. Es ist zu erwarten, dass der Ausbildungsberuf in den nächsten Jahren in die TOP-20-Ausbildungsberufe einsteigen wird.

Dieses Erfolgsmodell eines neuen Ausbildungsberufs ist jedoch nicht ohne weiteres übertragbar. Neue Ausbildungsberufe entstehen bedarfsorientiert und in enger Zusammenarbeit der Sozialpartner, die die Bedürfnisse und Notwendigkeiten ihrer Branchen kennen. Durch diese Zusammenarbeit lässt sich der Erfolg des dualen Systems und damit auch neuer Ausbildungsberufe belegen. Die Ausbildungsinhalte werden bei Modernisierung oder Neuschaffung von Berufen durch die Sozialpartner erarbeitet, was die Akzeptanz und Annahme in der Gesellschaft und bei den Betrieben erhöht. Denn Unternehmen stellen nur dann Personen mit abgeschlossener Ausbildung ein, wenn sie von der Ausbildungsqualität überzeugt sind.

In den Sachverständigenverfahren der Sozialpartner zur Schaffung oder Modernisierung von Berufen wird sich zudem auf Bezeichnungen der verschiedenen Aus- und Fortbildungen geeinigt, damit die Aus- und Fortbildungen auch sprachlich eine Akzeptanz und Annahme bei den Betrieben und in der Gesellschaft erhalten. Kontraproduktiv wäre es deshalb, neue Begrifflichkeiten - wie beispielsweise die Höhere Berufsbildung oder neue Bezeichnungen für die etablierten und bewährten Fortbildungen (z. B. „Berufsbachelor“ und „Berufsmaster“) einzuführen, ohne dass die Sozialpartner einbezogen und zugestimmt haben.

Vergleiche Antwort zu „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.“ und

Vergleiche Antwort zu „Zugänge und Anreize, um sowohl benachteiligte junge Menschen als auch AbiturientInnen für die betriebliche Ausbildung und Karrierewege in der Berufsbildung zu gewinnen“ und

Vergleiche Antwort zu „Was sind die Ansprüche der Leistungselite in der Berufsausbildung?“



- **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?**

Vergleiche Antwort zu „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?“ und

Vergleiche Antwort zu „Wie stellen sich die Rahmenbedingungen der Ausbildung (Ausbildungsqualität, Ausbildungsbedingungen) dar?“

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

Vergleiche Antwort zu „Wie stellen sich die Rahmenbedingungen der Ausbildung (Ausbildungsqualität, Ausbildungsbedingungen) dar?“

Zudem ist eine wichtige Voraussetzung, um Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen, eine gute und fundierte Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen – auch an den Gymnasien. Unternehmen sollten Berufspraktika anbieten sowie frühzeitig mit potenziellen Auszubildenden auf Jobmessen oder sogenannten Azubi-Speed-Datings in Kontakt treten.

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

Eine gute und fundierte Berufsorientierung über alle Vorteile der beruflichen Aus- und Fortbildung muss an erster Stelle stehen.

Vergleiche Antwort zu „Wo liegen die Ursachen für Ausbildungsabbrüche?“ und

Vergleiche Antwort zu „Zugänge und Anreize, um sowohl benachteiligte junge Menschen als auch AbiturientInnen für die betriebliche Ausbildung und Karrierewege in der Berufsbildung zu gewinnen“



Fraktion DIE LINKE

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

Den unterschiedlichen Bedürfnissen der jungen Generation wird im Einzelhandel durch ein breites Spektrum qualifikationsangemessener Einstiegchancen Rechnung getragen: Zwei- und Dreijährige Ausbildungen, Abiturientenprogramme und Duale Studiengänge.

Die Interessenverwirklichung spielt bei der Wahl eines Ausbildungsberufs oftmals eine große Rolle. Im Handel können die jungen Menschen ihre eigenen Interessen vertiefen. So kann beispielsweise derjenige, der sich für Technik interessiert, in den Elektronikhandel gehen, wer sich für Kleidung interessiert, in die Modebranche und derjenige, der sich für gesunde Ernährung interessiert, in den Lebensmittelhandel. Das vielfältige Angebot für die unterschiedlichen jungen Talente zahlt sich aus. Der Einzelhandel ist einer der größten Ausbilder Deutschlands und stellt jährlich allein mit seinen beiden Kernberufen Kaufleute im Einzelhandel und Verkäufer 10 Prozent aller abgeschlossenen Ausbildungen in den dualen Ausbildungsberufen. Darüber hinaus wird in über 60 weiteren Berufen ausgebildet. Dieses breite Angebot deckt viele der Interessenslagen junger Menschen ab. Dies reicht vom Kundenkontakt bis hin zum reinen Büroarbeitsplatz. Diese sind wichtige Faktoren, die die junge Generation bei ihrer Ausbildungswahl in den Blick nimmt.

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

Vergleiche Antwort zu „Wie stellen sich die Rahmenbedingungen der Ausbildung (Ausbildungsqualität, Ausbildungsbedingungen) dar?“

- **Wie kann befähigende, emanzipierende und inklusive Digitalisierung aus Sicht der Beschäftigten im Betrieb aussehen? und**
- **Innovationsförderliche Arbeits- und Betriebsorganisation braucht Lernförderlichkeit der Arbeit - welche Konzepte, Strategien, Strukturen braucht es dafür?**

Hierzu liegen aktuell keine Kenntnisse vor.

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

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

Weiterbildung ist ein wichtiger Teil der Personalarbeit. In den letzten Jahren setzen immer mehr Betriebe auf eine zielgerichtete Weiterentwicklung der Beschäftigten. Es ist zu erwarten, dass die



Unternehmen ihr Engagement im Rahmen der Weiterbildung in der Zukunft weiter ausbauen werden, da die Weiterbildung ein geeignetes Mittel zur dauerhaften Fachkräftesicherung ist. Insbesondere ältere Beschäftigte rücken hierbei in den Fokus. Nachqualifizierung von erwachsenen Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss oder eine veraltete bzw. branchenfremde Ausbildung haben, spielt eine größere Rolle. Weiterbildung muss jedoch immer bedarfsgerecht und nicht im Gießkannenprinzip erfolgen. Denn ansonsten wird das angestrebte Qualifizierungsziel – das gerade im Zuge der Digitalisierung verfolgt wird – verfehlt. Zudem ist es ein ureigenes Ziel der Unternehmen, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmer zu erhalten.

Vergleiche Antwort zu „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.“ und

Vergleiche Antwort zu „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?“

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

In die betriebliche Weiterentwicklung werden alle Beschäftigten einbezogen. Wichtig ist dabei der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. *Vergleiche auch vorstehende Antwort.*

- **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?**

Vergleiche vorstehende Antworten und

Antwort zu „Motivationsfaktoren für Unternehmen und über- und außerbetriebliche Akteure“.

Für den stetig wachsenden Online-Handel wurden in der Vergangenheit hauptsächlich Hochschulabgänger und Quereinsteiger eingesetzt. Für die Zukunft gibt es für den E-Commerce nicht nur die neue Ausbildung „Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce“, sondern auch die bundesweit einheitliche Fortbildung „Fachwirt/Fachwirtin im E-Commerce“ befindet sich im Schaffungsprozess und wird voraussichtlich im Jahr 2019 in Kraft treten. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von weiteren Weiterbildungen für die zunehmende Digitalisierung im Handel, die genutzt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten.