



Wortprotokoll der 10. Sitzung (öffentlich)

Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

Berlin, den 6. Mai 2019, 13:00 Uhr
Sitzungssaal Paul-Löbe-Haus, E 200

Vorsitz: **Dr. Stefan Kaufmann, MdB (CDU/CSU)**

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Seite 5

Öffentliche Anhörung zum Thema

"Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung"

Erster Block: Bedürfnisse und Ansprüche an die berufliche Aus- und Weiterbildung aus der Sicht der Arbeitgeber

Sachverständige Kommissionsmitglieder:

- **Dr. Achim Dercks**
Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK), Berlin
- **Dr. Barbara Dorn**
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Berlin



- **Dr. Volker Born**
Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Berlin

Externe Sachverständige:

- **Katharina Weinert**
Abteilungsleiterin Bildungspolitik und Berufsbildung beim Handelsverband Deutschland (HDE), Berlin

Zweiter Block: Rahmenbedingungen der Aus- und Weiterbildung

Sachverständige Kommissionsmitglieder:

- **Francesco Grioli**
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE), Hannover
- **Angela Kennecke**
Airbus Operations GmbH, Bremen

Vorlagen zur Anhörung:

Leitfragenkatalog der Fraktionen
KOM-Drs. 19(28)41 *(Anlage 1)*

Dr. Achim Dercks, sachverständiges Kommissionsmitglied
Stellungnahme und PowerPoint-Präsentation
KOM-Drs. 19(28)42 a *(Anlage 2)*
KOM-Drs. 19(28)42 b neu *(Anlage 3)*

Dr. Barbara Dorn, sachverständiges Kommissionsmitglied:
Stellungnahme
KOM-Drs. 19(28)44 *(Anlage 4)*

Dr. Volker Born, sachverständiges Kommissionsmitglied:
Stellungnahme
KOM-Drs. 19(28)45 *(Anlage 5)*

Katharina Weinert, HDE:
Stellungnahme
KOM-Drs. 19(28)47 *(Anlage 6)*



Francesco Grioli, sachverständiges
Kommissionsmitglied:
Stellungnahme und PowerPoint-Präsentation
KOM-Drs. 19(28)46 a (Anlage 7)
KOM-Drs. 19(28)46 b (Anlage 8)

Angela Kennecke, sachverständiges
Kommissionsmitglied:
Stellungnahme und PowerPoint-Präsentation
KOM-Drs. 19(28)43 (Anlage 9)
KOM-Drs. 19(28)43 a (Anlage 10)

Tagesordnungspunkt 2 **Seite 38**

Bericht aus den Projektgruppen

*Bericht der Projektgruppenvorsitzenden aus den Sitzungen
am Vormittag*

Tagesordnungspunkt 3 **Seite 40**

Verschiedenes



Anwesenheitsliste

**Öffentliche Sitzung am Montag, 6. Mai 2019
13.00 Uhr**

Abgeordnete	Sachverständige
CDU/CSU-Fraktion	Born Dr., Volker
Albani, Stephan	Buschfeld Prof. Dr., Detlef
Benning, Sybille	Bylinski Prof. Dr., Ursula
Kaufmann Dr., Stefan	Dercks Dr., Achim
Knoerig, Axel	Dirschedl, Carlo
Staffler, Katrin	Dorn Dr., Barbara
SPD-Fraktion	Giezek Prof. Dr., Bernd
Fahimi, Yasmin	Greilich, Annette
Völlers, Marja-Liisa	Grioli, Francesco
AfD-Fraktion	Hannack, Elke
Höchst, Nicole	Kennecke, Angela
Schulz, Uwe	Kittel, Ute
FDP-Fraktion	Kohlrausch Prof. Dr., Bettina
Brandenburg Dr., Jens	Seifen, Helmut, MdL
Sattelberger, Dr. h. c., Thomas	Sloane Prof. Dr., Peter
Todtenhausen, Manfred	
Fraktion DIE LINKE.	
Bull-Bischoff, Birke	
Krellmann, Jutta	
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Stumpp, Margit	
Walter-Rosenheimer, Beate	



Beginn der Sitzung: 13:05 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Der Vorsitzende: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Sachverständige, ich darf Sie bitten, Platz zu nehmen. Ich begrüße Sie ganz herzlich zu unserer 10. Sitzung der Enquete-Kommission im Paul-Löbe-Haus, die heute als öffentliche Anhörung ausgestaltet ist. Dies bedeutet, dass die Sitzung aufgezeichnet und morgen im Parlamentsfernsehen übertragen wird. Deshalb wie immer die herzliche Bitte an Sie, dass Sie das Mikrofon benutzen, damit Ihre Ausführungen auch gehört werden und ins Protokoll entsprechend übernommen werden können.

Ich hoffe, Sie haben die Osterfeiertage gut verbracht und vielleicht ein bisschen Kraft tanken und Ruhe finden können. Vielleicht war auch der ein oder andere von Ihnen in der Zwischenzeit, insbesondere von den Kolleginnen und Kollegen, mal im Wahlkreis in Betrieben unterwegs. Ich habe das getan und mir ein paar Betriebe vor dem Hintergrund der Digitalisierung angeschaut. Einiges von dem, was wir hier diskutieren, habe ich dann auch spiegeln können. Das war sehr gut, und ich möchte Sie einfach ermuntern und auch bitten, doch auch das Gleiche zu tun. Ich glaube, das ist für die Arbeit hier sehr hilfreich, wenn wir die betriebliche Sicht erhalten und auch das Gespräch direkt mit Jugendlichen führen.

Es haben sich für heute die Kollegin Frau Dr. Tiemann, die Kollegen Herr Mansmann und Herr Gerdes sowie die Sachverständigen Herr Dr. Klös, Frau Prof. Solga, Frau Dr. Garbade und Herr Seiler entschuldigt. Die Kollegin Frau Walter-Rosenheimer kommt etwas später und der Kollege Dr. Sattelberger hat angekündigt, dass er früher gehen muss.

Dann haben wir einige Geburtstage seit der letzten Kommissionssitzung am 1. April zu vermelden: Das waren Frau Dr. Dorn und Herr Grioli sowie die Abgeordnetenkollegen Frau Bas, Frau Stumpp und Herr Prof. Zimmer sowie aus dem Sekretariat Frau Alexandrakis. Ganz herzlichen Glückwunsch an dieser Stelle nachträglich.

Tagesordnungspunkt 1

Öffentliche Anhörung zum Thema „Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche Aus- und Weiterbildung“

Der Vorsitzende: Meine Damen und Herren, wir haben uns heute das Thema „Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung“ vorgenommen. Wir hatten uns im Kreis der Obleute darauf verständigt, dass wir dieses Thema in zwei Blöcke aufteilen und dass vorrangig Sachverständige aus dem Kreis unserer Mitglieder der Enquete-Kommission um ihre Einschätzungen und Inputs gebeten werden. Dies auch, um die Expertise, die wir ja nun in diesem Gremium haben, hier entsprechend mit den Sachverständigen einmal zu Wort kommen zu lassen.

Wir haben folgendes Verfahren vereinbart: In einem ersten Block mit einer Dauer von 20 Minuten wird es Inputs zu den Bedürfnissen und Ansprüchen an die berufliche Aus- und Weiterbildung aus der Sicht der Arbeitgeber geben. Nachdem wir ja die Sicht der jungen Menschen das letzte Mal hatten, soll es jetzt also um die Sicht der Arbeitgeber gehen. Dazu werden unsere sachverständigen Kommissionsmitglieder Dr. Achim Dercks vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag, Frau Dr. Barbara Dorn von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem BDA, und Herr Dr. Volker Born vom Zentralverband des Deutschen Handwerks, ZDH, einen Input geben. Wir haben zudem für diesen ersten Block eine externe Sachverständige eingeladen. Das ist Frau Katharina Weinert, Abteilungsleiterin Bildungspolitik und Berufsbildung beim Handelsverband Deutschland, HDE. Ihnen allen ein herzliches Willkommen.

In einem zweiten Block werden wir dann zwei fünfminütige Statements zu den Rahmenbedingungen der Aus- und Weiterbildung hören und anschließend diskutieren. Auch hier werden zwei sachverständige Kommissionsmitglieder berichten: Herr Grioli von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie und Frau Kennecke von Airbus Operations GmbH in Bremen.



Zu Ihrer Information: Es gibt eine ganze Reihe von Vorlagen zu dieser Anhörung. Zum einen den Leitfragenkatalog der Fraktionen als Kommissionsdrucksache 19(28)41, der mit der Tagesordnung versendet wurde. Ebenfalls liegen Ihnen die eingegangenen Stellungnahmen und Präsentationen der Vortragenden vor, die als Kommissionsdrucksachen verteilt wurden und als Tischvorlage heute ausliegen. All diese Dokumente sind auch online auf der Website des Deutschen Bundestages abrufbar.

Da vor allem der erste Teil mit den vier Inputs der Sachverständigen sehr umfangreich sein wird, schlage ich vor, dass wir nach diesem ersten Block bereits eine Fragerunde im üblichen Schema durchführen, also je Fraktion drei Minuten pro Runde. Sind Sie damit einverstanden? Ich sehe keinen Widerspruch. Herzlichen Dank.

Dann darf ich Ihnen zunächst die Sachverständigen für diese erste Runde nochmal kurz vorstellen – in der Reihenfolge, wie sie neben mir sitzen. Herr Dr. Dercks ist Volkswirt und seit mehr als 20 Jahren beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag, DIHK, tätig. Seit 2012 sind Sie stellvertretender Hauptgeschäftsführer des DIHK Deutschland, der Dachorganisation der deutschen Industrie- und Handelskammern. Sie vertreten dort 3,6 Millionen gewerbliche Unternehmen aller Branchen und Größen als gesetzliche Mitglieder. Sie sind zudem Mitglied im CSR-Forum, das ist das Corporate Social Responsibility Forum der Bundesregierung.

Frau Dr. Barbara Dorn hat an der Universität Bonn im Fach Moderne Geschichte promoviert und ist heute Leiterin der Abteilung Bildung/ Berufliche Bildung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Sie ist dort zuständig für die Abstimmung, Formulierung und Vertretung der Positionen und Strategien der Arbeitgeber zur Beruflichen Bildung, Schule, Hochschule sowohl auf nationaler wie auch auf internationaler Ebene. Außerdem vertreten Sie, Frau Dr. Dorn, den BDA in den Gremien und Verwaltungsräten verschiedener bildungsaffiner Institutionen und Organisationen, unter anderem dem BiBB [Bundesinstitut für Berufsbildung] und dem Cedefop [Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung].

Herr Dr. Volker Born absolvierte nach der mittleren Reife eine duale berufliche Ausbildung zum Fachangestellten für Arbeitsförderung bei der Bundesagentur für Arbeit. Nach dem Abitur an einem beruflichen Gymnasium haben Sie Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main, mit dem Abschluss eines Diplom-Handelslehrers, studiert. Nach einer mehrjährigen Tätigkeit als Dozent in der kaufmännischen und gewerblich-technischen Ausbildung haben Sie 2008 an der Uni Leipzig in Wirtschaftswissenschaften zu den Themen Wissensmanagement und arbeitsintegriertes Lernen in der Automobilindustrie promoviert. Seit 2009 sind Sie beim ZDH in der Abteilung Berufliche Bildung tätig und seit 2011 Leiter dieser Abteilung. Sie sind Vorstandsvorsitzender des Kuratoriums zur Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und vertreten den Zentralverband des Deutschen Handwerks im Arbeitskreis Deutsche Qualifikationsrahmen sowie in der Stiftung für Begabtenförderung für Berufliche Bildung. Sie sind außerdem Mitglied im Hauptausschuss des Bundesinstitutes für Berufsbildung.

Und schließlich Sie, liebe Frau Katharina Weinert. Sie sind Volljuristin, seit Anfang 2017 Abteilungsleiterin für die Bildungspolitik und Berufsbildung beim Handelsverband Deutschland, HDE. Sie sind unter anderem Mitglied des Hauptausschusses des Bundesinstitutes für Berufsbildung, Mitglied des Vorstandes des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung und Mitglied des Vorstandes der Zentralstelle für Berufsbildung im Handel. Sie kümmern sich beim HDE darum, dass der Handel, insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung, für die Zukunft gut aufgestellt ist. Sie sind auch für die Modernisierung der Berufe im Handel zuständig. So wurden die beiden Kernberufe des Einzelhandels, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Verkäuferin, im Jahr 2017 modernisiert. Sie waren zudem an der Schaffung des ganz neuen Ausbildungsberufes „Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce“ federführend beteiligt. Aktuell sind Sie damit beschäftigt, einen Fortbildungs-/Ausbildungsgang „Fachwirt im E-Commerce“ einzuführen. Ihre weiteren Schwer-



punkte sind die Themen Weiterbildung der Beschäftigten im Handel und das Ausbildungsmarketing.

Ja, meine Damen und Herren, Sie sehen hier heute sehr viel Expertise aus Sicht der Arbeitgeber, und jetzt freuen wir uns auf die jeweils fünfminütigen Inputs. Sie dürfen starten, Herr Dr. Dercks. Und anschließend machen wir dann die erste Fragerunde nach den ersten vier Inputs. Danke sehr.

Sachverständiger **Dr. Achim Dercks**: Ich will gerne beginnen und zwar mit einem kurzen Einblick in eine Umfrage, die der DIHK seit 2005 jährlich bei Ausbildungsunternehmen durchführt. Rund 10.000 Betriebe antworten im Rahmen dieser Umfrage. Das sind die Ergebnisse 2018. Die neuen Ergebnisse werden dann im August dieses Jahres erscheinen.

(Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf einer PowerPoint-Präsentation - KOM-Drs. 19(28)42 b neu.)

Was ist wichtig für die Betriebe? Das ist in der ersten Runde natürlich, dass man überhaupt Azubis findet. Das hat sich in den vergangenen Jahren verschärft. Zuletzt sagten uns 34 Prozent der Betriebe, dass sie nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten [Folie 2]. Das ist der höchste bislang ermittelte Wert im Rahmen unserer Umfrage. Es folgt natürlich die Frage: Was sind die Gründe für die Nichtbesetzung? Das ist jetzt eine Teilmenge, also nur diejenigen, die noch unbesetzte Plätze haben. 70 Prozent in dieser Teilgruppe sagen, es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor, aber immerhin ein Viertel von diesen auch, dass gar keine Bewerbungen vorlagen. Hochgerechnet auf die Republik bedeutet das, es gibt 17.000 Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten, aber ihre Plätze nicht durchgängig besetzen können [Folie 3].

Also, eine wachsende Herausforderung an dieser Stelle. Daraus folgt die Frage: Wie reagieren die Unternehmen auf diesen Bewerberrückgang? Dafür gibt es natürlich eine Vielzahl an Möglichkeiten [Folie 4]: angefangen bei Praktika, über ein verbessertes Ausbildungsmarketing bis zur Erschließung neuer Bewerbergruppen wie Studienabbrecher usw.; auch Angebote in Teilzeit, Integration von Flüchtlingen,

um einige aus der Liste zu nennen. Sie finden dort im roten Kreis finanzielle/materielle Anreize.

Das ist einer der Gründe, die ich jetzt nochmal rausgezogen habe [Folie 5]. Auch hier beziehen sich jetzt die Antworten nur auf die Teilmenge dieser 16 Prozent der Unternehmen. Was gehört dazu, zu solchen Anreizen zur Steigerung der eigenen Attraktivität? Ganz vorne anstehen Unterstützungen von Mobilität, also Zuschüsse zur Monatskarte oder zum Führerschein. Die Finanzierung eines Autos gibt es zwar auch mal, ist aber sicherlich die große Ausnahme. Daran zeigt sich, auch an den Punkten, die Sie ja rechts unten sehen - das sind weitere Punkte, die die Betriebe uns genannt haben -, dass da die Kreativität an dieser Stelle in den vergangenen Jahren zugenommen hat.

Auf der anderen Seite gibt es nicht nur das Phänomen, dass keine oder zu wenig Bewerbungen vorliegen, sondern die Betriebe nennen uns auch andere Ausbildungshemmnisse [Folie 6]. Rund ein Drittel der Unternehmen sagt, es gibt solche Hemmnisse, mit denen wir zu kämpfen haben. Und bezogen auf diese Gruppe hier auch nochmal eine Unterauswertung. Da zeigt sich als das Hauptthema „unklare Berufsvorstellungen vieler Schulabgänger“, sodass das Thema, was wir hier bereits in der Kommission auch mehrfach angesprochen haben - also eine verbesserte, vertiefte Berufsorientierung in den letzten Jahren der Schule - aus Sicht der Betriebe ein ganz wichtiges Thema ist. Aber auch - und das wird ebenfalls in einer der Projektgruppen thematisiert - die Berufsschule ist ein Thema. Und zwar hier in dem Falle die Entfernung zur Berufsschule. Auch da sieht man, von 19 auf 23, das ist ein Thema, was die letzten Jahre deutlich an Bedeutung zugenommen hat, nicht zuletzt durch das Schließen von Berufsschulen aus demografischen Gründen.

Dann die Frage: Wie reagieren die Unternehmen auf das, was sie mangelnde Ausbildungsreife nennen? Wenn sie selber zumindest das Gefühl haben, die Ausbildungsreife lässt zu wünschen übrig? [Folie 7] Da ist ganz klar zuerst das Angebot von Nachhilfe genannt. Also, rund 40 Prozent der Betriebe geben an, dass sie inzwischen selber Nachhilfe leisten. Kurz dahinter folgt dann direkt die Nutzung von ausbildungsbegleitenden Hilfen; aber auch Themen



wie Einstiegsqualifizierung kommen hier vor. Die assistierte Ausbildung spielt noch eine geringe Rolle. Das liegt sicherlich auch daran, dass sie noch relativ neu ist und natürlich in der Summe auch in relativ wenig Fällen in dieser Form in Frage kommt.

Ein Blick nochmal auf die Berufsschulen [Folie 8], weil ich den Eindruck habe, dass das für uns auch in den nächsten Monaten ein ganz wichtiges Feld bleiben wird. Hier die wichtige Botschaft: Es gibt keine generelle Unzufriedenheit mit dem Partner Berufsschule, sondern im Gegenteil: 69 Prozent sind zufrieden, 17 Prozent sogar sehr zufrieden. Insgesamt wird die Berufsschule hier als wichtiger und auch guter Partner aus Sicht der Betriebe wahrgenommen. Das heißt aber nicht, dass alles perfekt laufen würde. Viele Betriebe wünschen sich eine bessere Zusammenarbeit, eine bessere Kommunikation und Kooperation mit den Berufsschulen, wo mein persönlicher Eindruck ist, dass gerade die Digitalisierung hier auch neue Möglichkeiten mit sich bringt [Folie 9].

Zum Schluss noch ein Blick konkret auf das Thema „Digitalisierung/IT-Kompetenzen“. Wir haben gefragt, welche Kompetenzen bei der Rekrutierung von Azubis immer wichtiger werden [Folie 10]? Hervorgehoben sind die IT-Kompetenzen, wo 72 Prozent der Betriebe sagen, dass die Bedeutung steigt; nochmal ein Zuwachs gegenüber dem Vorjahreswert von 68 Prozent und deutlich höher als in all den anderen Kästen. Also Sie sehen, die Bedeutung bei den Fremdsprachen steigt dann doch nur über 36 Prozent. Die ist entweder schon hoch, oder es sind halt Betriebe, bei denen das Thema keine Rolle spielt. Und IT-Kompetenzen spielen eine Rolle weit über den eigentlichen Bereich hinaus. Wenn drei Viertel der Unternehmen das sagen, dann kann man fast von einem flächendeckenden Bedeutungszuwachs sprechen.

So viel in aller Kürze – ein Einblick in Teilaspekte unserer Umfrage. Und ich bedanke mich für das Zuhören.

Der Vorsitzende: Ja, ganz herzlichen Dank, Herr Dr. Dercks, für diesen Input und auch, dass Sie so gut in der Zeit geblieben sind. Frau Dr. Dorn, bitte.

Sachverständige **Dr. Barbara Dorn:** Ich habe in einem kleinen Papier, das Ihnen auch vorliegt, die wichtigsten Motivationsfaktoren und Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung aus der Sicht der Arbeitgeberverbände zusammengestellt [KOM-Drs. 19(28)44]. Diese werde ich kurz in einer Auswahl hier vorstellen.

Zunächst der Hauptmotivationsfaktor, warum Betriebe ausbilden: Sie wollen den Fachkräftenachwuchs sichern. Es hat in Deutschland lange Tradition, dass die Wirtschaft eine Eigenverantwortung sieht für die Fachkräfte, die sie beschäftigen möchte. Entsprechend sind 80 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe tatsächlich auch ausbildungsaktiv. Das ergeben die Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg. Und pro Jahr investieren sie knapp 26 Milliarden Euro in ihre rund 1,3 Millionen Auszubildenden. Am Ende der Ausbildung werden mittlerweile auch drei von vier Auszubildende unmittelbar von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Das ist die höchste Übernahmequote seit fast 20 Jahren.

Als zweiten Punkt: Was motiviert Betriebe sehr wesentlich? Wenn sie die Ausbildung tatsächlich nicht nur anfangen, sondern auch erfolgreich mit ihren Auszubildenden abschließen können. Und dementsprechend sind sie daran interessiert, dass sie sich in eine gute Berufsorientierung einbringen, um jungen Menschen schon in der Schule dabei zu helfen, einen fundierten Berufswahlprozess zu durchlaufen. Damit sie dann auch die Ausbildung finden, für die sie befähigt sind, die sie interessiert und zu der sie das Profil mitbringen. Dies setzt dann auch einen erfolgreichen Abschluss sowie auf der anderen Seite ein entsprechendes Engagement und Input der Betriebe voraus. Dementsprechend setzen wir uns nachhaltig ein und wünschen uns auch noch mehr Kooperation, nicht nur mit der Bundesagentur, sondern insbesondere auch mit den Ländern. Wir wünschen uns eine praxisorientierte Berufsorientierung an allen Schulen, schon in der Sekundarstufe 1, explizit auch an den Schulen, die zum höheren Schulabschluss führen, zum Beispiel Gymnasien. Um auch hier Jugendliche frühzeitig dafür zu sensibilisieren, dass es verschiedene Wege in den Beruf gibt,



die ganz verschiedenen Profilen gerecht werden. Wir machen das insbesondere über unser Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland mit über 400 Arbeitskreisen in allen Bundesländern, um überhaupt unseren Bedarf an Auszubildenden zu decken und ein breites Publikum zu erreichen. Denn im letzten Jahr sind knapp 50.000 Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben. Dies zeigt auch gut die Zahl der Betriebe, die in der DIHK-Erhebung zusammengekommen sind.

Wir möchten ein breites Spektrum von Jugendlichen erreichen und deshalb sowohl Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Hochschulabschluss anbieten – immerhin 30 Prozent der Ausbildungsanfänger heutzutage bringen den Hochschulzugang mit, also Abitur oder vergleichbarer Abschluss – und auf der anderen Seite natürlich auch für die Jugendlichen mit mittleren und mit Hauptschul-Abschluss. Die Hälfte aller Ausbildungsangebote, die bei der Bundesagentur gemeldet sind, steht jungen Menschen mit Hauptschulabschluss offen. Das bedeutet, dass es hier jede Menge Chancen gibt. Allerdings steht ein Hauptschulabschluss leider auch nicht wirklich in jedem Fall für ein Mindestmaß an Ausbildungsreife. Und hier wird doch einiges in den Schulen versäumt, was dann im Übergangsbereich nachgebessert werden muss. Auf der anderen Seite bieten wir für leistungsstarke Jugendliche eine ganze Fülle von Abiturientenprogrammen. Vielleicht wird Frau Weinert, weil das im Handel vorbildlich ist, dies noch näher ansprechen. Und wir bieten auch eine Vielzahl von dualen Studienplätzen. Das ist ein Bereich, in dem wir von Seiten der Betriebe eine hohe Zufriedenheit und ständige Steigerungszahlen erreichen – auch bei den beteiligten Betrieben und bei den Studienplätzen, die Betriebe und Hochschulen zusammen anbieten. Und hier ist es aus unserer Sicht sehr wichtig, die Bandbreite sowohl von ausbildungs- wie von praxisintegrierten Formen des dualen Studiums unangetastet zu lassen. Das funktioniert sehr gut. Die Übergangsquoten in den Beruf sind ausgezeichnet. Die Arbeitslosenquoten sind minimal. Das ist kein Instrument, an dem mehr Regulierung gefragt wäre, was von anderen gesellschaftlichen Akteuren aber leider durchaus angesprochen wird.

Wichtig sind aus Sicht der Betriebe auch die Rahmenbedingungen: Ausbildungsstandards sind Mindeststandards und müssen es auch bleiben. Das bedeutet auf der anderen Seite, dass wirklich auch bundesweit nach einheitlichen Standards ausgebildet werden kann, dass aber Betriebe auch sehr individuelle Möglichkeiten haben, über Zusatzqualifikationen – formaler oder weniger formaler Natur –, über Auslandserfahrungen und über Anreicherungen mit Spracherwerb ihre Ausbildung individuell zu gestalten und auch noch anzureichern. Hierzu ist eine ausreichende Lernzeit im Betrieb notwendig. Wir halten es für ausgesprochen wichtig, hier keine Verkürzungen vorzunehmen. Die aktuelle Diskussion - im Rahmen der Überlegungen zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes - zur Aufhebung der Rückkehrpflicht in den Betrieb für die rund 80 Prozent aller Auszubildenden, die volljährig sind, erfüllt uns mit großer Sorge, und wir widersprechen dem nachdrücklich.

Ein weiterer Motivationsfaktor für Ausbildung sind Berufsschulen, die in gut organisierter Form, idealerweise natürlich in räumlicher Nähe, sonst aber auch in guten Blockformaten oder auch in digital angereicherten Formaten, ein guter Partner der Betriebe bei der Ausbildung sind. Wir setzen uns deshalb nachdrücklich dafür ein, dass bei allen Programmen der Länder, aber jetzt aktuell zum Beispiel auch des Bundes im Rahmen des Digitalpaktes Schule, die Berufsschulen voll und angemessen berücksichtigt werden, damit auch hier die digitale Ausstattung entsprechende Fortschritte macht. Genauso wichtig ist natürlich ein gutes Aus- und Fortbildungsangebot für Lehrer, die auch die Chance haben müssen, ihre digitale Kompetenz anzureichern. Und wir setzen uns auch sehr für qualitativ gute Quereinsteigerprogramme ein, um dem Berufsschullehrermangel, der in manchen Regionen und Branchen schon herrscht und noch weiter um sich greifen wird, wenn man sich die Zahlen anschaut, entgegenzuwirken.

Ein letzter Blick auf die Weiterbildung, die ja hier genauso unser Thema ist wie die berufliche Ausbildung. Aus unserer Sicht ist es ausgesprochen wichtig, die Vielfalt in der Weiterbildungslandschaft, die von manchen immer gerne auch mal als Dschungel



bezeichnet wird, zu erhalten. Der einzelne Weiterbildungsnachfragende, sei er Arbeitnehmer oder sei er Arbeitgeber, muss ja nicht den kompletten Markt in der letzten Konsequenz komplett durchdringen. Es reicht, wenn er in seiner Region, in seinem Bereich, die richtigen Suchstrategien entwickelt, und das gelingt nach allem, was wir aus den Betrieben hören, recht gut. Die Betriebe kennen ihre Partner, mit denen sie zusammenarbeiten, sie nehmen auch neue auf dem Markt wahr. Was wir uns hier an staatlichen Unterstützungsangeboten über die Bundesagentur für Arbeit hinaus vorstellen können - wenn der Staat mehr tun möchte -, wären steuerliche Anreize für den Aufbau von regionalen Kooperationen und Weiterbildungsverbänden von Betrieben, die sich über ihr eigenes Weiterbildungsprofil hinaus vernetzen und gerade auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung mit anderen stärker kooperieren wollen. Und wir können uns auch einen steuerfinanzierten, nach Betriebsgröße gestaffelten Transformationszuschuss für KMU (Kleinere und mittlere Unternehmen) vorstellen, die proaktiv, über den heute schon erkennbaren Bedarf hinaus auch ihre Mitarbeiter fit machen können. Ein weiteres mögliches Tool wäre eine steuerliche Weiterbildungsförderung, das heißt die Absetzbarkeit von Weiterbildungsausgaben von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, gegebenenfalls auch mit einem höheren Prozentsatz über 100 Prozent hinaus, um hier mehr Incentives zu geben.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank für Ihre Ausführungen, Frau Dr. Dorn. Dann darf ich Sie, Herr Dr. Born, um Ihr Statement bitten.

Sachverständiger **Dr. Volker Born:** Ich möchte gerne den heutigen Input nutzen, insbesondere die Perspektive der Betriebe in den Fokus zu rücken mit der Fragestellung: Woher kommt die Ausbildungsbereitschaft und welche Faktoren beeinflussen sie?

Als Vertreter des Zentralverbandes Deutschen Handwerks will ich natürlich den Fokus auf kleinere Betriebe im Handwerk leiten und dabei insbesondere auf einen Punkt eingehen, dass wir uns einmal anschauen: Wie sehen diese Betriebe denn aus? Herr Dr. Kaufmann hat angeregt, sich einen Betrieb vor Ort mal anzuschauen. Ich möchte das an dieser

Stelle nur nachdrücklich unterstützen, denn wenn wir hier über bildungspolitische, ordnungspolitische oder förderpolitische Aspekte als Handlungsempfehlung der Enquete-Kommission diskutieren oder auch noch diskutieren werden, dann möchte ich dafür werben, auch die betrieblichen Strukturen, die betriebliche Realität vor Ort in den Fokus zu nehmen.

Deswegen habe ich auch in der Stellungnahme [KOM-Drs. 19(28)45] einen Aspekt nochmal explizit mit herausgehoben: Dass klein-, kleinst- und mittelständische Unternehmen, insbesondere in der beruflichen Bildung, ihre Fachkräfte rekrutieren, ist bekannt. Aber eine Zahl überrascht auch selbst mich immer wieder aufs Neue, dass wir bei über 80 Prozent der Ausbildungsbetriebe eine Betriebsgröße von unter 50 Mitarbeitern haben. Das heißt also, über diese Betriebe unterhalten wir uns, wenn es darum geht, wie sieht der Lernort aus, den wir durch die Maßnahmen gestalten wollen, die hier durch Handlungsempfehlungen angestoßen werden sollen. Wenn wir da tiefer hineingehen, dann haben diese Betriebe eben eine bestimmte Struktur, das heißt, einen geringen Grad an Spezialisierung und Arbeitsteilung, ein hohes Maß daran, dass alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen am Endprodukt und am Gesamtprozess beteiligt sind. Und insbesondere der Betriebsinhaber/die Betriebsinhaberin ist nicht nur mit dem Auftrag konfrontiert, sondern auch mit allen Fragen rund um Personal und Ausbildung. Deswegen finden diese Fragen – ich will es mal so platt sagen – am Wochenende statt. Das heißt also, Ausbildungsentscheidungen werden am Wochenende getroffen und müssen auch da an dieser Stelle getroffen werden, weil es keine Personal- und insbesondere keine Ausbildungsabteilung gibt. Und dafür will ich werben, sich das ständig vor Augen zu führen, wenn wir uns hier über Fragen rund um bildungspolitische Steuerung des gesamten beruflichen Bildungssystems unterhalten. Wenn wir dann auch noch schauen – und ich will sie nicht alle explizit aufführen –, dass Herausforderungen, wie verändertes Bildungswahlverhalten der Jugendlichen, größere Heterogenität der Ausbildungsgruppen und insbesondere auch steigende Ansprüche in den Berufen, durch diese Betriebsinhaber und -inhaberinnen im Rahmen der Ausbildung gemanagt werden,



dann ist das eine intensivierete Herausforderung, die an dieser Stelle geleistet werden muss. Und deswegen will ich darauf eingehen, wie sieht denn die Motivlage für die Frage: „Bilde ich aus? - Ja oder Nein?“ aus. Frau Dorn als auch Herr Dercks haben einige Punkte schon aufgeführt. Ich will nur explizit die für die kleineren betrieblichen Strukturen relevanten Punkte nochmal aufgreifen und auf einen Punkt hinweisen: Wir im Handwerk haben mittlerweile eine Auftragslage, die auf gute neun Wochen im Voraus absehbar ist. Wenn man dann Personalplanung betreiben will und auch muss, dann muss man sich an neun Wochen orientieren, das heißt also die Frage: „Bilde ich aus?“ Und darüber: „Verpflichte ich mich als Betriebsinhaber/-inhaberin über drei bis dreieinhalb Jahre?“, dann ist das eine Frage, die ich an neun Wochen eigentlich kontinuierlich messen muss. Das bedeutet also, Fachkräftebedarf ist viel kurzfristiger zu decken und Fachkräfteentscheidungen sind an ganz anderen Prämissen her abzuleiten.

Der zweite Punkt, auf den ich hinweisen will, ist: Gerade berufliche Qualifizierung ist für diese kleinstbetrieblichen Strukturen von großem Interesse, aus sehr einfachen und platten Erwägungen, weil diese sehr an der Praxis und an der Realität orientiert sind und später einen viel geringeren Einarbeitungsprozess und auch Einarbeitungskosten notwendig machen. Ein weiterer Aspekt, der auch schon angesprochen worden ist, aber der gerade für kleinere Betriebe eine hohe Relevanz hat in der Entscheidung, ist die Frage: „Welche positiven oder auch durchaus negativen Erfahrungen habe ich in der Vergangenheit mit meiner Ausbildung und mit meinen Auszubildenden gemacht?“. Diese Entscheidung – und ich darf das vielleicht an der Stelle so rein kostentechnisch sagen –, einmal zu investieren, ist eine Bindung für drei/dreieinhalb Jahre. Wenn das eine Fehlentscheidung war, ob vom Auszubildenden oder vom Betriebsinhaber, dann hat das eine Auswirkung für die Personalplanung der nächsten drei/dreieinhalb Jahre. Ich will noch einmal darauf hinweisen – gespiegelt an der Möglichkeit, wie weit ich überhaupt Personalplanung in solchen betrieblichen Strukturen betreiben kann. Für diese kleineren Betriebe ist aber gerade auch Ausbildung ein hohes Gut in der Frage: „Wie kann ich Wissen transferieren?“. Ich sag das technisch ganz einfach formuliert:

Für unsere Handwerksbetriebe ist die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung elementar wichtig. Weil man in dieser überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung durchaus mit Maschinen als Auszubildender konfrontiert wird, die der Ausbildungsbetrieb nicht hat. Das hat aber durchaus eine große Relevanz für den Ausbildungsbetrieb, weil er von diesem technischen Know-how aus der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung profitiert. Deswegen ist die Frage: „Kann ich so etwas unterstützend leisten?“. Das heißt, einen solchen Businesstransfer zu organisieren, ist auch eine Frage für den Ausbildungsbetrieb: „Investiere ich in die Ausbildung? - Ja oder nein?“.

Und zu guter Letzt, in aller Kürze, sehr plastisch überschrieben: Soziales Engagement. Kleine Betriebe sind vor Ort sehr stark in Vereinen, in Gremienstrukturen vernetzt. Das heißt also, man trifft durchaus auch mal eine Ausbildungsentscheidung, obwohl man gar keinen Fachkräftebedarf hat, um darüber jemanden vor Ort zu integrieren. Und in der Stellungnahme ist es auch mal versucht worden, dies an dem Beispiel junger Geflüchteter darzulegen. Das ist ein wichtiger Aspekt: Soziales Engagement vor Ort. Sich in die Region durchaus auch gesellschaftlich oder politisch einzubringen, ist eine Ausbildungsentscheidung und ein Ausbildungsmotiv für den Betrieb.

Worauf ich noch eingehen will, und das ist meine zentrale Botschaft: Der kleinere Betrieb hat einen Größennachteile, insbesondere in der Anwerbung von Jugendlichen, in der Durchführung der Ausbildung und auch in der Überführung in den Arbeitsmarkt. Wir verlieren im Handwerk zwischen 50 bis 70 Prozent der Ausgebildeten an die Industrie, das heißt wir investieren für ganz andere in die Ausbildung. Nur, wenn man darauf jetzt Belastungen setzt, dann bedeutet das: Wenn ich sowieso für jemand anderen ausbilde, warum bilde ich überhaupt noch aus? Die Frage ist aber trotzdem: Warum macht diese Person das? Das heißt, diese Größennachteile müssen in irgendeiner Form ausgeglichen werden. Das bedeutet, ich muss über Unterstützungsstrukturen Synergien schaffen. Und wir haben durchaus in sehr langer Tradition über die Organisationsstrukturen, ob es zum einen die Innung und die Fachverbände



oder auf der anderen Seite die Kammerstrukturen sind, diese Größennachteile über Beratungsstrukturen und Unterstützungsmaßnahmen ausgleichen können. Diese Unterstützungsstrukturen sind elementar mit all ihren Maßnahmen, denn ansonsten wäre die Fähigkeit, in die Ausbildung zu investieren und erfolgreich umzusetzen, sehr viel geringer. Ich würde gerne noch auf einige Punkte eingehen, aber ich glaube dann überschreite ich mein Zeitmaß. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Dr. Born. Es wird sicherlich auch noch Nachfragen geben. Abschließend für diese Runde bitte Sie, Frau Weinert.

Katharina Weinert (HDE): Ja, ganz herzlichen Dank auch für die Einladung, dass ich hier als Expertin vor Ihnen reden darf und mich mit Ihnen insbesondere zu Bildungsfragen, zur Bildungspolitik und Berufsbildung austauschen kann. Ich bin natürlich für den Handel zuständig und kann aber hier auch zu allen Fragen zum Thema „Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung“ Stellung nehmen. Ihnen liegt als Tischvorlage der Fragenkatalog mit meinen Antworten vor [KOM-Drs. 19(28)47], das heißt, es dürfte zu jeder von Ihnen gestellten Frage auch eine Antwort geben.

Ich möchte zunächst auf Ihre Leifragen eingehen, die Sie gestellt haben, auf die sich die Fraktionen geeinigt haben. Und zwar haben Sie gefragt, was die unterschiedlichen Bedürfnisse und Ansprüche der jungen Generation sind. Ich glaube, dass es sicherlich erfolgsversprechend ist, wenn man ein breites Spektrum für qualifikationsangemessene Einstiegschancen anbietet, und zwar für alle jungen, ganz unterschiedlichen Talente. Das heißt, der Handel bietet erfolgreiche zwei- und dreijährige Ausbildungen an. Sie bieten aufstiegsorientierte Abiturientenprogramme, in denen innerhalb von drei Jahren bis zu drei Abschlüsse erreicht werden können und damit auch das DQR-Niveau 6, das also einem Studium sehr gleichwertig ist, und auch duale Studiengänge an. Der Handel ist sehr ausbildungsstark. 80 Prozent der Führungskräfte haben Karriere mit Lehre gemacht. Wir bieten über 60 Ausbildungsberufe an, und dabei sind sicherlich die stärksten der Verkäufer und der Kaufmann im Einzelhandel, die allein 10

Prozent aller Ausbildungsverträge für die 326 Ausbildungsberufe stellen. Junge Menschen interessiert insbesondere, wie sie in der Ausbildung ihre Interessen verwirklichen können. Das heißt, wenn jemand sich für Mode interessiert, dann wird er auch in der Modebranche arbeiten, wenn jemand sich für Technik interessiert, kann er in den Elektrohändler gehen, oder wenn er sich für gesunde Ernährung interessiert, kann er in den Lebensmittelhandel gehen. Das ist sicherlich ein wichtiger Faktor, der berücksichtigt werden muss. Wichtig ist aber auch genauso, ob jemand Kontakt mit Menschen haben möchte, also vielleicht Kundenkontakt, oder lieber im Büro sitzen möchte. Das heißt, unsere Berufe müssen vielfältig sein, um auch auf die vielfältigen Interessenlagen der unterschiedlichen jungen Menschen tatsächlich eingehen zu können. Für junge Menschen ist zudem eine hohe Durchlässigkeit wichtig. Das heißt, es ist egal, ob jemand mit einer zweijährigen Ausbildung seine Karriere beginnt oder zum Beispiel mit den Abiturientenprogrammen oder auch vielleicht mit einem dualen Studium startet. Wenn jemand eine Fortbildung gemacht und sich auch hochgearbeitet hat, würde es auch die berufliche Bildung sehr attraktiv machen, wenn man dann gleichzeitig zum Beispiel als Abschluss einen Fachwirt, Meister oder Techniker gemacht hat, also alles, was auf der DQR-Stufe 6 zugeordnet ist, und danach auch ein Masterstudium anstreben könnte.

Weiterentwicklungsperspektiven sind sicherlich im Handel wichtig. Ich habe es vorhin schon erwähnt. 80 Prozent unserer Führungskräfte haben Karriere mit einer Lehre gemacht. Das heißt, die Entwicklungschancen stehen sehr gut und sie sind individuell geprägt. Jeder, der sozusagen möchte, kann nach und nach eine Karrierestufe weiter aufsteigen. Wichtig ist aber sicherlich, und es ist hier vorhin schon angeklungen, dass wir die Berufsorientierung vertiefen und zwar auch an allen allgemeinbildenden Schulen mit den Gymnasien, um die Karrierechancen und auch die guten Verdienstmöglichkeiten mit einer Karriere mit Lehre aufzeigen zu können. Darüber hinaus glaube ich, dass auch Auszubildende über die Verkürzungs- und Anrechnungsmöglichkeiten informiert werden sollten. Also inwieweit kann ich tatsächlich eine Ausbildung verkürzen?



Wie viele Verkürzungsmöglichkeiten können nebeneinander stehen, sodass zum Beispiel auch eine dreijährige Ausbildung auf eineinhalb Jahre verkürzt werden kann? Auch das kann den Trend zur Akademisierung ein wenig aufhalten und auch die Menschen in die berufliche Bildung leiten.

Sie haben die Frage gestellt: Was sind die Ansprüche der Leistungselite in der Berufsausbildung? Ich glaube, dass Sie damit auch die Bedürfnisse aller jungen Menschen meinten, weil eine Leistungselite für mich auch jemand ist, der mit einer zweijährigen Berufsausbildung beginnt, dann in die dreijährige Ausbildung wechselt und noch den Handelsfachwirt anhängt. Nichtsdestotrotz wurde mir an der Stelle gesagt, Sie wollten eher auf die Hochschulzugangsberechtigten hinaus: Was ist dafür interessant? Sicherlich die Verkürzungsmöglichkeiten, die stärker in den Blick genommen werden müssten. Also wie kann jemand, der leistungsstark ist, die Ausbildung verkürzen? Zu den Abiturientenprogrammen, die wir im Handel haben, finden Sie auf Seite 10 des Antwortkataloges eine Abbildung, wie diese tatsächlich funktionieren. Das heißt, die Ausbildung, zum Beispiel zum Kaufmann im Einzelhandel, wird auf eineinhalb Jahre verkürzt, dann schließt sich in eineinhalb Jahren die Fortbildung, zum Beispiel zum Handelsfachwirt, an, und dann wird optional noch der Ausbilderschein angeboten. Drei Abschlüsse in drei Jahren und damit zur Führungskraft im Handel werden. Und natürlich das duale Studium. Wichtig ist uns dabei, dass praxis- wie ausbildungsintegrierte Studienangebote weiterhin angeboten werden. Das ist die Vielfalt, die wir haben, und die sollte man sich auch nicht durch Überregulation verbauen.

Ansonsten kann ich sicherlich bei der weiteren Befragung zum Beispiel noch auf die Berufsschulen eingehen, die als sehr wichtig anzusehen sind. Sicherlich ist es so, Herr Dercks hat es vorhin angesprochen, dass die Berufsschulen nach und nach auch geschlossen werden, dass die Anfahrtswege weiter werden. Aber hier ist es umso wichtiger, in die digitale Ausstattung der Berufsschulen zu investieren. Denn wir haben es jetzt anhand der Ausbildung zum Kaufmann E-Commerce gesehen: Dort, wo

gemeinsame Beschulungen mit anderen Berufen angeboten werden, leidet zum Teil die Ausbildungsqualität. Das muss unbedingt vermieden werden. Das heißt, wir müssen weiterhin möglichst auf Fachklassenbeschulung setzen und dann auch Blended Learning-Konzepte nutzen. Dafür müssen aber auch die Berufsschulen gut ausgestattet sein. Ein wichtiger Aspekt, den ich hier auch gerne noch miteinbringen möchte.

Ich glaube, mit Blick auf die Zeit, ich beantworte Ihnen gerne noch weitere Fragen in der nachfolgenden Fragerunde. Danke.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Weinert, auch für Ihren Input. Ich glaube, wir haben jetzt einige Perspektiven mit unterschiedlichen Akzenten gehört, sodass wir jetzt in eine erste Fragerunde gehen können. Wir beginnen bei der Fraktion von CDU/CSU. Wir haben drei Minuten, die Sie auch wie üblich aufteilen können. Wer möchte starten? Herr Prof. Dr. Buschfeld zuerst, bitte.

Sachverständiger Prof. Dr. Detlef Buschfeld: Ja, vielen Dank für diese sehr dichten und kompakten Informationen. Ich habe bei Frau Weinert und bei Frau Dorn einen Punkt herausgehört, der sich in Richtung des beliebten Satzes prägt: „Wir müssen die Berufsorientierung verbessern und stärken“. Da wäre meine Frage, wie sich tatsächlich die Berufsschulen, also die berufsbildenden Schulen, in den Prozess der Berufsorientierung in Schulen von Sekundarstufe 1 und 2 einbinden lassen? Wir wissen aus verschiedenen Lebenserfahrungen, dass häufig Authentizität ein wichtiger Punkt ist. Insofern ist der simple Satz: „Auszubildende berichten in der Sekundarstufe 1“ manchmal auch ein bewährtes Mittel. Aber es ist schon die Frage, wie sich das systematischer einbinden ließe, gewissermaßen als Auftrag an die berufsbildenden Schulen für Berufsorientierung, Leistung zu erbringen.

Die zweite Frage richtet sich an Frau Dr. Dorn. Da geht es um die Weiterbildung und die Vielfalt in der Weiterbildung. Und ich glaube, eine der zentralen Fragen ist: Wie kann man die Vielfalt der Weiterbildung in den ländlichen Regionen aufrechterhalten? Also, das mit der Vielfalt stimmt, aber es ist auch ein Markt, und von daher zieht der Markt



dorthin, wo auch die Nachfrage ist, und die ist in der Regel nicht auf dem Land.

Die dritte Frage bezieht sich insbesondere auf den Vortrag von Herrn Dr. Born. Ich möchte die Frage aber eigentlich gezielt an Herrn Dercks richten. Für die Enquete-Kommission ist möglicherweise die Struktur der Ausbildungsbetriebe zwischen kleinen Betrieben und großen Betrieben ein maßgeblicher Punkt. Sollte man Empfehlungen der Enquete auch nach diesen Kriterien sortieren oder sollte eher die Einheitlichkeit der Berufsbildung en gros dort eine Rolle spielen? Das wäre meine Frage an den Experten. Vielen Dank von meiner Seite.

Sachverständige **Elke Hannack**: Auch von meiner Seite ganz herzlichen Dank für die sehr komprimierten und sich ergänzenden Vorträge. Da ich auch Teil der Sozialpartnerschaft bin, mache ich das sehr freundschaftlich. Ich kann mich ganz vielen Punkten anschließen und finde auch, dass die Forderung nach einer stärkeren Berufsorientierung über alle Schulformen, aber insbesondere an den Gymnasien ausgebaut werden muss.

Ich habe noch eine Anmerkung zu den steuerlichen Anreizen der Weiterbildung, Frau Dr. Dorn. Mit Ihrem Chef Peter Clever sitze ich häufiger in Podiumsdiskussionen; und er sagt, dass die Betriebe jährlich 31 Milliarden Euro für die betriebliche Weiterbildung ausgeben. Das heißt, dass sie von sich aus und ohne Anreize zu bekommen schon sehr viel in betriebliche Weiterbildung investieren. Und insofern halte ich es für falsch, Weiterbildung komplett steuerlich anzureizen. Wichtig wäre es uns, da zu schauen, wo die Betriebe von sich aus nicht in Weiterbildung investieren können – nämlich in den Kleinbetrieben, vielleicht auch noch in Teilen des Mittelstandes - und dort Anreize für die Unternehmen zu setzen, aber eben auch für die Beschäftigten. Ich glaube, dass es dort eher darum geht, die Weiterbildungsbereitschaft bei den Beschäftigten zu fördern, und da könnte ich mir auch steuerliche Anreize vorstellen.

Widersprechen möchte ich Ihnen in einem Punkt oder es zur Diskussion stellen: Wir haben die Freistellung von der Arbeit für Auszubildende, die

minderjährig sind, von der Berufsschule nach Berufsschultagen. Diese haben wir bei volljährigen jungen Auszubildenden nicht. Und diese Kriterien, was von der Berufsschule auf die Arbeitszeit angerechnet wird, fehlen bei den Volljährigen gänzlich.

Das heißt, die Interpretationsspielräume der Betriebsinhaber sind da sehr groß, was jetzt wirklich auf die Arbeitszeit von dem Berufsschulunterricht angerechnet wird und was nicht, sowie auch von dem ausfallenden Berufsschulunterricht, von den Wegezeiten zwischen Berufsschule und Betrieb und den Pausen. Wir bekommen häufig Fälle von Auszubildenden im Ausbildungsreport gemeldet, die dann weit über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beschäftigt werden, weil viele Zeiten der Berufsschulzeit nicht angerechnet werden. Und deshalb sagen wir, sollte es schon zwischen minderjährigen und volljährigen Auszubildenden eine Gleichstellung geben, da brauchen wir die gleichen Kriterien, die auch für die Minderjährigen im § 9 des Jugendarbeitsschutzgesetzes abgebildet sind.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Hannack. War Ihre Frage auch an Frau Dr. Dorn gerichtet?

Sachverständige **Elke Hannack**: Ja, ich habe es zur Diskussion gestellt, ob wir diese Forderung zur Rückkehrpflicht für Volljährige nach der Berufsschule wirklich so hart stellen müssen oder ob es nicht Zwischenschritte gibt. Wir müssen es in jedem Fall regeln.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Hannack. Zur Einfachheit und zur Strukturierung der Diskussion bitte am besten immer eine Person direkt adressieren. Gut, fahren wir fort mit der Fraktion der AfD. Wer spricht? Frau Abgeordnete Höchst, bitte.

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Ja, ich fange gerne an. Auch von unserer Seite zunächst einmal vielen Dank für die gehaltvollen Vorträge. Meine beiden Fragen richten sich an Herrn Dr. Dercks. Zum einen haben Sie in Ihrem zweiten Schema, Gründe für Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen [*KOM-Drs. 19(28)42 b-neu, Folie 3*] dargestellt, dass keine geeigneten Bewerbungen vorlagen. Da würde ich gerne etwas tiefer reingehen und Sie fragen, wie sich die Nichteignung im Einzelnen ausdrückte.



Sind das mangelndes Wissen, mangelnde Fähigkeiten, mangelnde Fertigkeiten oder eher Softskills? Haben Sie darüber irgendwelche näheren Untersuchungsergebnisse oder Informationen, weil wir überlegen müssen: Was können wir denn in der beruflichen Bildung daran ändern?

Meine zweite Frage bezieht sich auf das Schema „Verbesserungsbedarf bei Kooperation mit Berufsschulen“ [KOM-Drs. 19(28)42 b-neu, Folie 9]. Da war ich überhaupt nicht erstaunt, weil sich das ja durch alle Schulformen zieht, dass hier der Unterrichtsausfall die zweithöchste Figur darstellt. Dazu machen die Länder ihre Schulpolitik fußend auf dem strukturellen Defizit, was so viel aussagt, dass von vornherein immer klar ist, dass ein bestimmter Stundenausfall XY von vornherein miteinkalkuliert ist. Sehen Sie diese Figur für die berufliche Bildung in einer noch stärkeren Rolle als zuvor und haben Sie Handlungsempfehlungen, wie man dagegen vorgehen könnte oder sollte? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Abgeordnete Höchst. Nun noch Herr Sachverständiger Seifen.

Sachverständiger **Helmut Seifen:** Ich hab auch eine Frage an Herrn Dr. Dercks. Ich wage mich mal etwas mutiger vor als meine Kollegin Frau Höchst. Ich denke, dass die Korrelation zwischen nicht geeigneten Bewerbungen, Nachhilfebedarf und Unklarheit in einer Berufsvorstellung möglicherweise doch darin liegt, dass es an den Primärfähigkeiten mangelt. Meine Frage lautet: Inwiefern kann die Unternehmerschaft Einfluss nehmen darauf, dass die partiellen Infantilisierungsbestrebungen, die über die Schule gekommen sind, möglicherweise zurückgeführt werden? Die Pädagogik hat zu Recht einen wichtigen Griff auf die Schulen. Das wollen wir überhaupt nicht beschneiden, aber möglicherweise könnten die Unternehmerverbände aus ihrer Sicht heraus als Korrektiv wirken nach dem Motto: „Das Kind steht erstmal für sich.“ Das ist alles in Ordnung, aber es muss für die Berufswelt gut vorbereitet werden. Das ist man auch dem Kind schuldig. Und die Tatsache ist ja, dass dann, wenn ich über meine Fähigkeiten verfüge, ich meine Berufsvorstellung auch spezifizieren kann. Also, meine Frage: Inwiefern können Unternehmerverbände

von außen auch auf die Pädagogik wirken, sodass es eine vernünftige schulische Bildung geben kann?

Eine zweite Frage an Herrn Dr. Born: Sie haben über die Struktur der Betriebe berichtet, die ausbilden. Gibt es auch Zahlen darüber, wie viele Betriebe in der Hand von zugewanderten Personen sind, die dann ausbilden? Gibt es da Übersichten? Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Sachverständiger Seifen. Dann für die Fraktion der FDP Herr Abgeordneter Brandenburg.

Abg. **Dr. Jens Brandenburg** (FDP): Herr Dercks hat ganz am Anfang bereits darauf hingewiesen, dass 70 Prozent der Ausbildungsbetriebe zur Nichtbesetzung angegeben haben, dass es insbesondere an dem Mangel an geeigneten Bewerbungen scheitert. Diese Erkenntnis würde ich gerne aufgreifen. Es ist ja ein Zusammenspiel von der arbeitgeberseitigen Erwartungshaltung einerseits und auf der anderen Seite von dem, was die Bewerber an Fähigkeiten und auch Bereitschaft/Motivation mitbringen. Von daher meine Fragen insbesondere an Frau Dorn, wobei die anderen gerne ergänzen dürfen: Inwiefern ist denn diese Erwartungshaltung seitens der Arbeitgeber ein Thema?

Wir haben mit Herrn Prof. Hurrelmann ausgiebig über die Unterschiede der Generationen gesprochen. Inwiefern wird das innerhalb der Arbeitgeberschaft diskutiert und welche Konsequenzen zieht man daraus, was auch die Erwartungshaltung an Azubis, an Bewerber anbelangt? Und inwiefern hat sich vielleicht auch die Bereitschaft verändert, dann nicht nur bessere Angebote zu machen, sondern möglicherweise auch andere Bewerber überhaupt erst zuzulassen? Und auf der anderen Seite die Bereitschaft und die Fähigkeit der Bewerber selbst?

Berufsorientierung wurde zu Recht mehrfach angesprochen. Wie soll denn das konkret aussehen? Also, in welchem Schuljahr sollten wir da ansetzen? Was stellen Sie sich vor? Azubibotschafter scheint mir beispielsweise ein recht sinnvolles Modell zu sein. Was sind da die Vorstellungen der Arbeitgeberseite, um das wirklich effektiv zu verbes-



sern? Und letzter Punkt: Herr Born hat ja eben bereits die großen Konzerne und den Mittelstand bzw. kleine Unternehmen angesprochen. Wir sehen, dass insbesondere bei den DAX-Konzernen die Ausbildungsquote stark rückläufig ist - nicht in allen Branchen, aber im Großen und Ganzen sehen wir das - und tatsächlich häufig einfach mit hohen Gehältern dann später abgeworben wird. Die Frage richtet sich insbesondere auch an Frau Dorn, gerne auch Herrn Born und Frau Weinert, aber im Kern die Frage: Wie sorgen wir dafür, dass sich insbesondere bei diesen sehr großen Unternehmen die Bereitschaft, auch selbst auszubilden, wieder in eine positive Richtung dreht?

Abg. **Manfred Todtenhausen** (FDP): Dann würde ich gerne Fragen an Herrn Dr. Born ergänzen. Herr Dr. Born, Sie haben bei Ihrem Bericht, wenn man genau hinhört, jede Menge Probleme aufgezeigt, wo eigentlich Handlungsbedarf ist. Wie motiviert man denn nach Ihrer Auffassung, Unternehmen, gerade die kleinen und mittleren Handwerksunternehmen, mehr auszubilden? Wir sehen das ja, dass es große Probleme gibt. Die einen finden keine Auszubildenden, zum Beispiel Fleischer, Bäcker. Wir wissen gar nicht, wie wir in Zukunft mit diesem Beruf umgehen sollen. Andere haben keine Lust auszubilden. Das weiß ich aus eigener Erfahrung, wenn ich Leute anspreche. Denen sind der Aufwand, die Hindernisse zu groß. Gleichwohl ist der Bedarf riesig. Wir brauchen auch gerade im Handwerk enorm viele neue gute Kräfte. Der Kammerbezirk Dortmund hat alleine für dieses Jahr 1000 offene Stellen, die sie bis jetzt nicht besetzen konnten, und da muss man eigentlich was machen. Die andere Geschichte, Sie haben es auch angesprochen, dass viel zu wenige ausgebildete Leute in den Unternehmen im Handwerk bleiben. Welche Lösungen finden wir denn, dass mehr als 40 Prozent der ausgebildeten Fachkräfte im Handwerk bleiben und nicht in die Industrie und nicht irgendwo in Facility oder sonst was reingehen, sondern speziell im Handwerk bleiben? Und wir haben von Frau Weinert gehört, dass es Karrieremöglichkeiten gibt, dass da wirklich auch von der Pike an gefördert wird, um die Leute auch dann in gehobene Positionen zu bringen. Welche Lösungen könnten wir hier sehen?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Abgeordneter Todtenhausen. Für die Fraktion DIE LINKE. Frau Abgeordnete Bull-Bischoff, bitte.

Abg. **Birke Bull-Bischoff** (DIE LINKE.): Ja, ich würde gerne das Thema „Berufsorientierung“ nochmal stark machen und hervorholen. Ich habe insbesondere an Herrn Dr. Dercks die Frage: Sie sagen ja, es gibt keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber, also da meine ich jetzt vor allen Dingen das Attribut der fehlenden Eignung. Ihre Diagnose oder das Ergebnis der Umfrage waren unklare Berufsvorstellungen. Also, dass die Beratungsangebote oder Berufsorientierung in allen Schulformen platziert werden sollen, ist mittlerweile Konsens nach vielen Jahren der Debatte. Ich glaube allerdings, Beratungsangebote haben ja immer eine Form von Simulation. Es fehlt das eigene Erleben, die Erfahrung. Nun gibt es ja, also zumindest in den östlichen Ländern, eine Reihe von Modellen, die die Möglichkeit eröffnen, dass Berufsorientierung direkt in den Schulalltag platziert wird und in den Unternehmen stattfindet. Da gibt es zum Beispiel Kooperationen bei InfraLeuna, also durchweg freie Bildungsträger. Meine Frage ist: Welche Überlegungen, Modelle und Konzepte gibt es auf Seiten der Unternehmen, um Berufswahl/Berufsorientierung nicht nur als Simulation und Beratung zu gestalten?

Die zweite Frage ist die nach der mangelnden Ausbildungsreife. Ich finde, das ist ein schwieriger Begriff, weil er ja trotz allem immer auch mit sehr viel Zuschreibung verbunden ist. Es ist ja relativ. Deswegen meine Frage: Können Sie das ein bisschen konkreter machen? Was heißt mangelnde Ausbildungsreife? Also, welche Kompetenzen sind dabei Mangelware? In dem Zusammenhang habe ich auch die Frage, vielleicht an Herrn Dr. Born, nach den Erfahrungen mit den einschlägig zur Verfügung gestellten Angeboten, wie assistierte Ausbildung, gerade auch in kleineren Unternehmen, ob es da Erfahrungen gibt? Sollten wir das ausbauen? Und generell gefragt: Welche Möglichkeiten von individuelleren Wegen zur beruflichen Bildung können Sie sich etwa für Menschen mit vermeintlicher Be-



hinderung, Migrationserfahrung, Benachteiligungserfahrungen, Menschen mit besonderen Begabungen vorstellen?

Meine dritte Frage ist die nach der Durchlässigkeit von den Karrierewegen. Sie richtet sich an Frau Weinert. Ich teile auch Ihre Positionen. Welche Rahmenbedingungen braucht es, um diese Durchlässigkeit zu ermöglichen? Auf der einen Seite zum Beispiel der Durchstieg von zwei- auf dreijährige Berufsausbildungen? Also, ich finde auch, Qualifikation ist ein lebenslanger Prozess, und in eine zweijährige Ausbildung platzierte junge Menschen haben es oftmals schwer, in eine dreijährige Ausbildung zu wechseln. Ich fände es aber notwendig, weil es eine Ressource in einer Wissensgesellschaft ist und auf der anderen Seite die Anschlussfähigkeit an die akademische Ausbildung herstellt.

Eine weitere Frage nach der Ausbildungsqualität: Es gibt da, so sagt uns der Berufsbildungsbericht, Schnittmengen zwischen hohen Abbruchquoten und Ausbildungsqualität, zum Beispiel niedrige Ausbildungsvergütungen etc. Also, was muss an Ausbildungsqualität verbessert werden und welche Strategien gibt es auf Ihrer Seite dazu?

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Abgeordnete Bull-Bischoff. Dann für die Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen Frau Sachverständige Kittel, bitte.

Sachverständige **Ute Kittel:** Erstmal herzlichen Dank für die Vorträge, weil bei Ihnen allen die Tendenz erkennbar ist, wie Sie auch in den zur Verfügung gestellten Unterlagen dargestellt haben, dass die duale Ausbildung in Deutschland doch ein Erfolgsmodell ist. Also, das schon mal vorweg gestellt.

Ich versuche jetzt mal Fragen zu stellen, die noch nicht genannt sind. Die erste Frage richtet sich an Herrn Dr. Dercks. Sie hatten ja dargestellt, dass 17.000 Betriebe überhaupt keine Bewerberinnen/Bewerber für die Ausbildung hatten. Da wäre die Frage, ob es eine Erkenntnis darüber gibt, dass entweder eine Branche/ein Gewerk in besonderem Maße davon betroffen ist, oder ob es auch etwas damit zu tun haben könnte, dass Betriebe tariflos sind oder schlechtere Ausbildungsbedingungen - auch

im Sinne der Ausbildungsvergütung - haben? Ist bereits bekannt, dass vielleicht eher die Ausbildungsplätze betroffen sind, die keine höhere Ausbildungsvergütung haben?

Die zweite Frage richtet sich an Frau Dr. Dorn. Sie hatten dargestellt, dass 26 Milliarden Euro in die Ausbildung gehen. Das sind enorme Zahlen, wie ich finde, für 1,3 Millionen Azubis. Wenn man das jetzt runterrechnet, wird es schon mal überschaubarer. Die Frage ist: Wie viel von diesen 26 Milliarden sind tatsächlich Ausbildungsvergütung und was sind restliche betriebliche Kosten? Damit man das im Verhältnis vielleicht auch mal sieht, was so drum herum noch investiert werden muss, weil 1670 Euro pro Monat Investment pro Auszubildenden im Schnitt hört sich jetzt erstmal vernünftig an. Die Frage ist aber: Wie groß sind denn tatsächlich die Ausbildungsvergütungen in dieser Gesamtsumme?

Und noch eine weitere Frage an Frau Dr. Dorn. Sie hatten in Ihren Unterlagen dargestellt, dass die wöchentliche Lern- und Ausbildungszeit oder Arbeitszeit im Betrieb um zwei halbe Tage oder um 20 Prozent reduziert werden würde, wenn man den volljährigen Auszubildenden gestatten würde, nach der Berufsschule nicht mehr in den Betrieb zurückzukommen. Das erschließt sich mir jetzt nicht ganz, weil die Lernzeit könnte auch Zuhause durchgeführt werden. Die Arbeitszeit fehlt tatsächlich. Und jetzt ist die Frage: In welchem Fokus steht die Ausbildung? Geht es darum, als Arbeitskraft im Betrieb zur Verfügung zu stehen, oder sind es tatsächlich Ausbildungsinhalte, die nach der Berufsschule wieder vermittelt werden? Wir haben darauf sicherlich unterschiedliche Sichtweisen. Und die nächste Frage an Sie habe ich zu Ihren Ausführungen, dass ein Freistellungsanspruch für die Prüferinnen und Prüfer zu immensen Kosten in den Ausbildungsbetrieben führen könnte und möglicherweise die Leidenschaft und das Engagement, überhaupt noch auszubilden, dann zurückgeht. Das erschließt sich mir jetzt nicht, weil auf Arbeitgeberseite, wenn man es sozialpartnerschaftlich betrachtet, sind die Prüferinnen und Prüfer durchaus an vielen Stellen freigestellt, auch unter Lohnfortzahlung. Also, ich



kenne jedenfalls keine Prüfer auf der Seite der Arbeitgeber, die das überwiegend im Ehrenamt durchführen. Aber auf der Arbeitnehmerseite, wenn die Prüferinnen und Prüfer zugelassen sind, soll das im Ehrenamt erfolgen. Dass das zur Unattraktivität führt, das hat sich jetzt noch nicht so richtig erschlossen. Deshalb die Frage an Sie, wie Sie das begründen?

Abg. **Margit Stumpp** (Bündnis 90/Die Grünen): Ich würde mich anschließen. Sie haben ja alle herausgestellt, dass die Hauptmotivation für Ausbilder vor allem ist, den Fachkräftebedarf zu sichern. Jetzt ist es ja so, dass sich die Ausbildungsinhalte wandeln und dieses zu einer zunehmenden Spezialisierung und Diversifizierung führt. Die Digitalisierung beschleunigt diesen Prozess eigentlich noch. Dem steht gegenüber, dass man jetzt zunehmend Abteilungen in beruflichen Schulen schließt, weil die Klassen zu klein werden. Dadurch werden die Wege zu weit. Es stellt sich dann die Frage: Wie können vor allem kleine und mittlere Unternehmen [KMU] die Universalität der Ausbildungen sichern? Reichen da die berufliche Schule und ÜBA [Überbetriebliche Ausbildung] noch? Und das andere ist natürlich, wenn die Wege zu weit sind und die Fachklassen geschlossen werden, dann kann man ja vor Ort beobachten, dass die Ausbildungsbereitschaft gerade bei KMU zunehmend schwindet. Damit verschärft sich der Fachkräftemangel, und es kommt dann auch zunehmend zu Betriebsaufgaben. Also, es verschwinden ganze Gewerke Jahre/Jahrzehnte nachdem die entsprechenden Fachklassen geschlossen wurden. Wie kann man diesem Widerspruch begegnen? Zumal ja auch die Wege zu den Betrieben immer weiter werden. Und wenn die jungen Leute erst 16 Jahre alt sind und dann noch die Strukturen gerade in ländlichen Räumen schwach sind, dann haben sie irrsinnig weite Wege zu den beruflichen Schulen, zu den Betrieben, zwischen den Betrieben und den beruflichen Schulen auch noch. Also, welche Möglichkeiten gibt es, diesen Widerspruch aufzulösen?

Der Vorsitzende: An wen richtet sich die Frage, Frau Abgeordnete?

Abg. **Margit Stumpp** (Bündnis 90/Die Grünen): An alle, weil alle betont haben, dass die Ausbildungsbereitschaft damit zu begründen sei, dass der Fachkräftemangel behoben wird.

Der Vorsitzende: Danke, Frau Abgeordnete Stumpp. Abschließend für die Fraktion der SPD zunächst Frau Abgeordnete Fahimi.

Abg. **Yasmin Fahimi** (SPD): Ja, danke. Der Vorteil ist, wenn man zuletzt dran ist, dass man viele Fragen nicht mehr stellen muss, aber ich habe trotzdem noch welche, zunächst an Frau Dr. Dorn. Sie haben immer wieder, hier in Ihrem Papier und auch mehrfach an anderer Stelle, auf die hohe Zahl der Studienabbrecher hingewiesen. Dazu hätte ich einen generellen Wunsch an das Enquete-Büro, dass wir das mal genauer klären. Nach meinen Informationen sind diese 30 Prozent überhöht und ich finde, wir müssen einfach aufpassen, dass wir mit den richtigen Zahlen arbeiten. Es gibt das Deutsche Zentrum für Hochschulwissenschaften, die das in einer eigenen Studie betrachten. Da taucht diese Zahl 30 Prozent in der Tat auf. Allerdings wird auch dort im Weiteren darauf hingewiesen, dass davon 30 Prozent wiederum ein anderes Studium aufnehmen - entweder direkt oder zu einem späteren Zeitpunkt, sodass diese Zahl deutlich geringer ist. Das heißt nicht, dass es das Thema nicht gäbe. Das will ich damit hier gar nicht thematisieren, aber ich hätte einfach nochmal die Bitte, dass wir hier auf der gleichen Basis mit den korrekten und verifizierten Zahlen miteinander diskutieren.¹

Die Frage, die ich an Frau Dr. Dorn habe, ist: Sie weisen ja hier auf eine Idee der steuerlichen Förderung des Weiterbildungsengagements hin, wofür ich durchaus eine gewisse Grundsympathie habe. Die Frage ist nur: Was und wie und für wen? Da wir alle ein gemeinsames Interesse daran haben, sorgfältig mit Steuergeldern umzugehen, stellt sich natürlich sofort die Frage, wie wir das bemessen sollen? Welche Art des Weiterbildungsengagements

¹ Anmerkung des Sekretariats: Das Ergebnis der Recherche ist beigefügt - KOM-MAT 19(28)14 (Anlage 11).



ist dann eigentlich steuerlich förderbar? Hätte das nicht konsequenterweise sofort die Notwendigkeit zur Folge, dass man zumindest in Teilen auch Formalisierungen von Fort- und Weiterbildungselementen vorsieht? Oder wie kann man dann eigentlich sicherstellen, dass – ohne jetzt jemandem etwas unterstellen zu wollen – man hier nicht quasi Steuergelder einfach in „schwarze Löcher“ gibt?

Die zweite Frage: Sie haben hier auf die Frage der Berufsschulzeit hingewiesen und dazu wurde auch der ländliche Raum erwähnt. Ich hätte an Sie, Frau Dr. Dorn, mit Blick auf Ihre Bedenken, was den Anteil der betrieblichen Realanwesenheitszeit angeht, aber auch mit Blick auf die ländlichen Strukturen – vielleicht auch nochmal an Herrn Dr. Born – die Frage: Wie schätzen Sie den Berufsschulunterricht als Blockmodell ein? Mir begegnet das immer wieder, und ich halte das wegen der weiten Wege auch für keine schlechte Idee. Aber auch deswegen, weil mir Auszubildende zunehmend berichten, dass die Lehrinhalte in der Berufsschule an so einem Tag oder einem halben Tag eigentlich viel zu zerstückerelt vermittelt werden. Wäre das nicht vielleicht sinnvoller, hier insgesamt eher in Berufsschulblockmodellen zu denken? Dann wären wir vielleicht bei dem Freistellungsthema auch schon einen Schritt weiter.

An Herrn Dr. Born die Frage: Sie haben die zentrale überbetriebliche Ausbildung, die zusätzlich Technikkompetenz vermittelt, die sozusagen auch von außen in den Betrieb kommt, unterstrichen. In der Tat ist das Handwerk hier ein großer Vorreiter. Deswegen an Sie die Frage: Wie schätzen Sie das Prinzip dieser überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten, die Sie zusätzlich als Praxisausbildung neben der betrieblichen Ausbildung haben, ein?

Den Ausgleich zwischen kleinen und großen Ausbildungsbetrieben haben Sie aufgeworfen. Es tut mir leid, jetzt muss ich das einfach mal so provokant in den Raum werfen: Das schreit ja geradezu nach Ausbildungsplatzumlage. Ich vermute mal, dass Sie das nicht gemeint haben. Aber welchen Ausgleich stellen Sie sich dann eigentlich vor?

An Frau Weinert zwei kurze Fragen. Nicht nur Sie, sondern auch andere Kollegen sprechen öfter mal

von dem Thema „Überregulierung“. Mich würde mal ganz allgemein gefragt interessieren: Was genau ist denn immer die Befürchtung von Überregulierung? Also, sehen Sie in dem jetzigen Status quo eine Überregulierung oder gibt es irgendetwas in der Debatte, was dahingehend Sorge auslöst? Denn ich sehe das überhaupt nicht, dass wir in so eine Richtung laufen. Und eine letzte Frage: Sie beschreiben in Ihrem Papier zwei Studienmodelle, die im Handel angeboten werden. Davon ist eines das praxisintegrierte Studium. Welche Vertragsgrundlage gibt es denn dafür eigentlich in den Handelsunternehmen, wenn jemand eine solche Art des Studiums bei Ihnen macht?

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Abgeordnete Fahimi. Sie haben es gemerkt: Ich war bei allen Fraktionen relativ großzügig bei der Zeitbemessung der Fragen. Frau Krellmann, Sie hatten noch eine Wortmeldung. Ist das noch eine Frage? Aber dann bitte ganz kurz.

Abg. **Jutta Krellmann (DIE LINKE.):** Die hat sich fast schon erledigt. In der Diskussion um die Frage der steuerlichen Finanzierung der Ausbildung habe ich überlegt, wann wir mal über eine Umlagefinanzierung zur Weiterbildung reden. Diese Frage ist von Frau Fahimi eben schon präziser gestellt worden.

Der Vorsitzende: Dann hat es sich erledigt, danke, Frau Krellmann. Und wir würden in eine erste Antwortrunde gehen. Die meisten Fragen gingen an Sie, Herr Dr. Dercks. Sie dürfen auch gleich beginnen.

Sachverständiger **Dr. Achim Dercks:** Ich versuche, das ein bisschen zusammen zu fassen, weil manche Fragen in eine ähnliche Richtung gingen. Herr Buschfeld hat die Frage gestellt: Sollen wir uns jetzt stärker an den KMU und an der Größensortierung orientieren oder doch an der Einheitlichkeit? Ich glaube schon, dass die Einheitlichkeit der dualen Ausbildung die große Stärke unseres Bildungssystems ist, dass man von einem kleinen Betrieb – so schade das im Einzelfall auch ist – in den Großbetrieb wechseln kann, ohne irgendwelche Hürden zu nehmen, und umgekehrt auch. Das muss sozusa-



gen die Klammer sein. Von daher würde ich bei unserem Bericht davor warnen, von vornherein nach Größen zu sortieren. Was allerdings auch stimmt ist, dass man, wenn wir diese Einheitlichkeit wahren wollen, eigentlich zunächst immer die Perspektive der kleineren Betriebe einnehmen muss. Denn Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit kann es nur geben, wenn dies auch die KMU leisten können. Es ist in der Politik schon mal gerne Usus, sich stärker die größeren Betriebe anzuschauen. Von denen liest man auch in der Zeitung und sie sind selber stärker in der Außenkommunikation. Die Masse der Menschen arbeitet aber noch woanders. Von daher würde ich sehr dafür plädieren, den Fokus auf Einheitlichkeit zu legen, immer unter besonderer Berücksichtigung dessen, was flächendeckend realistisch ist.

Die Frage nach der Eignung der Bewerber kam an mehreren Stellen auf, von Frau Höchst und Frau Bull-Bischoff weiß ich es auf jeden Fall. Dies sind jetzt die Antworten der Unternehmen, und ich weiß, es kommt wieder der Hinweis: Das hat einen Bias! Meiner Meinung nach hat das genauso einen Bias wie bei den jungen Menschen, die sich beim Ausbildungsreport melden. Ich glaube, da kann man auf beiden Seiten immer ein paar Prozente abziehen und irgendwie gehört es nun mal dazu. Es ändert aber nichts daran, dass sowohl der Azubi als auch der Betriebsinhaber eine subjektive Befindlichkeit haben. Von daher sind beide Seiten ernst zu nehmen, denn der Punkt ist, dass die beiden zusammenkommen. Und damit komme ich auch schon zu meiner ersten Aussage, die sicherlich ein bisschen an unsere andere Sitzung anknüpft und das ist auch nicht neu: ein Generationen- und Kommunikationsthema. Da reden manchmal die Leute auch aneinander vorbei: Die Generation Y ist vielleicht anders gestrickt als der 60-jährige Betriebsinhaber. Ich glaube, das muss man bei den Äußerungen berücksichtigen, etwa wenn man konkret schaut, was die Unternehmen bei den Kompetenzen bemängeln. Das ist meines Erachtens eine der Hauptantworten auf die Frage: Was sind ungeeignete oder nicht geeignete Bewerbungen? Da fällt schon auf, dass in den letzten Jahren das Thema „Leistungsbereitschaft und Motivation“ als Kritikpunkt seitens der Betriebe ganz vorne steht. Das

hängt vielleicht auch damit zusammen, dass sich die Arbeitsmarktsituation geändert hat und damit das Verhältnis zwischen beiden Seiten, die Verhandlungsposition der jungen Leute besser ist. Das ist einer der Kernpunkte.

Und was interessant ist: Seit 2012, nachdem es vorher mal ein bisschen besser geworden ist, sind auch die „harten“ Lernergebnisse – also Mathematik- und Deutschfähigkeiten – aus dieser Perspektive zurückgegangen. Wir erklären uns den zwischenzeitlichen Positivtrend tatsächlich ein wenig dadurch, dass wir viele Jahre hintereinander doppelte Abiturjahrgänge hatten und damit im Schnitt eine bessere Grundgesamtheit dabei war. Das ist wieder vorüber und entsprechend geht es jetzt ein bisschen runter. Hinzu kommt natürlich, dass sich Unternehmen durch die demografische Entwicklung überhaupt Bewerbungen von schwachen Schulabgängern ohne Schulabschluss intensiver anschauen, die sich vorher vielleicht gar nicht erst beworben hätten oder direkt rausgefallen wären, die im Gespräch nicht überzeugt hätten und dann eben auch nicht als geeignete Bewerbung wahrgenommen worden wären. Diese haben es zumindest jetzt schon mal bis zu der Schwelle geschafft. Genauso, wie viele Unternehmen inzwischen auch schwachen Jugendlichen eine Chance geben, gibt es eben umso mehr Unternehmen, die dann Gespräche mit ihnen führen und vielleicht dann auch mal einen schlechten Eindruck haben.

Dann zum Thema „Berufsschulen, Kooperation, Unterrichtsausfall“. Frau Höchst, das ist auch da sehr differenziert. Wir haben vor allen Dingen Ausfälle in den technischen Berufen. Wenn es schon Ingenieurmangel gibt, dann haben wir erst recht Ingenieurmangel an Berufsschulen, aber auch in anderen technischen Fächern. Dort wird am stärksten die Mangelsituation zurückgespielt. Hinzu kommt die große Sorge der Betriebe, dass das in den nächsten Jahren noch einmal dramatisch zunimmt, weil eine ganze Generation an Lehrern in Rente geht, und diese kommen in diesen technischen Bereichen, aber auch in anderen Feldern nicht mehr nach. Denn nicht nur die duale Ausbildung hat ein Imagethema, über das wir diskutieren, sondern auch der Berufsschullehrer: Als erstes wird man



Gymnasiallehrer, so ist zumindest der Trend. Vielleicht allein schon, weil man selber dort in die Schule gegangen ist und es eigentlich ganz gut fand. Da ist eine Baustelle, die wir in unserer Arbeit hier adressieren sollten. Denn andererseits gibt es tolle Aspekte dieses Berufs bis hin zu dem Punkt, ob man nicht stärker auch Berufspraktika durchaus in der zweiten Hälfte des Berufslebens fördert – und man so vielleicht noch einmal zum Berufsschullehrer umschult oder sich weiterentwickeln kann. Ich glaube, da gibt es eine Starrheit: Immer Berufsschullehrer oder immer im Betrieb, ohne zu wechseln. Da könnte ich mir durchaus mehr vorstellen.

Zum Thema „Berufsorientierung“ ist vieles nicht nur gefragt, sondern auch kommentiert worden. Auf der einen Seite erleben wir eine deutlich größere Offenheit der Schulen in Kooperationen mit Unternehmen. Vor 15 Jahren war das alles viel schwieriger, da wollte man damit nichts zu tun haben. Da ist jetzt eine deutlich größere Offenheit. Es gibt 5.000 Schulen, die Partnerschaften mit Unternehmen haben. Bei 15.000 Schulen ist da noch Luft nach oben. Dann gibt es die Aussage der Kultusminister: Berufsorientierung auch an Gymnasien. Aber die Stringenz, mit der das betrieben wird, lässt zu wünschen übrig. Wenn dann die Berufsorientierungspraktika alle in denselben zwei Wochen stattfinden sollen, dann gibt es nicht genug Betriebe, die auf Knopfdruck die Praktikumsplätze haben. Da können wir noch sehr viel professionalisieren; gar nicht mal in dem Sinne, dass wir viele neue Leute einstellen, sondern dass zumindest ein Konzept dahinter ist, dass sich auch die Betriebe und Lehrer darauf einstellen können und man irgendwie eine klare Orientierung hat.

Zum Thema „Was können die Unternehmen tun in Richtung Schule?“: Wie gesagt, die Offenheit ist größer als vor geraumer Zeit. Betriebe können zum einen Praktika anbieten und tun das auch, wie Sie aus unserer Umfrage entnehmen, zunehmend und gerne. Denn Sie wissen, dass junge Menschen, die in einen Betrieb geschnuppert haben, entweder feststellen, dass sie das nicht wollen, oder zum Glück merken, dass könnte etwas für mich sein. In

beiden Fällen ist etwas gewonnen. Das voranzutreiben ist das A und O. Auch in die Schulen zu gehen, ist immer wieder für beide Seiten – Stichwort Generationenbegegnungen – ein wichtiger Aspekt in Ergänzung zu den Peergroups, also zu den Azubis, die aus meiner Sicht viel flächendeckender in der Berufsorientierung eine Rolle spielen sollten, indem junge Menschen aus der Ausbildung direkt in die Betriebe gehen. Das gibt es in vielen Projekten, ist aber nicht flächendeckend der Fall.

Dann noch zum Thema „17.000 Betriebe bekommen keine Bewerbung“, das Frau Kittel angesprochen hatte. Woran liegt es? Woher kommen die Betriebe? Wo ist es am stärksten? Branchenmäßig sind die Werte in der Gastronomie, bei Bau und Verkehr am höchsten. Das hat sehr unterschiedliche Gründe, zum Beispiel sind in der Bauwirtschaft die Ausbildungsvergütungen relativ hoch. Es sind aber Berufe, die nicht so im Trend liegen. Ich sage das pauschalisiert: Wo Menschen, wenn sie genug Auswahl haben, vielleicht sagen: „Es ist staubig, dreckig, ich bin nicht immer zu Hause, die Arbeitszeiten sind nicht so schön.“ Da findet Wettbewerb statt. Wenn wir weniger junge Menschen haben, dann trifft es die Branchen, die mindestens ein Imageproblem haben. Woran es im Einzelnen liegt, das würde an dieser Stelle zu weit führen.

Gestatten Sie mir zum Schluss zwei Anmerkungen zu Punkten, zu denen ich nicht direkt gefragt worden bin. Zum einen würde ich mich Frau Fahimi anschließen. Ich finde, das ist eine spannende Frage. Wir sollten es direkt für die Abbruchzahl in der dualen Ausbildung auch nochmal klären, denn auch in diesen 23 Prozent sind alle drinnen, die in einen anderen Ausbildungsbetrieb oder einen anderen Ausbildungsberuf wechseln. Damit wir eine gleiche Datenbasis haben, ist das eine gute Anregung.

Zur Weiterbildungsförderung will ich meinerseits ergänzen: Das kann nicht flächendeckend sein. Wir sagen zum Beispiel, das „Digitalisierungs-BAföG“ könnte eine gute Idee sein. Ich habe darauf hingewiesen: Digitale Kompetenzen werden bei den Azubis immer wichtiger. Das gilt natürlich für die über 30-, 40-, 50-Jährigen auch. Da kann man sich



sicherlich eine qualitätsgesicherte Basisqualifizierung oder Querschnittsqualifizierung vorstellen. Bei der Materie zur Weiterbildung gibt es nicht nur das Thema „KMU“. Das ist auch ein Thema, wenn es um Weiterbildungsförderung geht, weil da die Beteiligung niedriger ist und die Hürden höher sind. Es gibt aber auch ein regionales Phänomen: Wir haben tatsächlich die Situation, dass sich manche Weiterbildungen auf dem Land nicht lohnen, während dies in der Großstadt auch ein privater Anbieter locker alles anbietet, weil er da einen Kurs füllen kann. Auch das ist eine Frage, die man bei der Gelegenheit mit in den Blick nehmen sollte. Dabei will ich es bewenden lassen, und ich entschuldige mich bei allen, wo ich nicht alles im Detail habe beantworten können oder etwas übersehen habe. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Dr. Dercks. Ich darf mich an dieser Stelle noch einmal bei allen Sachverständigen bedanken, dass sie auch die Fragenkataloge so umfangreich und gewissenhaft beantwortet haben. Das gehört dazu und erübrigt vielleicht die eine oder andere Frage. Frau Dr. Dorn, bitte.

Sachverständige **Dr. Barbara Dorn:** Ja, ich greife auch gern verschiedene Fragen auf, auch teilweise gebündelt, und beginne mit den Fragen von der FDP, von Herrn Dr. Brandenburg: Wie ist die Erwartungshaltung an Azubis? Gibt es mehr Kommissbereitschaft? Wie ist die Bandbreite? Wir beobachten, dass immer größere Anteile von Betrieben sagen: Wir suchen nach neuen unkonventionellen Wegen, die Auszubildenden zu finden, mit denen wir tatsächlich eine Ausbildung anfangen und auch erfolgreich zu Ende führen können. Wir gehen weg von dem Raster, erstmal die Zeugnisse auf den Tisch zu legen und alle auszusortieren, die unter einer bestimmten Note in Mathe und Deutsch sind. Wir machen es vielleicht anders, über einen kleinen Test im Web, wo Dinge, wie räumliches Denken oder im Zusammenhang denken oder auch Interesse für bestimmte Werkstoffe usw. eine größere Rolle spielen. Dies lässt darauf schließen, dass man wirklich eine Neigung zu einem bestimmten Berufsfeld hat. Wir gestalten die Einflusschneisen

zu dem Punkt, wo wir Auswahlgespräche führen, anders.

Das ist natürlich auch mehr ein Luxusproblem von größeren und mittleren Unternehmen und nicht von Klein- und Kleinstunternehmen, dass man aus einer Auswahl an Bewerbern die richtigen zu finden versucht. Gerade die mehrfach angesprochenen 30 DAX-Konzerne sagen in den letzten Jahren, sie möchten junge Menschen in einer dualen Ausbildung haben, die nicht nur die Ausbildung gerne anfangen und zu Ende führen, sondern dann auch gerne in dem Beruf arbeiten. Uns ist als Unternehmen nicht mit einer Personalstrategie gedient, wo alle, die eine Ausbildung antreten, den Marschallstab im Tornister haben, wie man zu Napoleons Zeiten gesagt hätte, und vom ersten Tag an daran denken, ob und wie sie noch ein Studium anschließen. Das kann interessant sein, aber das soll nicht die Masse sein. Man braucht gut ausgebildete Fachkräfte, die auch nachher gerne die entsprechenden Tätigkeitsprofile mit den entsprechenden Weiterentwicklungen und Aufstiegsfortbildungen darstellen. Insofern gibt es eine größere Offenheit für verschiedene Zielgruppen. Auf der anderen Seite gibt es einen breiten Trend – das hatte ich ja auch kurz angesprochen -, tatsächlich Angebote zu machen, mit denen man die Jugendlichen attrahiert, die früher mit einer mittleren Reife ins Unternehmen gekommen wären, heute aber am Gymnasium oder über andere Wege eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben. In Baden-Württemberg sind es über 50 Prozent der höheren Abschlüsse. Die werden nicht mehr an Gymnasien gemacht, sondern über die anderen Bildungswege. Diesen jungen Leuten sind attraktive Angebote über duale Studienformate, mit oder ohne integrierte Ausbildung mit Kammerprüfungen, zu machen.

Wie soll die Berufsorientierung weiterentwickelt werden und in welchen Jahren denken wir sie uns? In der Tendenz beobachten wir in der Politik wie in der Wirtschaft, dass man eher auf frühere Jahrgänge setzt. Wir reden mittlerweile alle darüber, dass in Klasse 8 in den Schulen mit der Berufsorientierung in der Breite begonnen werden muss, um dann auch ein entsprechend rundes Bild zu erzie-



len und vor allen Dingen, um Jugendliche früh daran zu gewöhnen, dass sie eine Selbstgestaltungsaufgabe und Herausforderung haben, selber ihren Weg zu finden; dies mit allen Unterstützungen durch Informationen, die durch Betriebspraktika zugänglich gemacht werden, die, glaube ich, als Informations- und Orientierungsquelle bei Jugendlichen hoch im Kurs stehen, seien sie auch nur ein, zwei Tage oder mehrere Wochen lang, gerne auch mehrere Praktika, um verschiedene Dinge auszuloten und abzugrenzen.

Es wurde von Ihnen auch das Thema der Azubibotschafter genannt. Ich glaube, Herr Buschfeld, Sie haben es über die Berufsschule angesprochen. Wir sehen die Azubis zunächst primär als Vertreter ihres Ausbildungsbetriebs und dann natürlich auch mit ihrer Identität als Berufsschüler. Aber es gibt in allen Bundesländern vielfältige Messen und Informationsangebote, wo genau mit diesem Rezept gearbeitet wird. Dass man sagt, die jungen Leute, die gerade in der Ausbildung sind oder sie fertiggestellt haben und sich in den ersten Berufsjahren befinden, sind die besten Ansprechpartner. Wenn wir auf Ausbildungsmessen gehen oder andere Informationsangebote machen, wo wir dann Schüler ansprechen und denen auch sehr authentisch und ehrlich sagen können, warum sie eine bestimmte Ausbildung begeistert hat, was vielleicht weniger schön daran ist und wo sie für sich Weiterentwicklungsperspektiven sehen, ist sehr glaubwürdig und praxisnah.

Ein anderer Zusammenhang war die Frage nach der Weiterbildung und der Weiterbildungsförderung. Das hatten Frau Hannack und Frau Fahimi angesprochen. Warum braucht es steuerliche Weiterbildungsförderung? Als Arbeitgeber sind wir seit einem dreiviertel Jahr, seitdem sich die Überlegungen der Bundesregierung zur Weiterbildungsstrategie konkretisiert haben, dabei zu überlegen, wie wir mit diesen Ansätzen und diesen Initiativen der Politik umgehen, in der Weiterbildung etwas machen zu wollen. Und das in einer Situation, wo zunächst mal alles mit dem Qualifizierungschancengesetz, was man über die Bundesagentur für Arbeit darstellen kann und will, schon fertig und abgeschlossen

war, ehe sich die Runden zur nationalen Weiterbildungsstrategie zum ersten Mal getroffen haben. Sprich, dann waren wir an dem Punkt, wo wir uns überlegt haben, wenn die Politik jetzt noch mehr machen will, dann kann sie es eigentlich nur so meinen, dass sie Spielräume sieht.

Wir möchten dem ganzen Thema „Weiterbildung“ auch noch steuerliche Impulse geben. Denn über die Bundesagentur, die sich über die Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern finanziert, war die ganze Weiterbildungsfinanzierung bereits wesentlich ausgeweitet worden. Wir denken, genau wie Frau Hannack, die Betriebe investieren eigeninitiativ sehr viel in Weiterbildung. Wir reden von 33 Milliarden Euro. Da möchten wir auch nicht die Motivation, dass sie es überhaupt tun, und nicht die Selbstbestimmung beschädigen. Solange die Betriebe wesentlich selbst die Finanz- und die Organisationsverantwortung wahrnehmen, können sie auch pragmatisch auf der betrieblichen Ebene für die einzelnen Teams, die einzelnen Mitarbeiter und jeweiligen Standorte bestimmen, was und wie weitergebildet werden soll. Das soll alles erhalten und nicht durch staatliche Förderinstrumente irritiert werden. Und da sagen wir, wenn da noch was kommen soll, wenn ihr unbedingt das Geld des Steuerzahlers ausgeben wollt, dann macht etwas, was im Moment nicht die einzelnen Betriebe finanzieren, wie zum einen den Aufbau von regionalen Kooperationen über den unmittelbaren einzelbetrieblichen Bedarf hinaus. Eine andere Möglichkeit, relativ fair und ohne Verzerrungen und Irritierungen des betrieblichen Weiterbildungsengagements staatlich zu intervenieren, wäre eine Verbesserung der steuerlichen Absetzbarkeit. Im Moment liegt diese bei 100 Prozent. Wenn es mehr sein soll, dann sollte es darüber liegen. Wir sind da allerdings auch nicht die einzigen, die diesen Vorschlag machen. Unsere Botschaft ist nicht, dass wir das unbedingt haben müssen, sondern das gemacht wird, was geschehen soll. Das ist weniger schädlich als anderes. Wir haben auch gleich dazu geschrieben: Gegebenenfalls mit Beschränkung auf untere Einkommensgruppen bei den Arbeitnehmern und auf KMU bei den Unternehmen. Das ist die Philosophie, die dahinter steckt.



Dann kamen mehrere Fragen an mich zum Thema „Freistellung“. Bitte sagen Sie mir diese nochmal.

Abg. **Yasmin Fahimi** (SPD): Meine Frage war, wie sich der Mechanismus der steuerlichen Förderung ohne Formalisierung überhaupt vorzustellen ist. Also, ich möchte ganz klar sagen: Steuergelder für das Anlernen an Maschinen, die der Arbeitgeber sich zur Erhöhung der Rationalisierungseffekte hinstellt, werde ich steuerlich mit Sicherheit nicht befürworten. Welche Form der Weiterbildung soll denn dann steuerlich finanziert werden? Und ruft das nicht nach einer Formalisierung von Fortbildung, Weiterbildung in irgendeiner Art und Weise? Und wenn es nicht gewollt wird, ist das Instrument im Prinzip tot.

Sachverständige **Dr. Barbara Dorn**: Im Moment sind Weiterbildungsinvestitionen steuerlich absetzbar, auch wenn es jetzt nicht die Fortbildung zum Meister, zur Fachwirtin oder ein Studienabschluss ist. Steuerliche Weiterbildungsförderung ist derzeit nicht auf Dinge konditioniert, die mit einem Abschluss belegt sind, sondern das ist breiter. Unser Gedanke war zunächst einmal: „Das Gleiche wie bisher mit höheren Förderprozentsätzen. Wenn etwas gemacht werden soll, dann aber eher in der defensiven Grundhaltung: „Mach nichts Falsches und nichts, was das betriebliche Weiterbildungs-Invest irritiert, sondern etwas Neutrales über gewisse Prozentsätze.“

Ich komme zu dem Thema „Rückkehr in den Betrieb nach der Berufsschule“. Da war die Frage von Frau Kittel: Wieso wird hier mit 20 Prozent argumentiert, es kann schließlich auch zu Hause gelernt werden und dann entsteht ein Lerneffekt?“. Ich glaube, Frau Hannack hat das weitere Problemfeld aufgezeigt, dass es im Zusammenspiel von berufsschulischer Lernzeit und Zeit im Betrieb, was Qualifikationszeit mit echten Arbeitsbeiträgen ist, insgesamt über eine 40-Stunden-Woche hinausgehen kann. Hier würde ich tatsächlich gerne das Thema des Jugendschutzes für Auszubildende, die im Moment einen Tag pro Woche den Schutz genießen, nach der Schule nicht in den Betrieb zurückkehren zu müssen, von weiteren Fragen der zeitlichen Koordinierung von Schule und Betrieb zunächst mal trennen wollen. Nach unserer Wahrnehmung ist es

in der Tat so, dass es im Moment eine höchst diverse Praxis in den Betrieben gibt, wie man mit der Frage der Rückkehr in den Betrieb nach der Berufsschule umgeht. Aber es ist – und das ist uns wichtig – ein Gestaltungsspielraum der Betriebe, der sehr von der Branche, der Betriebsgröße, der Situation im einzelnen Betrieb und vielleicht sogar vom einzelnen Auszubildenden abhängt. Aus unserer Sicht ist es ein dramatischer Einschnitt in die Zeit, die der Betrieb tatsächlich mit seinem Auszubildenden hat und die er braucht, um seinen Qualifizierungspflichten nachzukommen, um alles abzuarbeiten, was in der Ausbildungsordnung drin steht und was er ihm für die Prüfung auch vermitteln muss. Das ist ein dramatischer Einschnitt, wenn generell die Spielregeln dahingehend geändert werden, dass an Berufsschultagen niemand – und 80 Prozent der Auszubildenden sind heutzutage volljährig – in den Betrieb zurückkehren muss. Sicherlich gibt es ganz viele Fälle, in denen Betriebe sagen: „Die Berufsschule ist zu weit weg. Die Zeit, die du überhaupt noch im Betrieb verbringen würdest, ist sehr kurz. Die Fahrtzeit ist verloren. Bereite lieber zu Hause deinen Berufsschultag nach.“ Es gibt viele andere Betriebe, die gerne an solchen Tagen ergänzend zur Berufsschule betriebliche Unterstützungsangebote organisieren möchten. Da kenne ich viele Fälle, in denen sich die Meister mit den Azubis hinsetzen und bestimmte Dinge vertiefen oder nachfragen, was man dabei an Unterstützung leisten kann.

Und es gibt auch andere Betriebe. Wir haben neulich mal im Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung darüber gesprochen. Da sagte der Kollege, der die landwirtschaftlichen Auszubildenden betreut, dass es in vielen ländlichen Betrieben ein Riesenthema sei, dass abends gefüttert und gemolken wird und man zu der Zeit gerne die Auszubildenden dabei habe, wenn die intensivste Arbeit des ganzen Tages anfällt. So ist die Situation zwischen den Betrieben ganz unterschiedlich. Manche Betriebe, wie Siemens Berlin, haben die Berufsschule im Haus. Warum sollen diese Auszubildenden mittags nach Hause gehen, statt im Betrieb in ihren Lerngruppen weiterzuarbeiten? Das möchten wir in der betrieblichen Organisationshoheit halten und hier einer pauschalen Regelung, dass allein die



Jugendlichen entscheiden, ob sie nach Hause gehen oder freiwillig in den Betrieb kommen, entgegenwirken.

Dann wurde von Herrn Dr. Brandenburg das Thema der DAX-Betriebe angesprochen, deren Ausbildungsbereitschaft rückläufig sei und die von den KMU Auszubildende abwerben, und wie hier Abhilfe zu schaffen sei. Das würde ich etwas relativieren. Wie gesagt, drei von vier Auszubildende bleiben mittlerweile nach der Ausbildung unmittelbar in dem Betrieb, der sie ausgebildet hat. Ein Großteil der Wanderungen, die nach der Ausbildung stattfinden und an denen oft die Auszubildenden selber ein Interesse haben, weil sie nach drei/vier Jahren in einem Betrieb auch mal einen neuen beruflichen Schritt gehen wollen, erfolgt innerhalb dieser großen Gruppe der kleinen und mittleren Unternehmen. Da wandeln vielleicht junge Leute vom Handwerk zum Mittelstand oder umgekehrt. Das ist eine Frage der Chancenoptimierung der jungen Leute, die sich dann umschauen: „Wo werden welche Einstiegsgehälter gezahlt, was kann ich mit dem, was ich nach der Ausbildung vorzeigen kann, vielleicht auch verifizieren?“ Generell ist beim Thema der Ausbildungsbereitschaft der Großunternehmen nach wie vor zu beobachten, dass sie rund 20 Prozent der Auszubildenden in Deutschland unter Vertrag haben, was ziemlich genau den 20 Prozent der Beschäftigten entspricht, die bei Großunternehmen über 500 Mitarbeitern beschäftigt sind. Insofern ist der Anteil nicht unterdurchschnittlich. Es ist aber auch so, dass gerade Großunternehmen zu größeren Teilen auf andere Ausbildungsformen ausweichen oder sie mit im Ressort haben - seien es duale Studiengänge oder Abiturientenprogramme -, die dann in der Ausbildungsstatistik, in der im engeren Sinne die Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung zählt, nicht statistisch sichtbar werden.

Dann zu der Frage: Wie ist die Weiterbildungsvielfalt in ländlichen Regionen aufrecht zu halten? Das ist eine Frage der Regionalpolitik, die eine Rolle spielt und die uns als Arbeitgeber auch umtreibt. Also was ich so über die Szene der Bildungswerke der Wirtschaft weiß, in denen ich mich besser aus-

kenne als in anderen Weiterbildungsbereichen, haben in vielen Bundesländern 30 bis 40 Dependancen, die überall in die Fläche gehen, um auch breit Angebote machen zu können. Aber sicherlich ist hier ein eher rückläufiger als ein aufwachsender Trend zu beobachten. Auf der anderen Seite hat das natürlich auch etwas damit zu tun, dass sich die Normalität der Weiterbildung im Betrieb eher stärker in die Richtung entwickelt, integriert in die Arbeitsabläufe weiterzubilden, direkt in den Teams zu operieren, die Weiterbildner in die Betriebe zu holen und mit ihnen maßgeschneiderte Maßnahmen durchzuführen oder abzurufen. Das Phänomen, dass man zu einem Weiterbildungsanbieter geht, sich da in den Kursraum setzt und eine Maßnahme absolviert, wird es sicher immer weiter geben; es ist aber tendenziell rückläufig. Ebenso rückläufig ist das Thema, wo sich eine Einrichtung für ein Weiterbildungsangebot befindet.

So, das war sicherlich auch wieder nur ein Teil der Fragen, die aufgeworfen wurden, aber ich gebe jetzt mal weiter.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Dr. Dorn. Herr Dr. Born und Frau Weinert, jetzt muss ich mit Blick auf die Uhr – wir haben noch zwei andere Sachverständige – um ein komprimiertes Statement bitten. Ich glaube, an Sie gingen auch weniger Fragen. Herr Dr. Born, bitte.

Sachverständiger **Dr. Volker Born:** Ich möchte einen Punkt aufgreifen, den Frau Dr. Dorn eben nochmal angesprochen hat. Mir ging es bei meinem Input nicht darum, ein Gegeneinander zwischen kleinen und mittleren Betrieben und Großbetrieben darzustellen. Deswegen auf die Fragen von Ihnen, Herr Dr. Brandenburg und Frau Fahimi: Es spricht für mich nicht dafür, dass wir Regulierungsstrukturen aufbauen, sondern Anreizstrukturen entsprechend ausgestalten müssen. In der Stellungnahme hatte ich ein Beispiel erwähnt [*KOM-Drs. 19(28)45, Seite 18*]: Wir haben im Kfz-Handwerk mit 14 Prozent mit die größte Ausbildungsquote im Handwerk. Das liegt aber auch daran, wie die Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur in diesen Betrieben aussieht. Die sind in großen DAX-Unternehmen natürlich ganz anders, und deswegen muss ich



dort die Qualifikationsstruktur auch anders nachhalten. Würde ich da jetzt regulierend eingreifen, würde ich befürchten, dass wir in betriebliche Organisationsstrukturen hineinwirken, was wir gar nicht bezwecken wollen. Das vielleicht nochmal als Vorbemerkung.

Ich will insbesondere auf den Punkt von Herrn Todtenhausen nochmal eingehen. Wie motiviert man kleinere Betriebe, insbesondere im Handwerk auszubilden? Mir ging es darum darzulegen, dass Rahmenaspekte, die sich insbesondere in Kosten niederschlagen – etwa Personalkosten, Personalressourcen, Zeitressourcen, also ein sehr weiter Kostenbegriff –, in kleineren Betrieben eine viel größere Wirkung haben als in größeren Betriebsstrukturen. Das heißt also, dass insbesondere, wenn ich in die Qualität der Ausbildung investieren muss, weil ich eine heterogenere Auszubildenden-Gruppe und einen viel höheren Betreuungsaufwand habe, dann bedeutet das zum Beispiel – das hatte, glaube ich, Frau Bull-Bischoff angesprochen –, dass ich Unterstützungsstrukturen, wie eine assistierte Ausbildung oder ausbildungsbegleitende Hilfen, benötige; aber auch durchaus solche Aspekte, wie das, was wir noch gar nicht haben, wie eine Qualitätsberatungsunterstützung für solche Betriebe, weil ich dadurch Zeit- und Personalressourcen für den kleineren Betrieb einsparen, weil ich ein Stück weit auslagern kann. Das kann ich an dieser Stelle sagen, dass dies ein Aspekt ist.

Ein weiterer Aspekt: Wenn ich den gesamten Prozess einer Ausbildung, von der Rekrutierung über den erfolgreichen Abschluss der Prüfung bis zur Integration nach Abschluss in den Ausbildungsmarkt, betrachte, muss ich auch da Unterstützungsstrukturen ansetzen, so zum Beispiel, wie ich die Jugendlichen anspreche. Ein großer Betrieb kann, wie Herr Dercks das ausgeführt hat, in eine Kooperation mit einer allgemeinbildenden Schule einsteigen. Ein Fünf-Mann/Frau-Malerbetrieb kann und wird es nicht machen; er wird auch nicht die Zeit dazu haben. Also muss ich mir andere Strukturen anschauen, wie dieser Betrieb dazu kommen kann, dass er im Rahmen der Berufsorientierung trotzdem an die allgemeinbildende Schule herankommt. Das

wäre dann, wenn die Innung oder die Handwerkskammern vor Ort so etwas ausgestalten können. Das heißt, dann werden Kooperationsvereinbarungen mit der Handwerkskammer getroffen und die Kammer stellt sicher, dass dieser Betrieb, in welcher Form auch immer, Kontakt mit der Schule bekommt. Das betrifft auch solche Fragen zu Programmen, die das BMWi fördert: passgenaue Besetzung, Willkommenslotsen – wo Vermittlungsaktionen stattfinden, die ich dann als Betrieb nicht selber ausgestalten muss, sondern die ein Stück weit extern ausgelagert werden können. Das reicht bis zu der Fragestellung eines externen Ausbildungsmanagements, wenn es um zunehmende Dokumentationspflichten geht. Ich hatte ja zugespitzt dargestellt, dass Personalfragen am Wochenende bearbeitet werden. Da würde natürlich helfen, wenn Bürokratielasten abgebaut werden, weil ich dann mehr Zeit habe, mich um die eigentlichen Fragestellungen zu kümmern, indem ich nämlich die Bewerbungen durchlese, eine Bewerbungsauswahl treffe oder die Zeitplanung für die Ausbildung in der nächsten Woche organisiere. Das sind konkrete Punkte, womit man die Entlastung herbeisteuern und die Motivation steigern kann.

Dann gab es eine Frage: „Wie sieht es mit der Abwanderung aus, insbesondere mit Karrieremöglichkeiten?“ Ich glaube, neben dem von Frau Dr. Dorn angesprochenen Entgelt, also Verdienstmöglichkeiten, sind drei Punkte wichtig, die dazu beitragen, dass man abwandert. Bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann man gerade als Kleinstbetrieb die eigenen dezentralen Strukturen als Vorteil nutzen. Das ist ein Punkt und Sie hatten die Karrieremöglichkeiten angesprochen. Ich glaube, das ist ein Punkt, wo wir als Enquete-Kommission einiges bewirken können. Auf der einen Seite haben wir die Notwendigkeit – wir hatten es heute in der Projektgruppe 1 –, dass Ausbildung und Fortbildung viel stärker zusammengedacht werden müssen, das ist ein Aspekt. Der zweite Aspekt ist: Damit kann ich natürlich auch Anreizstrukturen schaffen. Das bedeutet aber für das Handwerk, ein Betrieb kann nicht für sich alleine denken, sondern ein ganzes Gewerk, in dem Fall der Unternehmerfachverband, muss gewerkspezifi-



sche, sogenannte Berufslaufbahnkonzepte entwickeln. Das heißt also, wie komme ich vom Gesellen zum Meister und vielleicht nach dem Meister zu weiteren Qualifikationen, die ich darauf satteln kann? Ob es der Betriebswirt/die Betriebswirtin oder auch der Restaurateur/die Restaurateurin usw. ist. Wir haben da vieles und müssen nur ein bisschen mehr Struktur reinbringen. Ich glaube, das wäre eine Hausaufgabe, die sich uns an dieser Stelle stellt.

Dann eine Frage zu einem weiteren Handwerkspezifikum – ÜLU [Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung] oder ÜBA [Überbetriebliche Ausbildung]: Reicht das neben der Berufsschule aus? Ich glaube ja, wenn man beide Partner in ihrer Funktionsfähigkeit entsprechend ausstattet und ausgestaltet, weil wir darüber drei Lernorte haben. Ein vierter Lernort würde die Komplexität immens steigern und sämtliche Organisationsplanungsnotwendigkeiten erhöhen. Deswegen werbe ich dafür, diese drei Lernorte beizubehalten. Ich glaube, dass ein großer Vorteil darin liegt, diese ÜBA oder ÜLU gerade zum Wissenstechnologietransfer noch ein Stück stärker auszubauen. Ob dies für weitere Betriebe oder für weitere Berufe ratsam ist, war Ihre Frage, Frau Fahimi. Also, für die Handwerksberufe aufgrund der Größenstrukturen auf jeden Fall, weil wir darüber, das ist die Grundidee dieser ÜLU, die Ausbildungsbestandteile der Ausbildungsordnung ausbilden und vermitteln können, die der Betrieb eben nicht leisten kann. Ich hatte ja kurz dargelegt, dass das mittlerweile darüber hinausgeht. Ich glaube, das muss bedarfsgerecht geprüft werden, und ich würde es jetzt mal gerade bei den Großbetrieben sehen, Frau Dorn hatte es angesprochen. Die haben nicht nur die Berufsschule vielleicht in der gleichen Örtlichkeit, sondern auch zusätzliche Ausbildungsunterstützungsmaßnahmen, wie eigene Lehrgänge usw. Ich glaube, da besteht kein Bedarf dafür. In den kleinbetrieblichen Strukturen bei kleineren Berufen ist das durchaus etwas, was man beibehalten soll und wo man dann prüfen muss, ob ein entsprechender Ausbau sinnvoll für die Betriebe ist.

Dann zur Frage von Herrn Seifen: Ich habe keine Daten parat über die Strukturen, wie viele Ausbildungsbetriebe es von zugewanderten Personen gibt. Da müsste ich selbst nochmal für das Handwerk nachhalten. Wir schauen es uns an und liefern dies nach.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Dr. Born. Abschließend Frau Weinert, bitte.

Katharina Weinert (HDE): Ich habe von Ihnen, Frau Fahimi, unter anderem die Frage zu den praxis- und ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen und den Vertragsgrundlagen bekommen. Sehen Sie es mir nach, ich bin Juristin und kenne die Verträge nicht im Detail. Wir können uns gerne im Nachgang nochmal darüber austauschen, aber aktuell würde ich nicht sagen wollen, wie die Verträge zu den praxisintegrierten Studiengängen aussehen und was drin steht. Nichtsdestotrotz glaube ich, es sind zwei erfolgreiche Wege, die beiden dualen Studiengänge, die ausbildungs- wie die praxisintegrierten Modelle, anzubieten. Viele Unternehmen bieten sogar beide Varianten an, weil es auch unterschiedliche Typen gibt, die diese dualen Studiengänge wählen. Das heißt, einige wollen die Ausbildung in diese dualen Studiengänge integriert haben. Andere wiederum sagen: Ich möchte gerne Praxisphasen im Unternehmen haben, mich aber hauptsächlich an der Hochschule aufhalten und sehe mich eher in der hochschulischen Bildung. Von daher gibt es diese beiden Varianten. Soviel vielleicht zu der Überregulierung, es gibt immer wieder mal Bestrebungen, diese praxis- und ausbildungsintegrierten dualen Studiengänge in Frage zu stellen.

Zu der Frage der Fachklassenbeschulung vor Ort: Ich hatte das vorhin schon mal kurz ausgeführt. Ich glaube, dass es wichtig ist, die Berufsschulen digital auszustatten und bei bestimmten Blended-Learning-Konzepten anzusetzen. Der neue Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce wäre ein ideales Beispiel gewesen, an dem man das hätte probieren können. Da waren die Bundesländer aber noch nicht so weit, das tatsächlich umzusetzen. Wir waren dort aber mit verschiedenen Akteuren im Gespräch, ob das in diesem neuen Ausbil-



dungsberuf tatsächlich möglich ist, weil die Auszubildenden ja auch sehr digital unterwegs sind und viel vor dem Computer sitzen, um dort bestimmte Konzepte auszuprobieren. Leider war das in der Zeit nicht möglich oder die Länderministerien sind noch nicht so weit, was aber hauptsächlich an der Ausstattung der Berufsschulen liegt, denn dafür benötigt man auch die Ausstattung, das ist eine Grundvoraussetzung. Trotzdem glaube ich, dass gut gemachte Blended-Learning-Konzepte die Attraktivität der beruflichen Bildung, gerade für die Generation der sogenannten Digital Natives, steigern können. Auch Blockunterricht könnte eine Lösung sein. Dann müsste allerdings auch die Unterbringung geklärt sein, damit es nicht heißt: „Blockunterricht ist an einem anderen Ort des Landes.“

Was ich dabei aber empfehlen würde, und das haben wir auch schon bei der Einführung des neuen Ausbildungsberufes in den Bundesländern festgestellt, wo tatsächlich mit den Sozialpartnern vor Ort, also den Gewerkschaften, gesprochen wurde. Dort ging es um Fragen wie: Wie hoch ist der Bedarf? Wie wahrscheinlich ist es, dass eine bestimmte Zahl von Ausbildungsbetrieben im Bundesland ausbilden? Wie viele Berufsschulen werden wir benötigen? Dort ist diese Berufsausbildung deutlich besser gestartet. Das heißt, die Länderministerien müssten eigentlich auch mit der Wirtschaft vor Ort ins Gespräch kommen, um immer wieder abzuschätzen: Sind wirklich Berufsschulen zu schließen? Wo sind Fachklassen gegebenenfalls zu öffnen?

Zur Frage der Durchlässigkeit in Bezug auf zwei- und dreijährige Ausbildungsberufe: Im Grunde muss man das über die gesamte Stufe sehen. Das fängt recht früh an und geht in der Schule los. Einige haben Berufsvorbereitungsjahre, die sie noch im Vorfeld machen – übrigens eine sehr gute Alternative, in die Praxis reinzuzschnuppern; oftmals resultieren daraus anschließend auch Ausbildungsverträge. Was ich für die zwei- und dreijährigen Ausbildungsberufe nicht empfehlen würde, wäre ein verpflichtender Durchstieg. Es ist tatsächlich so, wenn Unternehmen feststellen, dass Auszubildende geeignet sind, gleich im Anschluss an eine

eigentlich zweijährige Ausbildung das dritte Ausbildungsjahr anzuschließen, wird es ihnen in der Regel angeboten, zum Beispiel die Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel, wenn vorher eine Verkäuferausbildung absolviert wurde. Man muss diesen Abschluss natürlich erreichen können. Nichts ist schlimmer, als Auszubildende auf einen Ausbildungsweg zu schicken und anschließend ein negatives Erlebnis zu haben, weil der Abschluss nicht erreicht wird. Ich kann Ihnen ganz tolle Karrierewege im Handel aufzeigen, wo ausgehend von einem Hauptschulabschluss aus, mittlere Reife, zweijähriger, dreijähriger Handelsfachwirt, Marktübernahme und vielleicht auch noch Weiteres möglich ist. Diese Möglichkeiten gibt es, man muss aber immer wieder individuell nach dem Bedarf schauen. Verpflichtung ist in dem Punkt sehr schwierig.

Es kam noch eine Frage seitens der Fraktion der FDP, zur Bereitschaft auszubilden, und wie man die Rahmenbedingungen ändern könnte. Ich habe Ihnen in der Tischvorlage, auf den Seiten 11 bis 13 [KOM-Drs. 19(28)47], in einem kleinen Katalog zusammengestellt, was unterschiedliche Stufen sein können, die Betriebe durchlaufen müssen, um eine gute Ausbildung zu garantieren. Natürlich fängt das mit einem guten Azubimarketing an. Das, was heutzutage nicht mehr funktioniert und woran viele Betriebe scheitern, sind beispielsweise Inserate in der Zeitung. Die Unternehmen und die Auszubildenden sind mobil; das Handy ist immer dabei. Viele Betriebe setzen mittlerweile auf witzige, spaßige YouTube-Videos. Was natürlich noch auffällt, ist ein Inserat in der Zeitung, das so witzig gestaltet ist, dass es danach über die sozialen Netzwerke geteilt wird und so vielleicht auch Aufmerksamkeit erregt. Vielleicht bräuchten die Betriebe in dem Punkt eine Art Handreichung – gerade im KMU-Bereich, also für die kleineren Betriebe – zu der Frage: „Was kann ich machen, um mich gut aufzustellen und Bewerber zu finden?“. Ansonsten bieten die Ausbildungsbetriebe natürlich auch die Ausbildungsstellen an, aber das „Matching“ funktioniert an manchen Stellen nicht.

Zu der Frage der Berufsorientierung: Ich glaube, da ist alles richtig, was schon gesagt wurde. Das heißt,



die Schulen brauchen Kooperationen mit den Unternehmen. Wir brauchen verpflichtende Praktika, auch für Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen, damit sie wissen, was eigentlich Berufspraxis ist. Dafür müssen Freiräume, Zeiten im Unterricht geschaffen werden, damit sie sich in der Weise auch fortbilden können. Natürlich muss das in die Berufsorientierung und in die Aus- und Weiterbildung des Lehrpersonals integriert werden. Wir brauchen es an allen allgemeinbildenden Schulen, nicht nur an den Gymnasien und auch nicht einseitig an den Schulen. Was allerdings ganz wichtig ist und was im Rahmen der Berufsorientierung noch gar nicht angesprochen wurde, sind die Eltern. Die Eltern sind das A und O im Rahmen der Berufsorientierung. Da ist der eigentliche Ansatzpunkt. Im Grunde müssten wir alle der dualen Berufsausbildung, der beruflichen Bildung gesellschaftlich einen höheren Stellenwert zukommen lassen, um damit auch die Zielgruppe Eltern zu erreichen. Gerade um ihnen aufzuzeigen, dass es Karrierewege, gute Verdienstmöglichkeiten auch mit einer Ausbildung gibt, um eben auch die Durchlässigkeit komplett zu gewährleisten. Das ist ein ganz wichtiger Aspekt, den man mit berücksichtigen sollte. Damit würde ich dann schließen. Danke.

Der Vorsitzende: Frau Weinert, Frau Dr. Dorn, Herr Dr. Born, Herr Dr. Dercks, ganz herzlichen Dank für Ihren Input und für die Beantwortung der vielen Fragen, die aufgeworfen wurden. Einige bieten Diskussionsstoff, das haben wir hier gemerkt. Wir haben den Vorteil, dass drei von Ihnen Mitglieder der Enquete-Kommission sind. Wir werden die Diskussionen also weiterführen können. Vielleicht auch in Bezug auf die eine oder andere Frage, die jetzt nicht beantwortet werden konnte. Ganz herzlichen Dank, dass Sie heute als Sachverständige Rede und Antwort gestanden haben und Ihnen, Frau Weinert, dass Sie gekommen sind! Guten Nachhauseweg! Sie können gerne für den zweiten Teil noch da bleiben. Ganz herzlichen Dank erstmal Ihnen vier!

Wir sind etwas in Verzug geraten. Nichtsdestotrotz kommen wir jetzt zum zweiten Block, den Rahmenbedingungen für die Aus- und Weiterbildungen. Auch hier hören wir zwei Sachverständige aus dem Kreise der Kommission. Zunächst Sie, Herr Grioli.

Sie sind Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Gerresheimer AG sowie der Steag New Energies GmbH. Zusätzlich sitzen Sie im Aufsichtsrat der BASF SE, der Villeroy & Boch AG sowie der V & B Fliesen GmbH. Sie haben eine Ausbildung zum Energieelektroniker bei der Hoechst AG absolviert und zudem eine Ausbildung zum Gewerkschaftssekretär in der IG BCE. Sie waren dort Leiter der Abteilung und Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft zur Förderung sozialer Jugendeinrichtungen. Seit 2013 leiten Sie den Landesbezirk Rheinland-Pfalz/Saarland der IG BCE. Herzlichen Dank, dass Sie heute den ersten Input geben, Herr Grioli.

Im Anschluss hören wir Frau Angela Kennecke. Sie sind Ressourcenmanagerin bei Airbus in Bremen. Nach dem Abitur haben Sie eine Berufsausbildung zur Datenverarbeitungskauffrau und ein berufsbegleitendes Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Fernuniversität Hagen absolviert. Nach 14 Jahren Berufserfahrung im Bereich Systemadministration und Entwicklung wechselten Sie ins Kompetenzmanagement, mit Aufgaben auch im Lernmanagement. Ihr Fokus liegt mittlerweile im strategischen Ressourcenmanagement. Sie waren über 13 Jahre lang Arbeitnehmervertreterin, Jugend- und Auszubildendenvertreterin sowie Betriebsrätin. Seit 2012 liegt Ihr Schwerpunkt nun auf der beruflichen Bildung. Sie sind Mitglied unter anderem im Berufsbildungsausschuss der Handelskammer Bremen, für Bremen und Bremerhaven, Mitglied im Landesausschuss für Berufsbildung Bremen und seit 2013 auch Mitglied im Bildungsausschuss beim Vorstand der IG Metall. Bereits seit 1999 sind Sie Prüferin für Fachinformatik, Fachrichtung Anwendungsentwicklung ebenso bei der Handelskammer Bremen. Auch Ihnen, Frau Kennecke, an dieser Stelle ein herzliches Willkommen. Schön, dass Sie uns heute einen Input geben. Wir haben uns auf zweimal fünf Minuten verständigt. Herr Grioli, Sie haben zunächst das Wort.

Sachverständiger **Francesco Grioli:** Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Die Vorstellung dauert fast länger als der Vortrag, deswegen will ich mich darauf



konzentrieren. Ich habe fünf Charts vorbereitet [KOM-Drs. 19(28)46 b]. Diese liegen Ihnen vor. Es gibt auch ein kleines Papier [KOM-Drs. 19(28)46 a]. Ich will mit der Vorbemerkung starten, weil ich glaube, dass wir nochmal die Frage von KMU, Handwerk, Industrie ein wenig für uns sortieren müssen. Ich komme zwar von einer Industriearbeitsgemeinschaft – übrigens eine, die deutlich mehr als nur Energie oder Chemie in ihren Branchen in der Betreuungsarbeit hat: Papier, Keramik, Glas, viele kleinere Branchen. Vor allem ist aber auch diese Industrie eine kleine mittelständisch geprägte, und das muss man ein bisschen näher erläutern, damit man weiß, dass es hier nicht um unterschiedliche Perspektiven geht. Wir haben zwar 41 von 1900 Betrieben, die mehr als 2000 Beschäftigte haben. Viele kennt man zumindest vom Namen her, weil sie beispielsweise im DAX oder MDAX sind. Es bedeutet aber auch gleichzeitig, dass wir einen Großteil von über 1800 Betrieben haben, die in anderen Betriebsgrößen unterwegs sind, in der Regel zwischen 50 und 250 Mitarbeitern. Mir geht es heute darum zu beschreiben, wie aus unserer Sicht Motivationsfaktoren und gute Rahmenbedingungen aussehen, und wir vielleicht nochmal über das ein oder andere ins Gespräch kommen, was noch nicht in der Diskussion war.

Ich beginne damit, was die Kernbotschaft sein muss: Wichtigster Motivationsfaktor – und das haben wir ja auch schon in dem einen oder anderen Vortrag, nicht nur in der heutigen Sitzungen, herausgearbeitet – sind eine gute Aus- und Weiterbildung, gute Beschäftigung, gute Arbeit, aber zunehmend auch Zukunftsperspektiven. Habe ich eine Perspektive in einem Unternehmen? Lohnt es sich für mich, meinen Berufseinstieg in einem Unternehmen auch aufzuführen? Diese Fragen werden immer wichtiger und natürlich, wenn man es näher betrachtet, geht es am Ende – bei der Frage nach guter Arbeit und guter Beschäftigung – auch um Ausbildungsvergütung und Gehaltsstrukturen. Ich habe probiert, das in einem Chart aufzulisten, aber die anderen Faktoren nehmen zu. Habe ich Karrieremöglichkeiten? Wird in mich investiert? Bekomme ich das vor allen Dingen mit Blick auf Beruf und Familie, was immer wichtiger wird und zwar nicht nur in jungen Jahren, sondern insgesamt

über die Erwerbsbiografie-Phase gut miteinander verbunden?

Zur Ausbildungsvergütung möchte ich noch sagen – um ein wenig die Realität mit einzubeziehen, was gerade draußen passiert, wenn wir beispielsweise über den „War for Talents“ sprechen –, dass wir in der chemischen Industrie, was die Ausbildungsvergütung betrifft, nicht gerade im unteren Bereich, sondern eher im Mittelfeld mit Tendenz nach oben sind. Dennoch haben wir bei der Tarifrunde im Jahr 2018, eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung von sechs Prozent gefordert. Am Ende haben die Arbeitgeber mit uns neun Prozent für das erste und zweite Ausbildungsjahr mit uns vereinbart – mehr als wir gefordert haben. Das zeigt, dass wir bei den Fragen „Wer bewirbt sich bei uns? Wo stehen wir im Ranking verglichen mit anderen Branchen und Ausbildungsbetrieben?“ merken, dass die Unternehmen sich an der Stelle eben auch anstrengen. Das sieht man an den Tarif- und Ausbildungsvergütungsstrukturen.

Es geht auch um die Frage nach verlässlichen Beschäftigungsperspektiven, und das spricht sehr für die duale Ausbildung. Die Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt sind dementsprechend gering, wenn man eine Ausbildung in der Industrie macht, und das ist ein großer Vorteil. Es geht um ein breites Tätigkeitsspektrum, und das sollte uns bei der Frage „Was muss man in der beruflichen Bildung eigentlich tun?“ ein Leitmotiv sein. Wir reden über Qualifikationen, die – auch das ist schon mehrmals erwähnt worden – sich nicht nur auf Technologien reduzieren, sondern wir müssen sogar versuchen, die Ausbildungsberufe möglichst technologiefrei weiterzuentwickeln. Denn es werden zunehmend Handlungskompetenzen sein, die für den Betrieb wichtig sind. Und darauf achten natürlich auch die jungen Menschen. Für eine gute Bildungsinfrastruktur, muss man sagen, gibt es eine Menge zu tun, auch in der Industrie. Es steigert die Attraktivität, wenn es betriebliche Infrastrukturen wie Lernwerkstätten gibt und neue digitale Möglichkeiten auch Eingang in der Aus- und Weiterbildung und in der Anlagensimulation finden. Auf all diese Dinge, die heute machbar sind, achten die Menschen, wenn sie sich für einen Betrieb entscheiden.



Ich glaube, was auch wichtig ist, das möchte ich als Gewerkschafter sagen: Wir haben im positiven Sinn das Konsensprinzip. Und selbst wenn wir an der einen oder anderen Stelle auch mal Auseinandersetzungen darüber haben, was für Veränderungen in der beruflichen Bildung eigentlich notwendig sind, ist das ein guter Interessenausgleich zwischen Staat, Gewerkschaften und Arbeitgebern. Das ist unter anderem ein Grund, warum andere das System nicht so einfach simulieren können.

Auf Folie 4 sind fünf Punkte aufgeführt, die ich nochmal unter den Rahmenbedingungen guter Aus- und Beschäftigungsstrukturen summieren wollte. Was motiviert die Unternehmen? Das ist heute schon ein paarmal herausgearbeitet worden. Ich möchte zwei Dinge aus der Realität und Praxis klar und deutlich machen: Mit einer Reihe von Betrieben reden wir darüber, was eigentlich die Kompetenzen sind, die wir morgen und übermorgen brauchen. Ein paar sind sehr sichtbar, weil sie auch in der Diskussion sind und bei der Modernisierung von Ausbildungsberufen Einzug gefunden haben. Das ist insbesondere immer wichtig, wenn man auf den Anfang, also den jungen Auszubildenden, schaut. Aber es gibt natürlich auch Kompetenzen, wo wir schauen müssen, auf welche Beschäftigtenstrukturen sie zutreffen. Da sind zum Teil noch An- und Ungelernte oder Beschäftigte, deren letzter Bildungskontakt schon länger zurückliegt. Da braucht es unterschiedliche Antworten darauf, aber ich glaube, dass es wichtig ist, dass man jetzt genau diese Kompetenzen sucht. Man muss das mit dem Blick auf Branchen machen. Das spielt in Betrieben eine Rolle, weil wir eine Reihe von Betrieben haben, die im Moment Zukunftsvereinbarungen mit ihren Betriebsräten abschließen. Und diese Zukunftsvereinbarungen beinhalten mehrere Themen, die aufgrund der digitalen Transformation auf der Agenda stehen. Man versucht ein Bild zu zeichnen: Was passiert genau in diesem Unternehmen? Wo wollen wir hin? Was bedeutet das für neue Technologien, für die Arbeitsplätze, für die Beschäftigten und deren Qualifikationsportfolio? Und was muss man eigentlich tun, damit die Menschen nicht verunsichert sind, sondern wir mit guten Maßnahmen, die wir betrieblich organisieren, Sicherheit in die

Belegschaft reinbekommen? Nicht nur Beruflichkeit, sondern auch die Frage, wie offen man mit der Transformation umgeht, spielen dabei eine Rolle. Ein Riesenvorteil sind auch die niedrigen Transaktionskosten für die Unternehmen. Da kann man darüber reden, wie kompliziert Ausbildungen sind und welche Hürden es gibt. Wir haben ein System, das äußerst attraktiv ist für die Arbeitgeber, und wir sollten uns darauf konzentrieren, dass wir an diesen Stärken arbeiten.

Akademisierung wäre ein Punkt, wenn ich mehr Zeit hätte. Auf Anschlussfähigkeit muss man sicherlich achten. Ich will nochmal klar und deutlich sagen: Wenn diese Kompetenzen, die wir brauchen, auch überwiegend methodische Kompetenzen sein werden - wie der Selbstständigkeit von Arbeit, von Produkt- und Prozessentwicklung, der Teamfähigkeit, von Rechercheproblemlösungskompetenzen, die die Leute brauchen, und auch zunehmenden IKT-Kompetenzen - dann ist klar, dass man diese in einer Ausbildungszeit von weniger als drei Jahren nicht erlernen kann. Und deswegen will ich auch klar und deutlich sagen, es gab auch in dem ein oder anderen Vortrag oder auch beim Nachlesen den Punkt: Wie kann man eher Lernschwächere auch dorthin führen? Was ist mit Teilqualifizierung? Bei der dualen Ausbildung bin ich froh, dass wir standgehalten und eine Normalität von drei- und dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen haben. Es gibt junge Menschen, die Eintrittsbarrieren haben. Da muss man, glaube ich, eher mehr Zeit investieren. Wenn jemand im Sportunterricht nicht drei Meter springt, gibt man ihm nicht den Rat, den Anlauf zu verkürzen, sondern ihn zu verlängern. Man muss darüber reden, welche Technik man braucht, dass man dahin kommt.

Mein letzter Punkt: Wir brauchen so etwas wie eine Qualifikationsanalyse in den Betrieben. Das muss nichts Kompliziertes sein. Wir haben Erfahrungen mit Demografie-Analysen, wo wir in die Altersstruktur in den Beschäftigtenstrukturen hineingeschaut haben. Wir müssen schauen, was die Leute mitbringen und was benötigt wird. Das müssen wir abgleichen. Es ist eine Grundlage dafür, dass wir die richtigen Weiterbildungsthemen finden und auch die Themen, die in der dualen Ausbildung



Einzug halten müssen. Wir brauchen ein Update der Fachkräfte. Ich bin mir sicher, dass wir eine Zielvision benötigen, die lautet, dass wir einen Weiterbildungsanspruch haben und zwar ab dem Start der Ausbildung in regelmäßigen Abständen, sodass Beruflichkeit permanent weiterentwickelt werden kann. Die duale Ausbildung gibt das in ihrer Grundsystematik her. Deswegen habe ich in meinem Papier den Vorschlag aufgenommen, dass wir Veränderungen von Rahmenlehrplänen nach § 53 BBiG vornehmen könnten, weil wir in Teilen Qualifikationsbausteine haben, wie beispielsweise Digitalisierung und vernetzte Produktionstechnik in den naturwissenschaftlichen Berufen, die ideal vorliegen, damit man sie auch in die Weiterbildung hineinpacken kann. Da wird nur noch die Frage von Methodik, Didaktik und „Wie organisieren wir es?“ eine große Rolle spielen und nicht das „Was?“. Ich glaube, dass es das Zielbild sein muss, das zu organisieren. Die Sozialpartner können dabei eine große Rolle einnehmen. Wir wollen das zumindest als IG BCE mit unseren Sozialpartnern.

Wir haben seit vielen Jahren das Thema der Aus- aber auch der Weiterbildung, der Frage von Startinitiativen für Lernschwache zu unserer tarifpolitischen Agenda gemacht. Ich habe Ihnen drei Links in der Unterlage [KOM-Drs. 19(28)46 a, Seite 4] aufgeführt, die zeigen, wie man mit Lernschwachen, die den Stempel haben „sie können es nicht“ und ohne Schulabschluss sind, in einem sechs- bis zwölfmonatigen Ausbildungsprogramm ihren Eintritt in die duale Ausbildung organisiert. Wir machen das seit den 1970er Jahren. Wir haben seit den 2000er Jahren über 4.500 junge Menschen, die keine Ausbildung hätten machen können, über so ein System in Ausbildung gebracht. Das zeigt, dass es funktionieren kann, wenn man sich kümmert und Strukturen und Infrastrukturen baut. Ich habe Ihnen die Ausbildungsbilanz der Chemie als Link abgedruckt. Sie steigt natürlich auch bei den DAX-Unternehmen, aber das ist gleichzeitig auch eine Warnung: Da, wo die Branche, auch die großen Betriebe, in der Vergangenheit eher an Ausbildungsplätzen eingespart hat und wir dafür gesorgt haben, dass ihre Kapazitäten im Verbund für andere, beispielsweise für das Handwerk, genutzt werden können, erleben wir, dass zwar die Ausbildungsplätze

nicht steigen, aber diese wieder in den Betrieben und nicht mehr im Verbund organisiert werden. Das heißt, andere haben dann ein Problem. Deswegen, glaube ich, braucht es da ein paar tarifvertragliche Initiativen. Das wollen wir, die chemische Industrie, dieses Jahr mit der sogenannten Roadmap 4.0 zumindest tun. Das wird eine Tarifverhandlung sein, wo wir die digitale Transformation in den Vordergrund rücken. Ein Teil der Dinge, die ich vorgestellt habe, werden in den Verhandlungen sicherlich eine Rolle spielen. Vielen Dank.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Herr Grioli. Sie haben lange warten müssen und haben dafür Ihren Input etwas länger gemacht, aber das ist in Ordnung. Sie sind Ihre Botschaft auch losgeworden. Das war der Ausgleich. Frau Kennecke, bitte, Ihr Input.

Sachverständige **Angela Kennecke:** Ich warte bis die Folien vorbereitet sind.

Der Vorsitzende: Der Computer hat sich offensichtlich schon in den Feierabend verabschiedet. Die Verbindung ist abgebrochen. Frau Kennecke geht es ohne im Zweifel? Wir alle haben die Tischvorlage.

Sachverständige **Angela Kennecke:** Um alle Lernkanäle zu bedienen, ist es immer ganz schön, das nochmal zu haben. Vielleicht auch für diejenigen, die dann das Parlamentsfernsehen gucken. Sie können es währenddessen probieren.

(Die nachfolgenden Ausführungen beruhen auf einer PowerPoint-Präsentation – KOM-Drs. 19(28)43 a.)

Meine Ausführungen erfolgen nicht als Mitarbeiterin von Airbus in Bremen, sondern als Betriebsrätin und gut vernetzte Gewerkschafterin. Ich habe dabei versucht, den DGB-Bildungsbericht mit zu berücksichtigen. Auch die Unterlagen vom DIHK sowie des BIBB habe ich mir angeguckt.

Ich sag mal jetzt kurz, zu welchen Bereichen ich berichten werde [Folie 3]. Ich habe das Thema in Aus- und Weiterbildung getrennt und würde daraus ein entsprechendes Fazit geben bzw. Forderungen oder vielmehr Anregungen ableiten. Den Teil



der Ausbildungsbetriebe betrachte ich nicht, sondern verstärkt die Sichtweise der Auszubildenden. Im Bereich Weiterbildung gucke ich auch dort verstärkt nach dem, was Arbeitnehmer an Rahmenbedingungen brauchen und sich wünschen [Folie 4]. Ganz wichtig ist mir, dass man auch die Hemmnisse betrachtet, wenn man sich die Motivation anschaut. Ich nehme dafür gerne das Beispiel: Wenn man versucht ein Auto zu beschleunigen und das tunkt und das Gaspedal ganz durchdrückt, dann hilft es nicht, wenn irgendwo die Bremse blockiert ist oder jemand auf dem Bremspedal steht. Von daher muss man erstmal die Blockaden reduzieren, bevor man Vollgas geben kann.

In diesem Sinne komme ich jetzt zur Ausbildung: Im DGB-Bildungsbericht, wo über 15.000 Auszubildende befragt wurden, zeigte sich, dass viele Defizite an Rahmenbedingungen zu Abbrüchen führten. Insbesondere ist in dem letzten Bildungsbericht stark wahrgenommen worden, dass es Defizite bei Arbeitszeiten, Überstunden und Schichtarbeit gibt. Bei Schichtarbeit reflektiere ich das, was durch die Jugendvertreter in der letzten Veranstaltung berichtet wurde. „Ausbildung“ und „Qualität in der Ausbildung“ sind ein wichtiges Thema. „Ausbildungsvergütung“ sowie „Ausbildungsmittel und Fahrtkosten“ sind häufig genannte Aspekte gewesen, die dazu geführt haben, dass Arbeitnehmer die Qualität insgesamt oder den Ausbildungsberuf als nicht so attraktiv wahrgenommen haben. Wie schon von Elke Hannack erwähnt, wurden bei der Anrechnung der Berufsschulzeiten Hemmnisse wahrgenommen. Diese führen dazu, dass Betriebe fehlende Bewerberzahlen haben. Ganz prominent an erster Stelle stehen Arbeitszeiten, Überstunden und Schichtarbeit, aber auch fehlende Informationen und Kenntnisse nicht nur bezüglich der Betriebe, sondern insbesondere auch, wenn es keine Ausrichtung gibt, was sie wirklich wollen. Es gibt dort sicherlich auch an vielen Stellen ein fehlendes Vorstellungsvermögen.

Das Ansehen eines Berufes und die Reputation des Arbeitgebers sind ebenfalls wichtig für sie. Es wurde auch die Frage gestellt: Wie sieht das denn aus mit Gymnasiasten in dualer Berufsausbildung? Dort habe ich nachgefragt und wir bekamen zur

Antwort: „Ein Studium ist wertvoller und verwertbarer als eine Ausbildung, insbesondere wenn man auf die Karriere schaut.“ Das Thema „Umzug und Ortswechsel“ waren auch Dinge, die für die dual Studierenden wohl wichtig sind, aber nicht für eine Berufsausbildung, wo dies eher als restriktiv betrachtet wird.

Ich gehe auf das Thema des dualen Studiums ein, weil es hier bereits mehrfach erwähnt wurde. Bei dual Studierenden gibt es sehr viel Druck durch Rahmenbedingungen. Es fehlt an einem Regelwerk. Ich möchte nicht überregulieren; man muss aber sehen, dass es dort eine Vielzahl an unterschiedlichen Ausgestaltungsformen gibt. Die sind auch in der Hauptausschussempfehlung Nr. 169 vom Juni 2017 als Positionspapier und auch als Anregung für den Akkreditierungsrat fixiert worden. Dort kann man sehen, dass es recht unterschiedliche Varianten gibt. Nicht alles ist dort wirklich so, dass man sagen kann, es ist qualitativ gut.

Was ich interessant fand beim Vergleich der Unterlagen: Es gab doch eine interessante Korrelation zwischen der DIHK-Ausbildungsumfrage, den Vertragslösungen und dem Berufsbildungsbericht [Folie 5]. Und zwar, dass einerseits das Gastgewerbe Schwierigkeiten hatte, wie auch schon ausgeführt, Auszubildende zu finden. Umgekehrt waren es die Hotelfachleute und Köche, die sich über mangelnde Ausbildungsqualität beklagten. Ähnliches kann man im Logistikbereich, also im Verkehr- und Transportwesen, sehen, hier bei den Fachkräften für Lagerlogistik, die sich auch über die schwache Qualität äußerten. Der Handel war nicht ganz so prominent beim Mangel an Auszubildenden, wenn ich das richtig weiß. Aber dort sind insbesondere die Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk und die Groß- und Außenhandelskaufleute diejenigen gewesen, die sagten, bei der Qualität sehen sie durchaus noch Optimierungsbedarf.

Was ich bei der Ausbildungsumfrage auch sehr interessant fand: Es werden die mangelnden Sozialkompetenzen stärker als die fehlenden Medienkompetenzen beklagt. Wobei die Fragestellung berücksichtigt werden muss, wie der Status der Medienkompetenz ist. Dort wurde deutlich, dass es ein gutes Basisniveau bei der IT-Sicherheit und dem



Reflexionsvermögen gibt sowie eine sehr gute Kompetenz bezüglich des Umgangs mit Social Media. Der Datenschutz aber ist sehr schwach ausgeprägt und nicht ausreichend. Wobei man sagen muss: Vielleicht ist das auch eher ein Punkt im Bereich der Sozialkompetenzen, dort die nötige Sensibilität zu haben. Bei den Motivationsfaktoren würde ich klar nochmal auf die Rahmenbedingungen abzielen wollen [Folie 6]. Sozialkompetenzen dienen nicht nur dazu, eine höhere Eignung zu haben, sondern auch, um die besonderen Bedarfe der Digitalisierung stärker mit in den Blick zu nehmen.

Das Thema „Berufsorientierung“ ist heute schon mehrfach erwähnt worden. Ich möchte die Zeit nicht überstrapazieren und werde die Unterpunkte nicht noch einmal explizit nennen. Ich denke, es braucht eine Wertediskussion und eine öffentliche Anerkennung von Ausbildung, denn der Wert eines Menschen drückt sich nicht nur im Beruf und dem Schulabschluss aus, sondern auch in dem Wert für die Gesellschaft. Es gibt gute Beispiele, insbesondere die Frage nach Unterstützung für schwächere Auszubildende. Es gibt dort gute Ideen und zwar einen Unterstützungspool für schwächere Auszubildende. Ein Beispiel: Bei uns in der Region im Handwerk haben sich Experten, also Meister im Ruhestand, den schwächeren Auszubildenden durch Nachhilfe angenommen. Das braucht natürlich ein entsprechendes Engagement.

Bezüglich der Qualität kann ich noch auf das Leitbild der IG Metall zur modernen Beruflichkeit hinweisen und würde jetzt zur Weiterbildung kommen.

Die Rahmenbedingungen unterscheiden sich kräftig: Es gibt eine Weiterbildung, die in der Freizeit stattfindet, und eine die teilweise oder komplett in der Arbeitszeit stattfindet [Folie 7]. Je nach Ausgestaltung gibt es dort eine höhere oder geringere Motivation. Weiterbildung kann intern oder extern durchgeführt werden. Sie ist häufig vorgegeben oder kann auch schon selbstgesteuert umgesetzt werden. Sie findet entweder ohne Unterstützung oder mit Unterstützung von Lernbegleitern statt, was die Weiterbildungsfähigkeit dort erheblich erhöht. Sie ist formal oder sogar betrieblich informell, das

heißt auch in Best-Practice-Übungen, in nachgelagerten Lessons-Learned-Veranstaltungen oder ähnlichen Formaten.

Was sind dort allerdings die Hemmnisse? Diese Hemmnisse beziehen sich einmal auf die Teilnahme an einer Weiterbildung, aber auch auf mangelnden Weiterbildungstransfer am Arbeitsplatz. Da muss man an erster Stelle sagen, dass es schlechte Erfahrungen gibt, die dazu führen, dass Leute, einfach weil sie schlechte Erfahrungen in der Schule gemacht haben, nicht mehr an ihre eigene Selbstlernfähigkeit glauben. Dann ist die Haltung der Führungskraft ganz entscheidend. Dazu habe ich auch noch eine Folie der Jacobs-Universität in Bremen [Folie 9]. Es gibt durchaus Führungskräfte, die tatsächlich fragen, wenn jemand zur Weiterbildung geht: „Hast du keine Arbeit oder hast du nicht etwas Besseres zu tun?“. Das ist für die Weiterbildung nicht unbedingt förderlich. In vielen Betrieben herrscht immer noch die Idee vor, dass es defizitbehaftet ist, das heißt, derjenige muss zur Weiterbildung gehen, weil es etwas für Schwächere ist.

Das Thema „Keine Zeit“ ist sehr häufig genannt worden. Einerseits im Hinblick darauf, wenn die Weiterbildung in der Freizeit stattfindet, aber auch dahingehend: „Ich möchte nicht, dass meine Kollegen für mich mitarbeiten müssen.“ oder „Ich muss eben meine Arbeiten erfüllen, und wie soll ich denn da noch die Weiterbildung dazwischen quetschen?“. Es braucht ganz klar Zeit dafür. Es gab auch Widersprüche zwischen Gelerntem und den Unternehmensregeln, was für eine Umsetzung des Gelernten nicht förderlich ist. Der Zeitraum zwischen Lernen und Anwendung sollte optimal sein und nicht zu weit auseinander liegen.

Die Motivationsfaktoren kann man durchaus teilen. Einmal mehr fokussiert auf die Lernenden selbst, eben das Thema „Ängste abbauen“ [Folie 8]. Da ist es besonders wichtig, auch Sicherheit zu geben, weil man unter Stress nicht lernen kann. Wenn man die Befürchtung hat, dass man nur lernt, um den Arbeitsplatz zu sichern, ist das auch schwierig. Weiterbildung sollte als Thema von Führung aufgenommen werden, das hatte ich eben schon erwähnt. Wichtig sind auch positive Erfahrungen



während und nach der Weiterbildung, weil das „Pflänzchen“ am Anfang etwas stärker gehegt und gepflegt werden muss.

Das Thema „Aufklärung“ ist von Bedeutung, weil es viele Ammenmärchen gibt, die dazu führen, dass die Weiterbildung angstbehaftet ist und man sich gewisse Dinge nicht zutraut. Bei den Motivationsfaktoren, die im System liegen, sind „Lernzeiten inklusive Vor- und Nachbereitung“ ein Regelungsthema [Folie 10]. Lernunterstützung können wir ganz groß schreiben, weil wir insbesondere dort feststellen, wo das Thema Selbstlernkompetenz nicht mehr so präsent ist und es selbstgesteuert erfolgen soll, dass das nicht funktioniert. Lernen als Gemeinschaftserlebnis könnte die Rahmenbedingungen verbessern.

Fortbildung: Eine Meister- oder eine Technikerfortbildung ist sehr teuer. Viele Bundesländer bieten mittlerweile an, dass man bei erfolgreichem Absolvieren einer solchen Fortbildung das Geld wiederbekommt. Es bedarf insgesamt mehr Durchlässigkeit dieser Systeme zwischen beruflicher Fortbildung, aber auch wissenschaftlicher Bildung, vielleicht auch in Ergänzung. Das Thema „Informell erworbene Kompetenzen“ würde durch eine Bestätigung sicherlich nochmal alles nach vorne bringen.

Ich habe dann die Themen auf die wesentlichen Punkte zusammengebracht, wie schon gerade angesprochen. Bei der Ausbildung möchte ich nochmal nur fokussieren auf die Ausbildung als Einstieg in das Berufsleben und das Lebenslange Lernen, dass das ein Startpunkt ist [Folie 11]. Die Weiterbildung gilt es, als Aufbau und Erhalt von Fertigkeiten zur beruflichen Handlungsfähigkeit neu zu definieren, um einfach auch die Angst, die sich vielleicht aus schlechten Vergangenheitserfahrungen ergeben hat, dadurch stärker abzubauen und auf die Handlungsfähigkeit zu fokussieren [Folie 12]. Ich habe jetzt wahrscheinlich trotzdem überzogen, aber es war der Versuch, den ganzen Fragen gerecht zu werden, die Sachen nicht zu vermischen und es gut darzustellen. Dankeschön.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank auch Ihnen, Frau Kennecke und Herrn Grioli, für Ihre Darstellung, die Tischvorlagen und die Beantwortung der

Fragen. Jetzt haben wir nach den Arbeitgebern die Sicht der Sozialpartner: der Gewerkschaften und der Betriebsräte. Angesichts der fortgeschrittenen Zeit werden wir nicht mehr in eine Fragerunde gehen können. Deshalb frage ich nach Verständnisfragen zu dem, was wir gerade gehört haben. Oder es gibt eine offene Fragerunde. Wir sollten um 15:45 Uhr zu Ende sein. Ich meine, jetzt haben wir den Vorteil, die beiden Referenten sind Sachverständige und Mitglieder, können also weiter befragt werden. Wer hätte denn jetzt eine Frage? Herr Albani, Frau Höchst, Herr Buschfeld. Also, wir machen eine ganz kurze Fragerunde und fangen jetzt auf dieser Seite an, aber wirklich ganz knackige Fragen. Frau Völlers, bitte.

Abg. **Marja-Liisa Völlers** (SPD): Erstmal vielen Dank, dass Sie vorgetragen haben. Ich würde gerne von Ihnen beiden wissen, wie Sie aus Sicht der Sozialpartner bzw. der Gewerkschaften digitale Kompetenz definieren würden. Was Sie darunter verstehen, was man in der Ausbildung als auch in der Weiterbildung mitnehmen muss? Das fragen wir uns häufiger. Und an Sie, Frau Kennecke: Sie sprechen viel von sozialer Kompetenz. Wie würden Sie die von anderen Kompetenzen abgrenzen oder ist es nicht eine Querschnittskompetenz?

Abg. **Margit Stumpp** (Bündnis 90/Die Grünen): Im Hinblick auf Weiterbildung haben wir in der vorherigen Runde immer aus der Sicht des beschäftigten Betriebes gesprochen. Und Sie haben bei Weiterbildung wieder von Kompetenzanalysen gesprochen, die notwendig sind, um die Bedarfe festzustellen. Wie sieht es aus, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine eigene Initiative ergreifen und ihre Kompetenzen anders entwickeln wollen? Zum Beispiel, weil sie als Ziel haben, bei einem anderen Arbeitgeber tätig zu sein. Welche Unterstützungssysteme könnte man sich da vorstellen? Wir haben vorher über steuerliche Anreize gesprochen. Jetzt mal provokant gesagt: Wenn ich als Arbeitnehmerin privat einen Kurs mache, dann kriege ich den steuerlich nicht anerkannt, obwohl ich nachher aufgrund einer zusätzlichen Qualifikation einen besseren, qualifizierteren Arbeitsplatz bei einem anderen Unternehmen einnehmen kann. Gibt es da Ideen, wie man Anreize schaffen kann?



Abg. **Birke Bull-Bischoff** (DIE LINKE.): Der Berufsbildungsbericht sagt uns, die Zahl der jungen Menschen, die gänzlich ohne berufliche Ausbildung und Abschluss unterwegs sind, steigt. Was wissen wir darüber, wie wir Motivation stärken und sie für berufliche Ausbildung zurückgewinnen können? Das ist vor allen Dingen thematisch an Herrn Grioli gerichtet.

Sachverständige **Annette Greilich**: Frau Kennecke, Sie erwähnen sehr viel im Bereich Weiterbildung, aber der Begriff beruflicher Schulen als möglicher Standort von Weiterbildung kommt bedauerlicherweise nicht vor. Können Sie sich die beruflichen Schulen oder die Berufsschulen als Plätze der Weiterbildung vorstellen?

Abg. **Nicole Höchst** (AfD): Zwei kurze Fragen an Frau Kennecke, die viel über Weiterbildung und mögliche Hemmnisse gesprochen hat: Haben Sie Erkenntnisse darüber, inwieweit die Vereinbarkeit von Arbeit, Weiterbildung und Familie auch einen Hemmschuh darstellt? Der Zusammenfall der Ereignisse ist doch ein Zeitfresser: Familienaufbau, Karriereaufbau etc. Meine zweite Frage richtet sich auch an Sie: Gibt es Erkenntnisse über die Vereinbarkeit oder Nichtvereinbarkeit von Weiterbildung in Konkurrenz zur Tendenz zum Zweit- und Drittjob, der aus ökonomischen Gründen für viele Familien einfach ansteht?

Sachverständiger **Carlo Dirschedl**: Frau Kennecke, es sind die beruflichen Schulen und deren Rolle in der Berufsorientierung nochmal angesprochen worden. Das beschäftigt uns schon viele Jahre. Ich gebe zu bedenken: Als Berufsschule im ländlichen Raum haben wir sechs oder sieben Mittelschulen, vier oder fünf Realschulen, drei oder vier Gymnasien. Wenn wir hier Angebote machen wollen, dann blockieren wir den Unterrichtsbetrieb im dualen System. Denken Sie mehr an die Rolle der beruflichen Schulen im Bereich der Berufsvorbereitung oder im dualen System? Wir haben hier schlichtweg zu wenige Ideen, wie wir das in eine Praxis umsetzen können. Das ist ein Dilemma für uns. Haben Sie konkrete Vorstellungen, wie man das besser machen könnte?

Abg. **Stephan Albani** (CDU/CSU): Im Prinzip direkt daran anknüpfend: Auch wenn Sie bei Berufsorientierung gesagt haben, darüber hätten wir schon viel gesprochen. Ich glaube, morgens früh um drei Uhr könnte man jeden wecken und er würde sagen, Berufsorientierung ist richtig und wichtig. Aber genau Sie sprechen hier die Punkte an: Wo sind sie flächendeckend frühzeitig in der 9. Klasse als Potenzialanalysen? Wo werden denn die Praktika flexibel gehandhabt? Und nicht nur im Februar, wo mindestens die Berufe außerhalb von geschlossenen Räumen nicht besonders attraktiv sind und Schüler sie deswegen unter Umständen nicht auswählen. Wo stehen die Praktika im Dienst eines Interessensplanes? Nicht im Sinne von: Wo kann man diese zehn Tage oder eine Woche denn entsprechend praktisch absolvieren? Also ich sag jetzt mal im Sinne dessen, was Sie hier auch schreiben, bis hin zu der Tatsache, dass die begleitenden Lehrer, die Betriebe von innen gesehen haben und nicht auf der Oberstufenfeier von der Studentenherrlichkeit schwärmen. Wo haben wir ein Konzept für die Berufsorientierung, wie es Herr Dr. Dercks anmahnt, was all diese Maßnahmen – und mit Messen und ähnlichem findet viel statt – wirklich im Dienst einer zielgerichteten Orientierung des Einzelnen stattfinden lässt? Und wie können wir das erreichen?

Der Vorsitzende: Jetzt bitte zwei ebenso knackige Antwortrunden. Herr Grioli, bitte.

Sachverständiger **Francesco Grioli**: Dann probiere ich es wirklich knackig. Bei der Frage „Was sollte Digitalisierung sein?“ habe ich mir angeschaut, was wir beim Chemikanten gemacht haben, und man wird feststellen, dass da so gut wie keine chemischen Spezifika drin stehen. Es geht um die Frage des selbstorganisierten Lernens, der digitalen Kommunikationsmittel und virtuellen Teams. Das wird, glaube ich, zunehmend wichtiger. Daten digital erfassen, prüfen, auswerten und sichern, ist ein Punkt, den ich mir in fast allen Beruflichkeiten vorstelle, zumindest in der Industrie. Datenaustausch, Datenanalysen, Simulation habe ich in meinem Vortrag schon genannt. Da geht heute für wenig Geld so viel, dass das auch für kleine Handwerksbetriebe eine interessante Sache sein könnte. Zur



Frage von Software-Applikationen: Das sind Dinge, das ist ein Foto von heute, aber ich glaube, diese Frage müssen wir überall stellen.

Zum zweiten Punkt die Frage: Wie kann man das insbesondere bei Leuten, die nicht ausbildungsfähig sind, attraktiv machen? Ich glaube, es ist ganz wichtig – und das wollte ich darstellen und habe auch in dem Papier den Link hergestellt –, dass das Ganze im Betrieb stattfindet. Den Leuten zu zeigen, hier ist eine Perspektive, wenn man herangeführt wird und wenn man diese Zeit nutzt, ist es auch eine Chance. Das kommt ursprünglich aus einer Zeit, wo wir große Anwerbephase hatten und Mitarbeiterkinder, die eben keine Schulabschlüsse und keine guten Deutschkenntnisse hatten, in Ausbildung und Arbeit gebracht haben. Also eher aus einer sozialpolitischen Perspektive heraus wird es heute mit Blick auf den Fachkräftemangel aber auch ein Rekrutierungsweg sein, dass man dafür sorgt, dass diese Menschen den Weg in den Betrieb finden.

Berufsschule als Ort: Ich sehe Berufsschule im Moment komplett anders und finde, dass wir über die Frage, was vormittags passiert, dringend zu reden haben. Sind die Berufsschulen in der Lage, gut zu beschulen? Die Frage, was man an diesem Ort noch machen kann, wird mit der Debatte um Weiterbildung eine ganz große Rolle spielen. Denn wenn das stimmt, was wir alle diskutieren und glauben, dann müssen wir darüber reden, wo die Orte sind, wo das geordnet stattfinden kann, systematisiert und anpassungsfähig an den Betrieb. Deswegen wird es eine große Diskussion sein.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Grioli. Frau Kennecke, bitte.

Sachverständige **Angela Kennecke:** Ich versuche mal eben den Rundschlag in aller Schnelle. Eine Definition von digitaler Kompetenz kann ich nicht direkt bieten. Wichtig ist aber dabei, wie der Kollege Grioli schon sagte, das Thema „Anwendung und Applikation“ und vor allen Dingen der Einsatz der digitalen Geräte zur Problemlösung. Weil einfach nur die Dinge anwenden zu können und zu wissen, wo ich wann klicke, reicht nicht aus, um sie zur Problemlösung einzusetzen. Das wird gerne

verwechselt und dazu gehört auch „Digitale Mündigkeit“. Das finde ich ganz wichtig.

Das Thema „Sozialkompetenz“ habe ich einfach mal als Überbegriff genommen für das, was durch Herrn Dr. Dercks betreffend zur „Motivation“, aber auch „Kommunikation, interdisziplinäres Handeln und Wirken“ erläutert wurde, also den ganzen Reigen, der auch im DQR zur sozialen und personalen Kompetenz beschrieben wird. Vor allen Dingen ist das die Domäne der Menschen im Gegensatz zu der der Computer.

Anreize für Fortbildung für Berufe außerhalb des eigenen Betriebes: Eine Lösung kann ich dafür heute auch nicht bieten. Als Betriebsrätin kann ich nur sagen, dass wir bei uns eine Möglichkeit geschaffen haben, dass man auch eine Fortbildung machen kann. Diese wird unterstützt und es besteht die Möglichkeit, dafür unterschiedliche Zeitmodelle und Unterstützungen zu erhalten, auch in Form von Zeit- bzw. Gestaltungsmöglichkeiten. Allerdings muss es dort nicht für Kompetenzen außerhalb des Betriebes sein, sondern es darf ein anderer Job sein, aber es muss eine Verwertbarkeit in dem Betrieb geben. Dazu, wie es außerhalb aussehen kann, fällt mir jetzt so spontan nichts ein.

Ganz ohne berufliche Ausbildung: Ich denke, das ist dem auch geschuldet, dass wir an vielen Stellen neuerdings Jobs haben, wo man darüber nachdenken kann, ob das gut ist. Also man kann damit Geld verdienen als YouTube-Videoersteller, als Blogger oder Influencer und wie sie alle heißen. Das ist vielleicht auch eine Sache, warum man sich dort weniger einbringt. Und wenn man auf der anderen Seite keine Eignung wahrnimmt, dann hat man vielleicht auch lieber das Interesse, erstmal Geld zu verdienen. Dann ist die Ausbildung zweitrangig, weil der erste Schritt nicht geklappt hat. Das sind meine Mutmaßungen dazu.

Berufsschulen als Orte der Weiterbildung war eine der nächsten Fragen. Darin sehe ich durchaus kein Problem. Ich habe nur wahrgenommen, dass es auch Berufsschulen als schwierig ansehen, weil die Lehrer schon vormittags im Einsatz sind und dies zum Teil auch durchaus schwierig sein kann. Nichtsdestotrotz bin ich da nicht an einer totalen



Grenze. Es kann möglich sein, aber es muss definitiv geguckt werden, was da geht. Zum Teil ist es schwierig, weil sie eine Konkurrenz darstellen und man muss dann eben das Gesamtsystem betrachten.

Arbeit, Weiterbildung und Familie war eine weitere Frage. Es ist aber ein grundsätzliches Problem, das in Einklang zu bekommen. Da gibt es Möglichkeiten, und ich denke, dort ist auch Teilzeit eine attraktive Sache. Das alles immer vereint unter einen Hut zu bekommen, erfordert sicherlich viel Aufeinander-zu-Bewegen auf allen Seiten. Nichtsdestotrotz denke ich, dass gerade durch die Möglichkeiten der Digitalisierung, die Arbeiten auch einmal zum Privatleben und zur Weiterbildung passende Zeiten zu absolvieren, bietet ganz andere Möglichkeiten. Nicht für alle, aber zumindest für einen großen Teil.

Zur Vereinbarkeit einer Weiterbildung zu einem zweiten und einem dritten Job: Es gibt viele Jobs, die noch einen weiteren Job erfordern. An einigen Stellen ist dann eben die Frage: Was ist das für ein Erstjob? Ich weiß, dass es da auf die Region ankommt, und Ich finde, dass es so etwas eigentlich nicht geben darf, dass ein Mensch arbeitet und dafür keine ausreichende Entlohnung bekommt, sodass er davon sein Leben finanzieren kann. Abgesehen davon, dass es auch da sehr hohe Ansprüche für den Lebensunterhalt geben kann.

Bei Berufsschulen war noch die Frage, wie man es mit den ganzen Praktika lösen kann. Da war die Überlegung, es gibt viele berufliche Schulen, nicht nur speziell die Berufsschulen, wo es sehr viele Übergangssysteme gibt und man sich wünschen würde, dass vielleicht auch für einige dort, die schon wissen, was sie wollen, Reduzierungen stattfinden können. Dadurch könnten dann Kapazitäten geschaffen werden, die Sekundarstufen besser zu unterstützen. Aber das ist einfach nur eine Idee. Ich weiß, dass es bei mir in der Region zumindest an einer Oberschule die Möglichkeit gibt, dass dort die Schüler der 9. oder 10. Klasse regelmäßig einmal in der Woche zur beruflichen Schule gehen, sodass sie dort einen stärkeren Fokus und einen Überblick über die unterschiedlichen Ausbildungsberufe bekommen.

Der Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank an Frau Kennecke und Herrn Grioli. Die Ideen, die gerade geäußert wurden, können wir weiter vertiefen. Ich darf Ihnen nochmal ganz herzlich für Ihren Input danken, für die schnelle Antwortrunde und für die Disziplin der anderen Mitglieder der Kommission. Ganz herzlichen Dank auch Ihnen.

Tagesordnungspunkt 2

Bericht aus den Projektgruppen

Der Vorsitzende: Jetzt haben wir noch zehn Minuten. Wir kommen zu den Berichten der Projektgruppensitzungen.

Abg. **Katrin Staffler** (CDU/CSU): Wir haben heute drei Themen gehabt. Als Erstes haben wir Handlungsempfehlungen zu dem Thema der letzten Sitzung, „Herausforderungen für Unternehmen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen“, diskutiert, vier Punkte dabei ganz intensiv: Einmal die soziale Bedeutung der Beruflichkeit, die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort, wo durchaus Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen entstehen können. Entscheidend ist die Ausgestaltung. Das war ein großer Diskussionspunkt.

Dann die Themen „Qualifizierung als Teil von Berufsbiographien“, „Lernkultur“ und „Die Übertragung des Erfolgsmodells korporatistischer Regulierung auf andere Bereiche der Ausbildung“, zum Beispiel die vollzeitschulische Ausbildung, die Weiterbildung, das duale Studium. Das waren alles kontrovers diskutierte Themen, die wir noch nicht final abgeschlossen haben.

Zweiter Punkt war die Neuordnung von Berufsbildern. Wir hatten zwei Vorträge. Einmal von Prof. Dr. Sloane zum Thema „Müssen wir das Rad neu erfinden?“ und einmal von Frau Kennecke, die ein konkretes Beispiel der Neuordnung eines Berufsbildes im Fall der IT-Berufe vorgelegt hat. Das Fazit war: Grundlegend müssen wir das Rad nicht neu erfinden; entscheidender ist, dass das Ganze technologieoffen formuliert wird. Dann auch die Frage: Wie wird es in den Betrieben, in den Berufsschulen



umgesetzt? Entscheidend ist die Qualifikation der Auszubildenden. Natürlich gibt es in Einzelfällen den Bedarf für die Änderungen und den Bedarf neuer Berufsbilder. Wir haben ein bisschen über konkrete Gründe gesprochen, wo Schwierigkeiten liegen, wo Verbesserungs- oder Beschleunigungspotenzial ist. Einig waren wir uns beim Thema „Berufe-Monitoring“, dass das künftig stärker notwendig sein wird. Wir haben über das Thema „agile Verfahren“ gesprochen, ob diese besser sind oder nicht.

Drittes Thema „Ausblick“: Wir haben uns für die Sitzung am 3. Juni das Thema „Setzen von Innovationsreizen, Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit“ vorgenommen. Es soll um die Frage gehen: Was brauchen denn Unternehmen, um im Zeitalter der Digitalisierung innovativer zu werden, damit sie ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen können? Dazu zählt die Sicherung der Fachkräftebasis. Die berufliche Bildung hat da auch eine wichtige Rolle. Das wird unser Thema sein, das wir gemeinsam mit Herrn Dr. Klös vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln) und Herrn Dr. Henrik Hahn, dem Vorsitzenden der Geschäftsführung der Evonik Digital GmbH, beleuchtet werden. Wir werden einmal die volkswirtschaftliche Perspektive, industrielle Wettbewerbsfähigkeit, Digitalisierung und berufliche Qualifizierung beleuchten und auf der anderen Seite auch nochmal den Fokus auf betriebliche Erfolgsmodelle setzen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank, Frau Abgeordnete Staffler. Das scheint eine sehr dichte Sitzung gewesen zu sein. Projektgruppe 2: Bitte, Frau Dr. Dorn.

Sachverständige **Dr. Barbara Dorn:** Projektgruppe 2 hat sich mit dem Thema „Internationalisierung der beruflichen Bildung“ unter dem Vorzeichen der Anforderungen an Betriebe mit den Aspekten „Unterstützung der Betriebe bei internationalen Praktika und Auslandsaufenthalten“ und „europäische und internationale Mobilität“ beschäftigt. Wir hatten zwei Referenten und Referentinnen: Frau Moll, die Leiterin des Projekts Berufsbildung ohne Grenzen von DIHK und ZDH, und zum anderen Herr Dr. Müller. Er ist der Geschäftsführer für europäische Angelegenheiten der Bundesagentur für Arbeit mit Sitz in Brüssel. Das hat sich sehr gut ergänzt. Frau

Moll hatte komplett die Perspektive der Unterstützung der Betriebe beim „Outgoing“ von Auszubildenden, die einen Anteil ihrer Ausbildung im Ausland verbringen, um dort im Betrieb oder in beruflichen Bildungseinrichtungen einen Teil ihrer Ausbildung zu absolvieren. Der gesetzlich zulässige Rahmen reicht von zwei Wochen bis neun Monaten. Herr Dr. Müller legte den Schwerpunkt deutlich auf das Thema „Incoming“. Es ging um Personen, die nach Deutschland kommen, um zu arbeiten, aber auch um eine Ausbildung zu beginnen und durchzuführen.

Über die Vorträge sage ich nichts, sondern mehr über wesentliche Punkte, mit denen wir uns in der Diskussion beschäftigt haben, die sehr lebhaft war. Es ging um den Aspekt der Steigerung der Mobilität. Es gibt die grundsätzliche Zielsetzung der Bundesregierung, die Mobilität der Auszubildenden auf zehn Prozent zu bringen. Wir sind im Moment ungefähr bei sechs Prozent. Diese sechs Prozent sind ungefähr zur Hälfte durch Erasmus oder Bundesprogramme öffentlich gefördert und zur anderen Hälfte von Unternehmen ohne öffentliche Mittel initiiert. Wie kann man bürokratische Hürden abbauen? Wie kann man verschiedene Förderprogramme verzahnen? Wie kann man Wissenslücken, wo man welche Förderung erhält, füllen? Dann wurde immer wieder nachgefragt: Wo sind schwerpunktmäßig solche Bedarfe? Wo findet es schon statt? Wo sollte es idealerweise mehr stattfinden? Schwerpunktbereiche, die genannt wurden, waren DEHOGA – die sind sehr international aufgestellt –, Bau und Handel, Gesundheit, Logistik – die fahren quer durch ganz Europa –, Technik und IT und generell kaufmännische Berufe.

Was sind die Haupthemmnisse und damit die wichtigen Ansatzpunkte, wo man etwas machen kann, um zu höheren Prozentsätzen zu kommen? Sprache, Sprache, Sprache! Azubis brauchen Sprachkompetenz, Sprachlernkompetenz. Wobei der Aspekt wichtig war, wenn man ins Ausland geht – und es nicht gerade England ist –, ist es nicht zu erwarten und unrealistisch, dass jemand die Sprache auf einem Niveau beherrscht, dass er sich da problemlos in die Ausbildung einklinken



kann. Er soll dort auch die Sprache lernen und einen Anreiz haben, anschließend weiter zu vertiefen. Vielleicht lässt sich in Zeiten, wo man dann im Betrieb im Ausland ist, doch Vieles auch über wechselseitige Beherrschung des Englischen darstellen. Die Lingua franca in Europa ist Englisch oder vielleicht auch bad english. Der andere Ansatzpunkt sind die sogenannten Kümmerer. Wer unterstützt Jugendliche oder junge Berufstätige in einer völlig fremden Umgebung, die sich gerade bewähren sollen? Es geht um Persönlichkeitsentwicklung mit einer stabilisierenden Funktion. Dann haben wir über Multiplikatoren in Unternehmen und Berufsschulen gesprochen, die an solchen Programmen teilhaben sollten, die als Pioniere die Gelegenheit haben sollten, in eine bestimmte Region im Ausland zu gehen, um regionales Matching zu betreiben. Bestimmte Kammern oder Verbände in Deutschland oder Arbeitsämter kooperieren mit bestimmten Regionen. Spanien, Polen oder Italien, um ein Beispiel zu nennen. Dann wurde die Idee ventiliert und diskutiert, dass es so, wie es einen Deutschen Akademischen Austauschdienst gibt, idealerweise einen deutschen beruflichen Austauschdienst geben sollte: eine verfestigte und dauerhafte Struktur als Weiterentwicklung aus dem bestehenden Projektstatus, um solche Mobilität ins Ausland im beruflichen Kontext systematisch zu unterstützen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank für diesen Bericht, Frau Dr. Dorn. Herr Dr. Brandenburg hat für die Projektgruppe 3 Spannendes zu berichten, wie ich bereits weiß.

Abg. **Dr. Jens Brandenburg** (FDP): Drei Punkte würde ich herausgreifen. Wir haben nach einem Input von Herrn Prof. Dr. Giezek über notwendige Veränderungen in Lehrplänen diskutiert, konkret am Beispiel von Steuerbeamten. Dabei ist deutlich geworden, dass die Beamtenausbildung eine spezielle Zielgruppe ist, die andere Strukturen und Voraussetzungen hat als das, was wir als klassische duale Ausbildung kennen. Sie hat insofern den großen Vorteil, dass der Staat als gutes Vorbild vorangehen kann. Diskutiert haben wir das insbesondere mit Blick auf Veränderungen, die KI und weitere

Entwicklungen in diesem Bereich bieten. Wir werden im Rahmen des Zwischenberichts etwas dazu einbringen.

Der zweite große Punkt war die Weiterentwicklung des Prüfungswesens auf Basis eines Inputs von Herrn Dirschedl. Sehr kontrovers diskutiert haben wir die These, ob man die theoretische Kammerprüfung durch eine entsprechende Anerkennung von Berufsschulleistungen ersetzen sollte. Die Diskussion werden wir in den kommenden Wochen weiterführen. Unabhängig von dieser Grundsatzfrage, waren uns vor allen Dingen zeitgemäße Prüfungsinhalte, Prüfungsformen und auch entsprechende Kriterien und Erwartungshaltungen wichtig, die die Prüfer mit Blick auf die Digitalisierung und die Veränderungen am Arbeitsmarkt anlegen.

Dritter Punkt: Wir haben organisatorisch und vom Ablauf her die Klausurtagung am 24. Juni vorbereitet. Diese werden wir nutzen, um unseren Zwischenbericht, den wir im September vorlegen wollen, inhaltlich weitgehend zu finalisieren. Das mit dem Kurzbericht würde ich ernst nehmen.

Der Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank für den kurzen Bericht, Abgeordneter Dr. Brandenburg. So sind wir upgedatet. Jeder weiß, was der andere tut. Vielen Dank dafür.

Tagesordnungspunkt 3

„Verschiedenes“

Der Vorsitzende: Dann würden wir noch kurz zu Tagesordnungspunkt 3 kommen. Zum einen noch einmal die Information über die Beteiligung unserer Kommission am Tag der Ein- und Ausblicke des Deutschen Bundestages am 8. September. Wir hatten ja in der Sitzung am 1. April die Teilnahme grundsätzlich beschlossen. Es wird von 12:00 bis 12:45 Uhr ein Bürgergespräch in einem der Sitzungssäle hier unten im Paul-Löbe-Haus geben. Der Termin ist bereits fest eingeplant. Üblicherweise nehmen ein bis maximal zwei Abgeordnete oder Sachverständige aus jeder Fraktion teil. Es haben



sich bereits Frau Abgeordnete Fahimi, Frau Abgeordnete Bull-Bischoff und Frau Sachverständige Kittel gemeldet. Ich darf die anderen Fraktionen bitten, soweit noch nicht geschehen, die Teilnehmer zeitnah ans Sekretariat zu melden. Herr Prof. Dr. Giezek hatte sich heute Morgen gemeldet. Aus der Unionsfraktion haben wir auch schon einige Interessenten. Wir werden ausreichend vertreten sein. Das ist sehr erfreulich. Ein herzliches Dankeschön nochmal an alle, die sich bereit erklärt haben, teilzunehmen. Wir versuchen es zu klären, ob es im Laufe des Tages noch weitere Aktivitäten der Mitglieder der Enquete-Kommission geben soll oder ob sich das auf diese Dreiviertelstunde beschränkt, damit alle, die sich gemeldet haben, das einplanen können. Das sollten wir zeitnah weitergeben. Gibt es dazu Fragen? Das sehe ich nicht.

Abschließend aus meiner Sicht noch ein Punkt: Die Kommissionssitzung am 3. Juni zum Thema „Berufliche Aus- und Weiterbildung im internationalen Vergleich“. Da hatten wir uns auf zwei Sachverständige geeinigt, nämlich die Gäste Herr Prof. Dr. Pilz und Herr Pouliakas. Jetzt war der dritte Gast noch offen. In der Obleuterunde wurde ein Verwaltungsratsmitglied vom Cedefop vorgeschlagen. Frau Rita Siilivask ist eine Beraterin des estnischen Bildungsministeriums und ist zum Teil hier in diesem Kreis bekannt. Jetzt haben sich alle Fraktionen, die Obleute darauf verständigt, dass wir als dritten Gast Frau Siilivask aus Estland einladen. Das wollte ich Ihnen mitteilen. Im Übrigen wird die Sitzung ausnahmsweise im Marie-Elisabeth-Lüders-Haus stattfinden, weil wir Gäste aus dem Ausland haben und deshalb simultan gedolmetscht werden wird. Gibt es von Ihrer Seite aus noch Fragen, Anmerkungen, Punkte? Das sehe ich nicht.

Dann sind wir fast pünktlich fertig geworden. Ganz herzlichen Dank für die gute Mitwirkung heute. Ich darf Ihnen einen schönen Tag wünschen! Gute Heimreise, soweit Sie Berlin verlassen! Bis zur nächsten Sitzung am 3. Juni. Danke sehr.

Ende der Sitzung: 16:03 Uhr

gez. Dr. Stefan Kaufmann, MdB

Vorsitzender



Sitzung der Enquete-Kommission am 6. Mai 2019

„Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung“

Beschlossene Themenstellung der Sitzung:

Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung

- Was sind die unterschiedlichen Bedürfnisse und Ansprüche der jungen Generation, von ArbeitnehmerInnen und Nicht-Beschäftigten an die berufliche Bildung 4.0?
- 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.
- Motivationsfaktoren für Unternehmen und über- und außerbetriebliche Akteure
- 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 Ansprüche der Leistungselite in der Berufsausbildung?
- Wo liegen die Ursachen für Ausbildungsabbrüche?
- Wie stellen sich die Rahmenbedingungen der Ausbildung (Ausbildungsqualität, Ausbildungsbedingungen) dar?

Eingereichte Präzisierungen der Fraktionen zur Themenstellung der Sitzung

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?
- 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?
- Wie können sich Arbeitgeber attraktiv für die größer werdende Gruppe der Hochschulzugangsberechtigten aufstellen?
- Mit welchen Maßnahmen lässt sich bei dem betrieblichen Ausbildungspersonal (Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte) die Bereitschaft/Motivation fördern, digitale Kompetenzen vermitteln zu wollen oder den innovativen Einsatz digitaler Lern- und Arbeitsmedien zu unterstützen?

- 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?
- 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?
- Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Ansatzpunkte, um das Ausbildungsangebot der Betriebe und die Wünsche von Jugendlichen zusammenzubringen?
- Welche Rolle spielt aus Ihrer Sicht die Eigenverantwortung und -initiative der Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung?

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?
- 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?
- 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?
- 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?
- 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?

Fraktion der AfD:

- Welche Motivations- und Anreizsysteme gibt es? Welche haben sich als die sinnvollsten und erfolgreichsten erwiesen?
- Was treibt die Menschen an?
- Welche Entlohnungs- und Belohnungssysteme gibt es? Welche davon finden besonders hohen Anklang bei den Beschäftigten?
- Was sind die Bedürfnisse und Ansprüche (Arbeitnehmer- / Unternehmersicht) an die berufliche Weiterbildung 4.0?

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?
- 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?
- 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?
- Wie können Unternehmen Ausbildungsabbrüchen entgegenwirken (z.B. fachliche und persönliche Eignung von AusbilderInnen)?
- Welche Bedeutung kommt einer guten Informationsgrundlage zu den Vorteilen der beruflichen Bildung (Arbeitslosenquote, Einkommensprofile, Karriereperspektiven, schulische Berufsorientierung, öffentliche Debatte etc.) für Berufswahlentscheidungen zu?

Fraktion DIE LINKE.:

- Welche beruflichen Themen und dahintersteckende Berufsfelder sind bei jungen Menschen von besonderem Interesse?
- Was tun Unternehmen konkret um junge Menschen zu erreichen und für die Berufsausbildung zu gewinnen (Beispiele)?
- Wie kann befähigende, emanzipierende und inklusive Digitalisierung aus Sicht der Beschäftigten im Betrieb aussehen?
- Innovationsförderliche Arbeits- und Betriebsorganisation braucht Lernförderlichkeit der Arbeit - welche Konzepte, Strategien, Strukturen braucht es dafür?

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:

- Welche Interessen verfolgen Betriebe schwerpunktmäßig bei der betrieblichen Weiterbildung? Wer erhält heute überhaupt die Möglichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen?
- Stehen Geringqualifizierte, Frauen, befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Migranten und Migrantinnen ausreichend im Fokus der betrieblichen Weiterbildung?
- 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?

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 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 Verstärkung 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 Ausbildungsbechtigung 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 Studententrend 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). 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) 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.

Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung

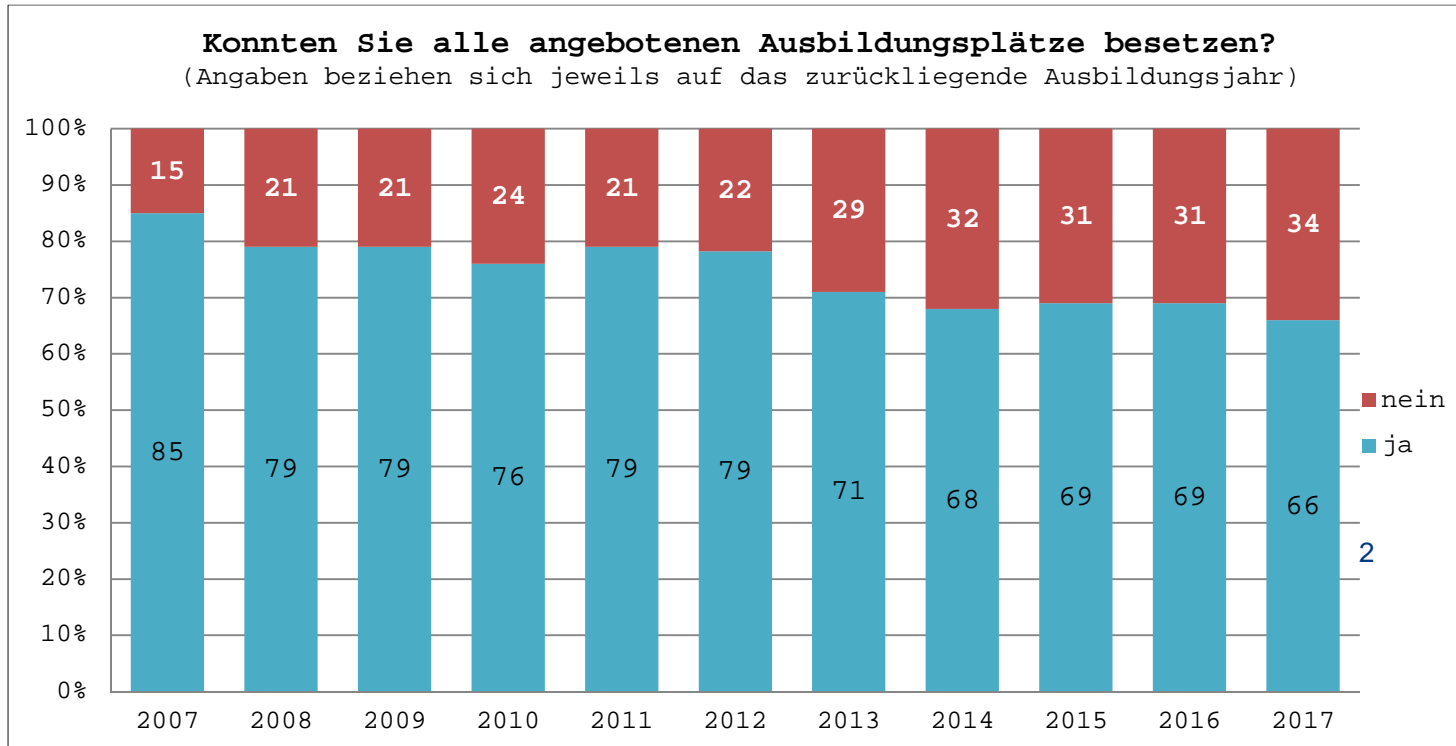
Ausbildung 2018 – Die wichtigsten Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung

Dr. Achim Dercks, DIHK

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

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt
Kommissionsdrucksache
19(28)42 b-neu
zu TOP 1, 10. Sitzung, 06.05.19
02.05.2019

Besetzungsschwierigkeiten verschärfen sich

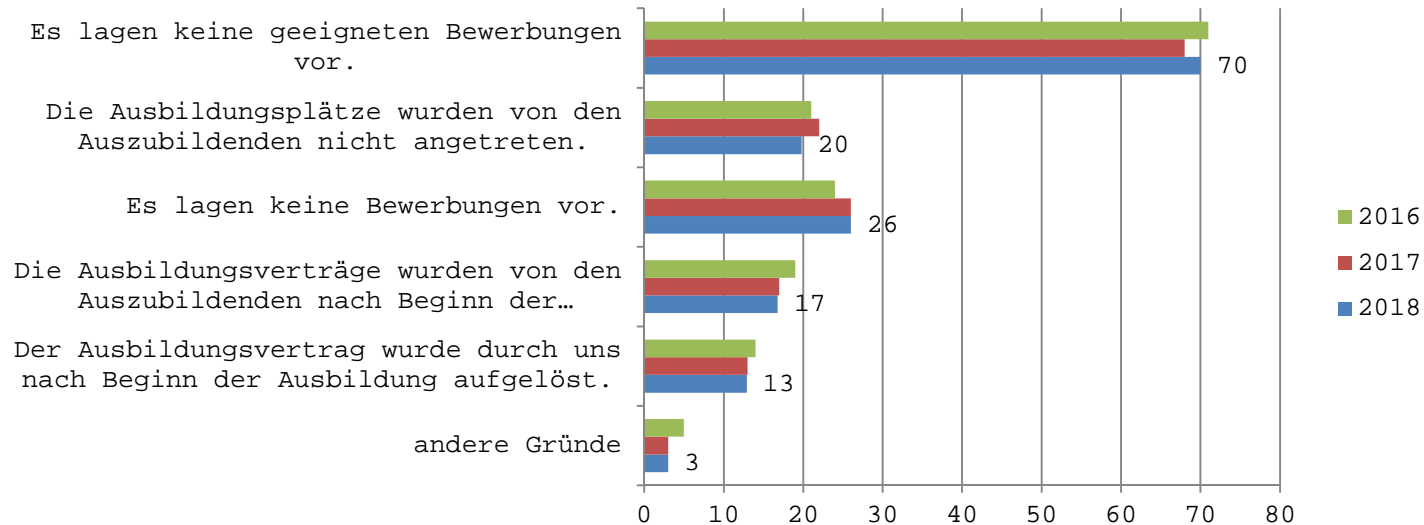


Gründe für Nichtbesetzung

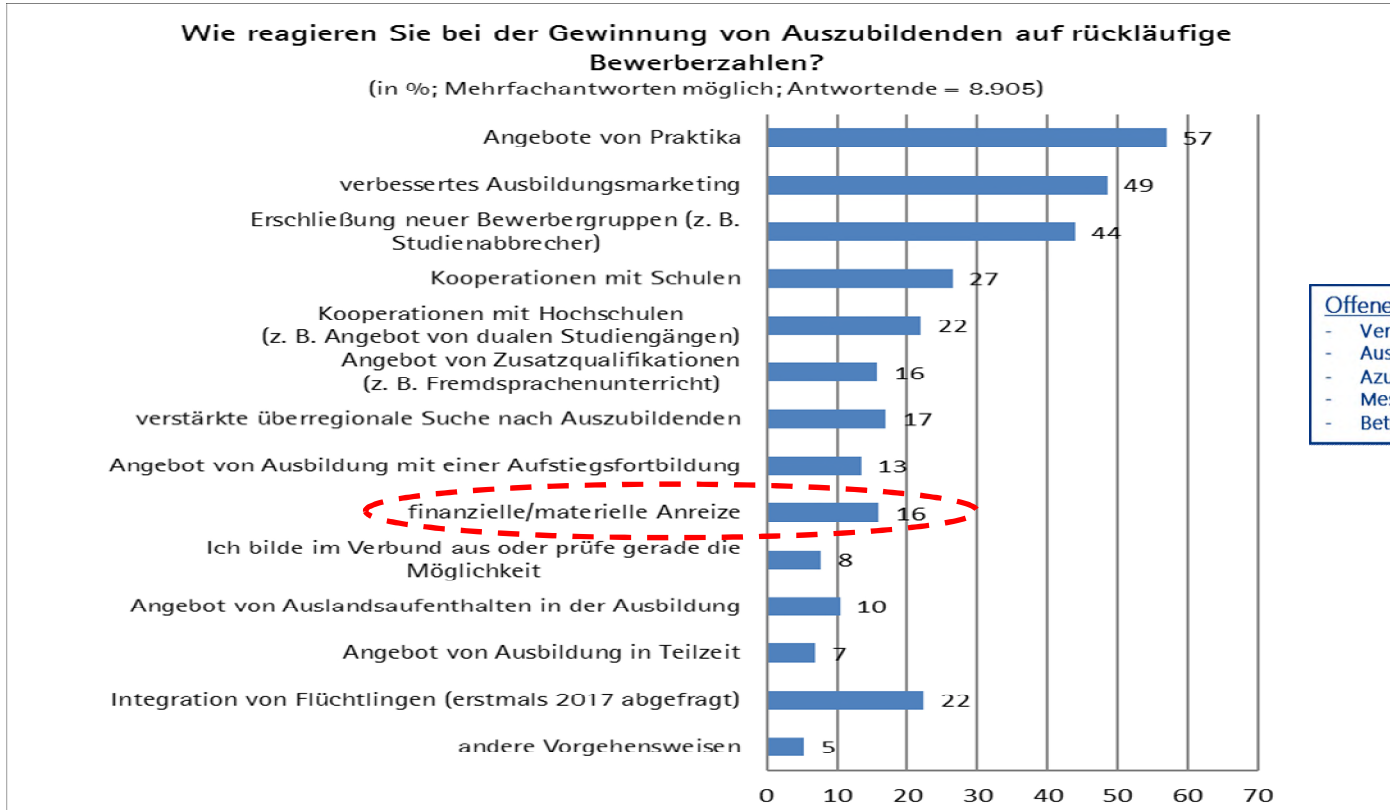
Teilmenge!

Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten

(Angaben der 34 %, die nicht alle Plätze besetzen konnten, in %; Mehrfachantworten möglich)



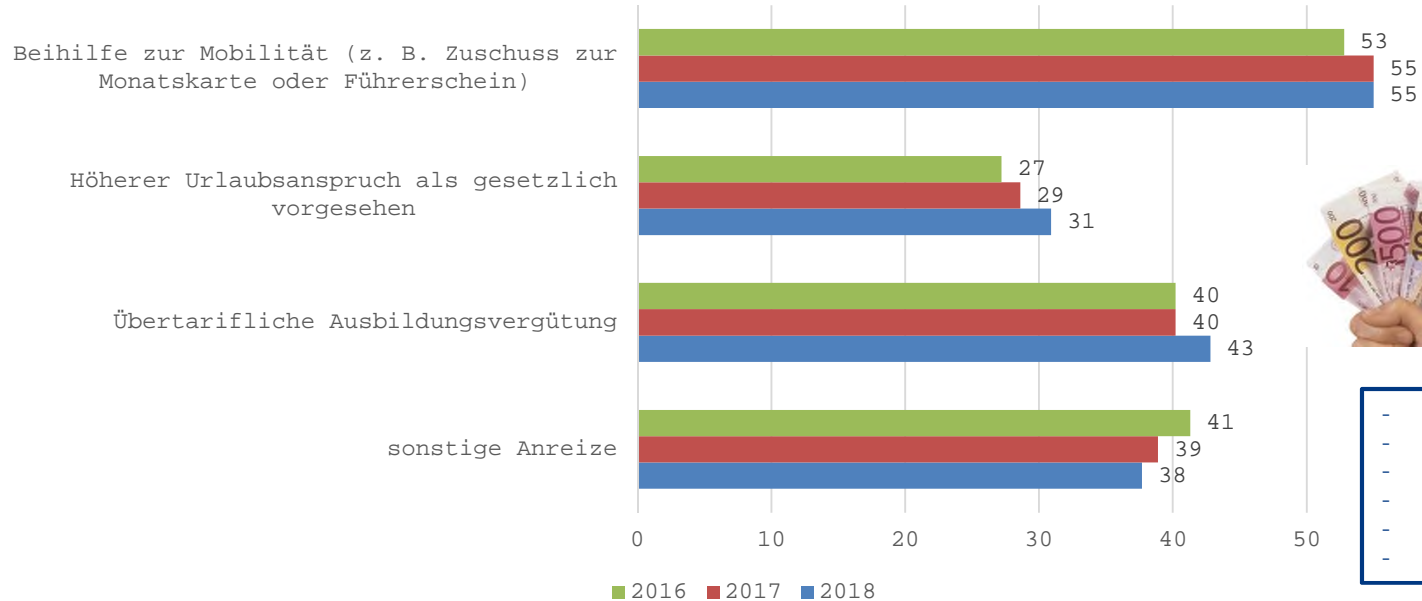
Wie reagieren Unternehmen auf Bewerberrückgang?



- Offene Antworten:
- Verbundausbildung
 - Ausbildungsbotschafter
 - Azubi-Blog
 - Messen
 - Betriebsbesichtigungen

Finanzielle/Materielle Anreize für Azubis

Steigerung der eigenen Attraktivität durch finanzielle/materielle Anreize
(in %, Mehrfachnennung möglich)



Teilmenge!

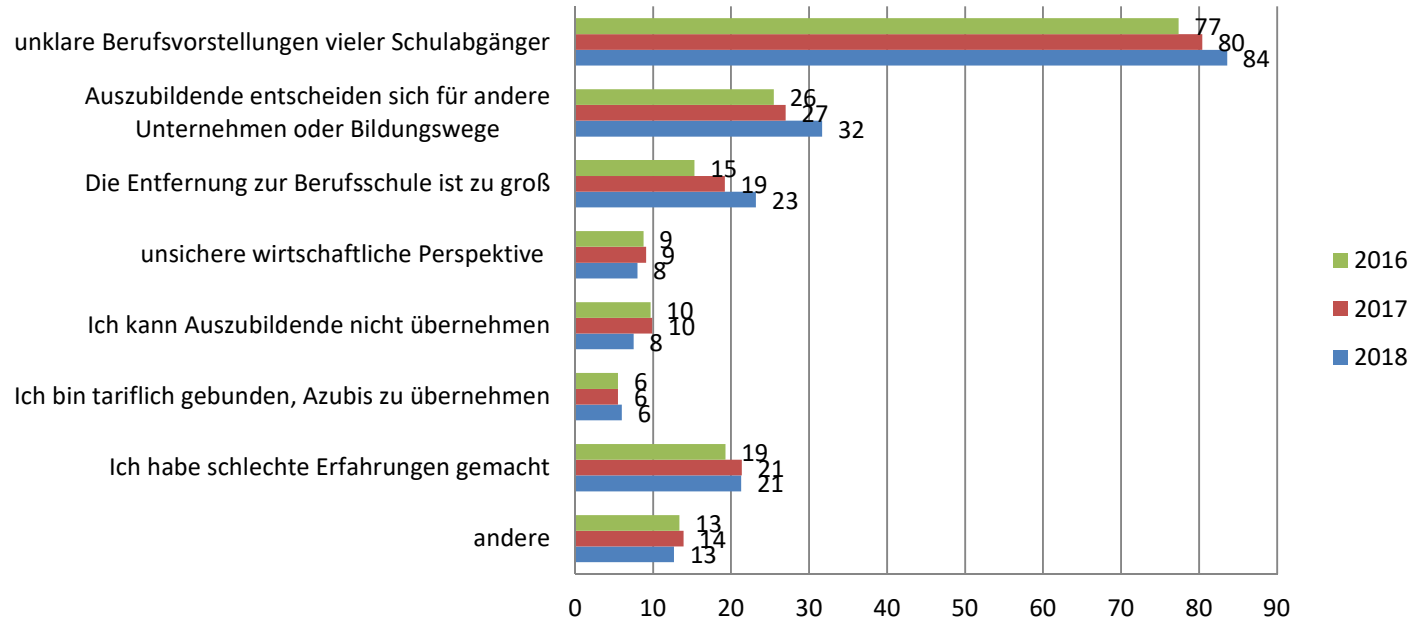


- Gutscheine
- Prämien
- Weiterbildung
- Freies Essen
- Job-Rad
- Teamfahrten

Ein Drittel stellt konkrete Ausbildungshemmnisse fest

Welche Ausbildungshemmnisse wirken sich auf Ihren Betrieb aus?

(in %, Mehrfachantworten möglich)

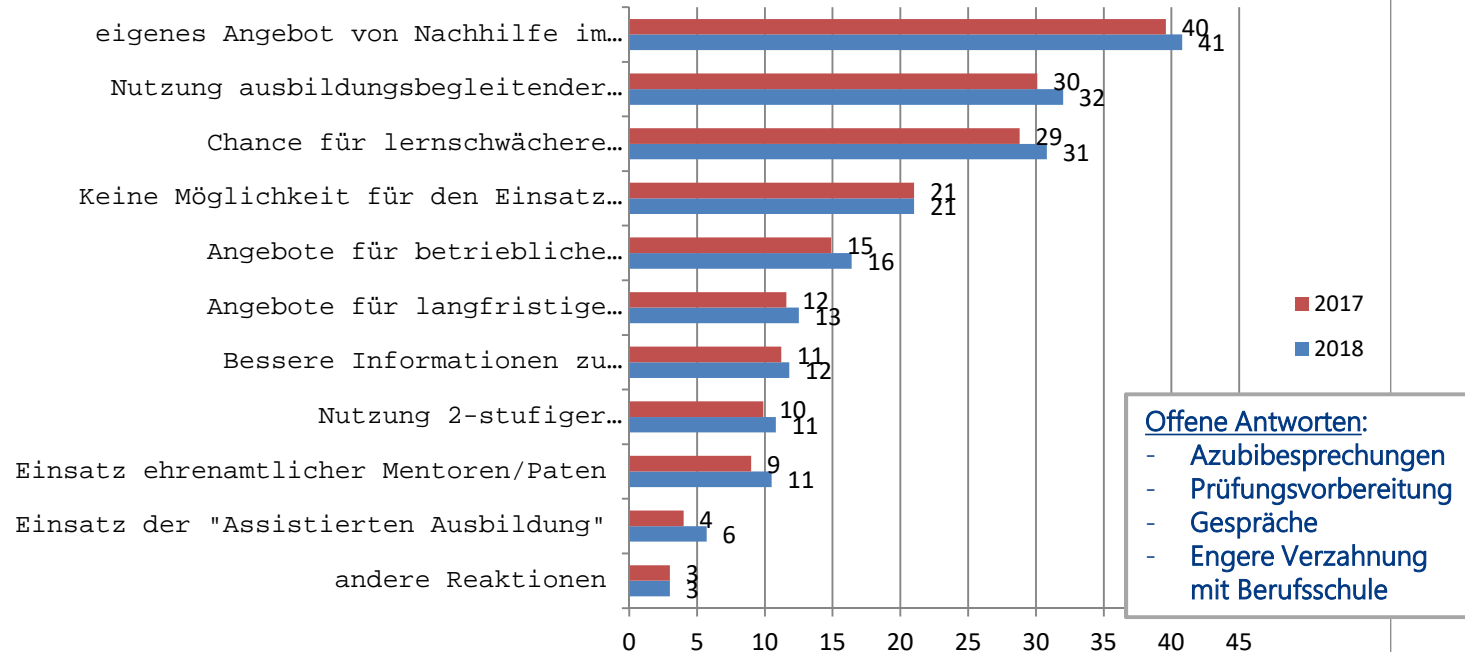


Teilmenge!

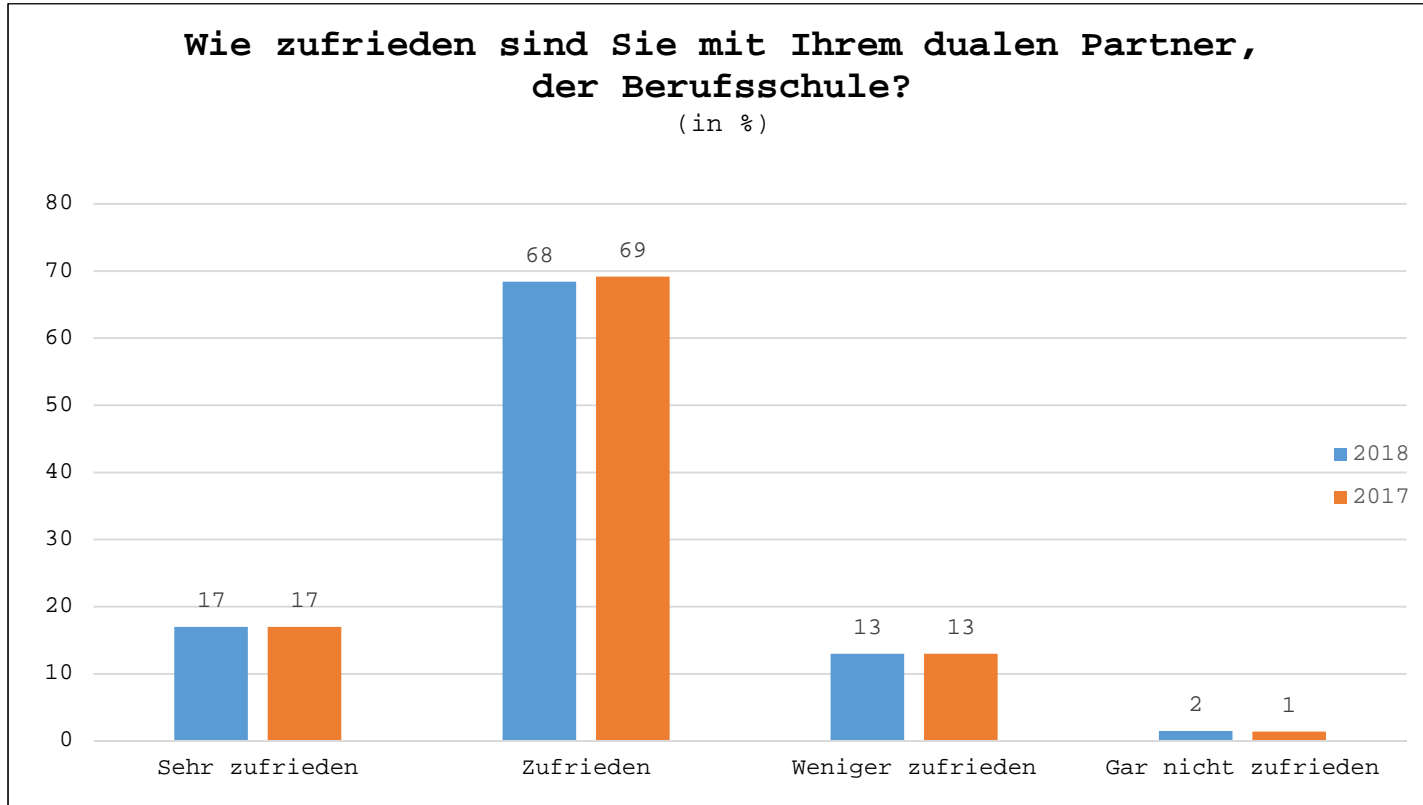
Unterstützung wächst

Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?

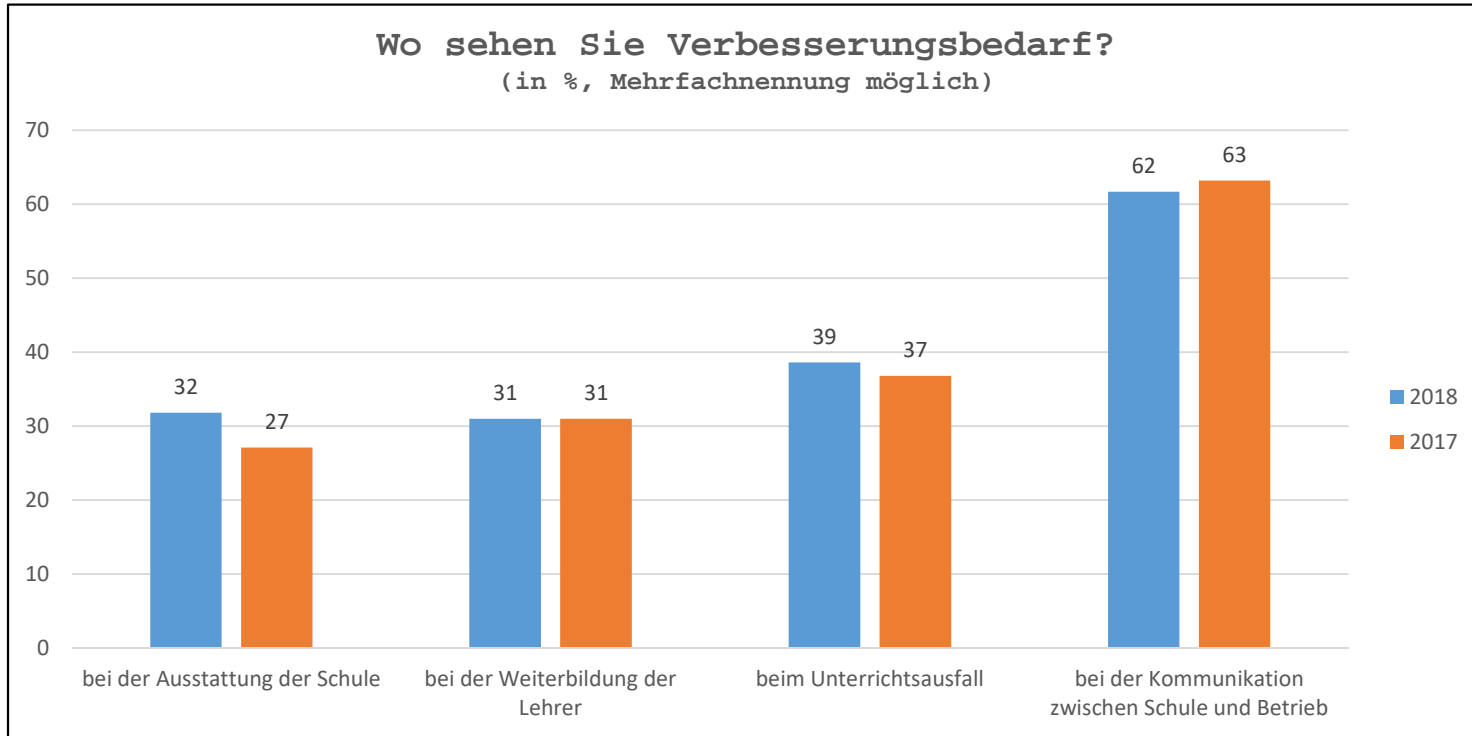
(in %; Mehrfachantworten möglich)



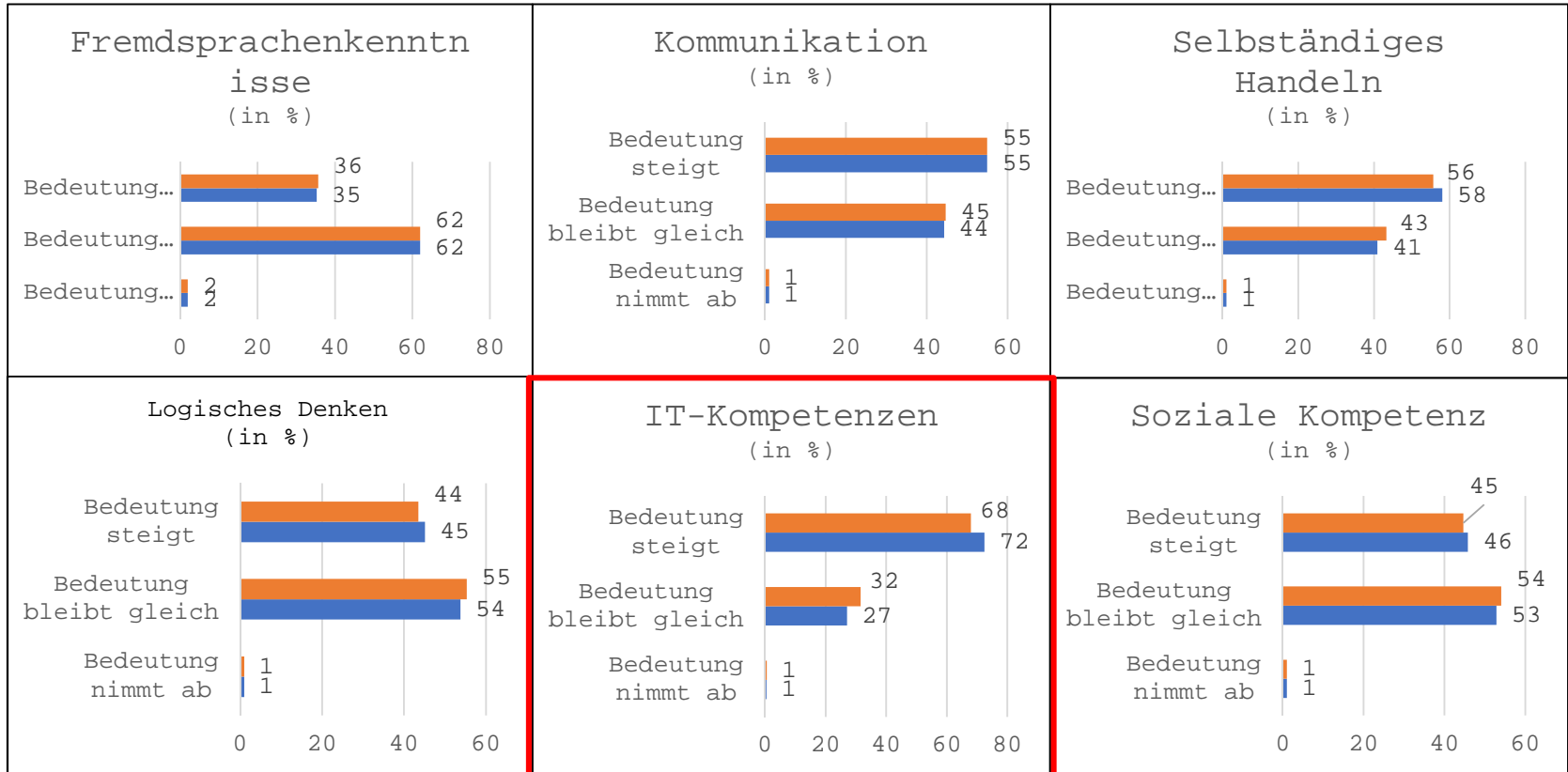
85 Prozent der Betriebe mit Berufsschule zufrieden



Verbesserungsbedarf bei Kooperation mit Berufsschulen



Gefragte Kompetenzen bei Rekrutierung von Azubis



2018
2017

Deutscher Bundestag: Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt, 10. Sitzung, 6. Mai 2019
Öffentliche Anhörung zum Thema „Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung“

BDA: Was motiviert die Arbeitgeber? Welche Rahmenbedingungen unterstützen das Engagement der Unternehmen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung?

1. Fachkräftenachwuchs sichern

Die duale Ausbildung ist zentrales Element für die Fachkräftesicherung und Grundpfeiler für die Stärke unseres Wirtschaftssystems. Die Unternehmen engagieren sich auf breiter Basis für die Ausbildung: Rund 80% der ausbildungsberechtigten Betriebe bilden aus, pro Jahr investieren sie rd. 25,6 Mrd. € in ihre 1,3 Mio. Auszubildenden. Durch dieses Engagement gelingt es den Unternehmen, in Zeiten des Fachkräftemangels schon frühzeitig junge Talente an sich zu binden. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist seit 2016 kontinuierlich gestiegen. Auch werden 3 von 4 Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung durch den Ausbildungsbetrieb übernommen, die höchste Übernahmequote seit fast 20 Jahren.

Auf der anderen Seite fällt es Betrieben zunehmend schwerer, geeignete Auszubildende zu finden. In 2018 sind 58.000 Ausbildungsplätze unbesetzt geblieben, ein Anstieg von 18% im Vergleich zum Vorjahr. Angebot und Nachfrage müssen noch besser zusammengebracht werden. Die Ausbildungsreife der Schülerinnen und Schüler muss in den allgemeinbildenden Schulen sichergestellt werden. Dafür brauchen wir verbindliche Bildungsstandards in allen Fächern sowie eine praxisorientierte Berufsorientierung, insbesondere auch an den Gymnasien. Ausbildungsbewerber sollten die Chancen dort wahrnehmen, wo Betriebe sie ihnen bieten – auch in einem anderen Bundesland. Bei der Ausbildung schwächerer Jugendlicher hat sich die Assistierte Ausbildung bewährt, die nun breiter eingesetzt und weiterentwickelt werden muss.

2. Sozialpartnerschaftlich gestalten, Prozessverantwortung übernehmen

Die Sozialpartner gestalten die duale Berufsausbildung maßgeblich mit. Dadurch, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften nach dem Konsensprinzip die Inhalte der Ausbildungsordnungen gemeinsam festlegen und Arbeitgeber darüber entscheiden, ob die Ausbildungsinhalte noch den Bedarfen der Unternehmen entsprechen oder nicht, übernehmen sie Verantwortung für den Prozess und auch den Erfolg des dualen Systems. Dies betrifft insbesondere die Qualität der Ausbildung. Denn Unternehmen stellen nur dann Personen mit abgeschlossener Ausbildung ein, wenn sie von der Ausbildungsqualität überzeugt sind.

Ebenfalls vereinbaren die Tarifpartner auf der Grundlage ihrer Tarifautonomie weitere Regelungen zur Berufsausbildung, insbesondere die Höhe der Ausbildungsvergütungen, aber auch weitere Übereinkünfte, z.B. Weiterbeschäftigung von Auszubildenden nach der Ausbildung. Die sozialpartnerschaftliche

Gestaltung der dualen Ausbildung sorgt zugleich dafür, dass sie in der Gesellschaft eine hohe Anerkennung und Akzeptanz erfährt. Deutschland hat die geringste Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Dazu trägt die duale Ausbildung maßgeblich bei. Viele Länder versuchen, das System der dualen Ausbildung nach deutschem Vorbild zu implementieren. Dies erweist sich als langwierig und schwierig. Grund dafür ist häufig die fehlende gelebte Sozialpartnerschaft.

3. Durch Berufsorientierung Abbruchquote verringern

25% aller Ausbildungsanfänger lösen vorzeitig ihren Ausbildungsvertrag. Rund die Hälfte von ihnen schließt jedoch einen neuen Vertrag im dualen System ab, sind also keine Ausbildungsabbrecher. Eine Abbrecherquote von ca 12% im dualen System ist im Vergleich zu der Abbrecherquote von rund 30% an Hochschulen vergleichsweise gering. Dennoch muss sie weiter reduziert werden. Ein wichtiges Instrument hierfür ist eine praxisorientierte Berufsorientierung in den Sekundarstufen I und II aller Schulformen, auch im Gymnasium. Nur wenn die Jugendlichen gut über die Bandbreite ihrer beruflichen Möglichkeiten informiert sind, können sie sich auch entsprechend ihren Talenten und Interessen für ein Berufsfeld und den Weg dorthin entscheiden. Das Netzwerk Schulewirtschaft Deutschland bietet hier – auch in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit – eine Fülle von Best Practice.

4. Breites Spektrum an Jugendlichen erreichen

Die Unternehmen bieten Stellen für unterschiedliche Talente an. Etwa die Hälfte aller Ausbildungsangebote stehen jungen Menschen offen, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen. Ein gutes Drittel richtet sich an Realschulabgänger und nur weniger als 10% aller Ausbildungsplätze wünschen sich eine Fachhochschulreife von ihren zukünftigen Azubis. Dennoch stellen Hauptschulabsolventen lediglich rund ein Viertel, Absolventen mittlerer Schulabschlüsse gut 40% und Hochschulzugangsberechtigte ca 30% aller Ausbildungsanfänger. Es gilt, die ganze Bandbreite der Zielgruppe einer dualen Ausbildung anzusprechen.

Für leistungsstarke Jugendliche bietet das duale System attraktive Entwicklungsmöglichkeiten, u.a. über Abiturientenprogramme (Kombination von Aus- und Fortbildung in drei Jahren) oder ein duales Studium. Auch für erfolgreiche Hochschulabsolventinnen und -absolventen bietet die berufliche Bildung Chancen. Hier muss verstärkt über die bestehenden Möglichkeiten einer Ausbildungszeitverkürzung bzw. des unmittelbaren Einstiegs in die berufliche Fortbildung statt Ausbildung informiert werden.

Auch leistungsschwächere Jugendliche müssen noch besser in die duale Ausbildung integriert werden. Aktuell haben 2,1 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss. Diese Anzahl muss in den kommenden 15 Jahren um mindestens die Hälfte reduziert werden. Eine sehr gute zweite Chance auf einen Berufsabschluss bieten Teilqualifikationen, die sich durch Absolvieren der Externenprüfung zu einem kompletten Ausbildungsabschluss addieren lassen, aber auch einzeln auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind. Auch Förderinstrumente wie die Assistierte Ausbildung (AsA) oder aus-

bildungsbegleitende Hilfen (abH) bieten sinnvolle Optionen und müssen genau wie zweijährige Ausbildungsberufe noch weit konsequenter genutzt werden.

Weitere wichtige Instrumente – insbesondere für Geflüchtete - sind Berufsvorbereitungsmaßnahmen in Kombination mit einer intensiven berufsbezogenen Sprachförderung sowie mehrmonatige Einstiegsqualifikationen (EQ) im Betrieb. Jugendliche mit Behinderungen sollten, wo immer möglich, ebenfalls in den Strukturen anerkannter Ausbildungsberufe ausgebildet werden. Ist dies nicht möglich, können eine Ausbildung in den Fachpraktikerberufen, Ausbildungsbausteine oder Teilqualifikationen zum Einsatz kommen.

5. Gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen

Durch die maßgebliche Mitgestaltung der dualen Ausbildung tragen Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung und sorgen für eine geringe Jugendarbeitslosigkeit: Mit nur 6,2% ist sie die geringste in ganz Europa, dort beträgt sie im Durchschnitt 16,1%. Dies leistet einen großen Beitrag für gesellschaftliche Stabilität und die Zukunftsperspektiven junger Menschen. Ebenfalls bilden Unternehmen oft über den eigenen Bedarf hinaus aus. Dies betrifft insbesondere auch Großunternehmen. Manchmal profitieren sie später indirekt davon, in dem die exzellent ausgebildeten Jugendlichen in der Branche bleiben – und z.B. durch die Arbeit bei einem Zulieferer indirekt auch dem ehemals ausbildenden Unternehmen zugutekommen. Zugleich tragen Unternehmen dadurch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft Rechnung.

6. Überregulierung der Ausbildung vermeiden

Die duale Ausbildung ist ein Erfolgsmodell, da es mit Augenmaß reguliert ist. Das muss auch so bleiben! Ausbildungsstandards sind Mindeststandards. Dies ermöglicht einerseits eine bundesweite Vergleichbarkeit der Ausbildungsabschlüsse. Andererseits haben die Unternehmen Spielraum, um weitere, über die Mindestanforderungen hinausgehende Ausbildungsinhalte zu vermitteln, die den spezifischen betrieblichen Möglichkeiten und Erfordernissen entsprechen. Eine ausreichende Lernzeit im Betrieb ist wichtig. Dazu gehört auch, dass volljährige Auszubildende an Berufsschultagen in den Betrieb zurückkehren. Die Abschaffung der Rückkehrpflicht nach der Berufsschule in den Betrieb darf keinesfalls erfolgen. Damit würde die wöchentliche Lern- und Arbeitszeit im Betrieb um zwei halbe Tage, folglich um 20% reduziert. Auch die Prüfertätigkeit muss im Ehrenamt belassen werden. Ein Freistellungsanspruch mit Lohnfortzahlung würde für die Betriebe immense Kosten verursachen und ihr Engagement für Ausbildung immer unattraktiver machen.

7. Berufsschulen als digitale Partner angemessen ausstatten, Lehrer fortbilden

Die Berufsschulen sind eine unverzichtbare Säule im System der dualen Ausbildung und für die Betriebe wichtige Partner. Sie müssen bei Förderprogrammen und Initiativen des Bundes, der Länder und Kommunen zur Schulsanie-

rung und zur digitalen Ausstattung ebenso wie die allgemeinbildenden Schulen berücksichtigt werden. Um digitale Kompetenzen bei den Auszubildenden zu fördern, brauchen die Berufsschulen eine entsprechende Ausstattung sowie didaktische Konzepte zur Einbindung neuer Technologien und Medien in den Unterricht. Kompetente Lehrkräfte sind der Schlüssel, um die Digitalisierung in der Berufsschule zu verankern und den Auszubildenden den Umgang mit digitalen Medien zu vermitteln – die technische Ausstattung allein reicht nicht aus. Lehrkräfte müssen kontinuierlich fortgebildet werden. Schon jetzt fehlen in vielen Regionen qualifizierte Lehrkräfte, insbesondere in den MINT-Fächern. Neben der grundständigen Lehramtsausbildung müssen die Berufsschulen auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger einstellen – dies kann auch für eine intensivere Vernetzung mit der digitalen Fachpraxis sorgen.

8. Fortbildungsmöglichkeiten aufzeigen

Aufbauend auf die jeweiligen Ausbildungsberufe können sich Beschäftigte z.B. zur Meisterin, zum Fachwirt oder zur Fachkauffrau weiterqualifizieren. Mit einer solchen Aufstiegsfortbildung in der Tasche sind sie ebenso selten arbeitslos wie Akademiker (rund 1,5%). Auch der Verdienst ist vergleichbar: Rund ein Viertel der Akademiker verdient weniger als der Durchschnitt der Fortbildungsabsolventen – Fortbildung zahlt sich aus! Diese Fortbildungs- und Karrieremöglichkeiten müssen künftig noch besser deutlich gemacht werden. Hier sind alle Beteiligten der Berufsorientierung und der dualen Bildung in der Pflicht.

9. Durchlässigkeit weiter verbessern

Mangelnde soziale und strukturelle Durchlässigkeit im Bildungssystem behindert die Entfaltung aller Potenziale und gefährdet die Fachkräftesicherung. Kein Bildungsweg darf zur Sackgasse werden. Zwischen allen Bildungsbereichen sind daher Brücken und Übergänge notwendig. Um die berufliche Bildung weiter zu stärken, muss die Durchlässigkeit in die akademische Bildung erhöht werden. Zwar ist seit 2009 (KMK-Öffnungsbeschluss) ein Studium auch ohne Abitur in allen Bundesländern möglich. Die Zahl der beruflich Qualifizierten, die sich ohne formale Hochschulzugangsberechtigung für ein Studium entscheiden, ist jedoch aufgrund der mangelnden berufsbegleitenden Studienangebote gerade im Bachelorsegment nach wie vor sehr gering, auch wenn hier große regionale Unterschiede bestehen (aktuell studieren 2,8 % der Studienanfängerinnen und -anfänger ohne Abitur; CHE 2017). Allerdings behindern vielfach starre Strukturvorgaben der Länder den Ausbau berufsbegleitender Bachelorstudiengänge. Solche Hürden sind abzubauen. Ebenso müssen die Hochschulen, wo dies möglich ist, den von der KMK eröffneten rechtlichen Rahmen zur Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf bis zu 50 % eines Curriculums besser nutzen.

Mehr Durchlässigkeit heißt aber auch mehr Wege von der beruflichen in die akademische Bildung. Dies ist sowohl für Studienabbrecherinnen und -abbrecher relevant, die eine duale Ausbildung aufnehmen, als auch für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die den unmittelbaren Einstieg in eine berufliche Fortbildung wählen. Auch beim Übergang von der beruflichen in die

akademische Bildung spielt die Anerkennung von Leistungen aus dem abgebenden System eine wichtige Rolle. Auch hier sollte, wo möglich und sinnvoll, eine Anrechnung der Kompetenzen aus dem Studium auf eine Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung erfolgen sowie die Qualifizierungsdauer verkürzt werden.

Während mehr Durchlässigkeit die Wege von der beruflichen in die akademische Bildung und umgekehrt ebnet, sorgen hybride Bildungsformate für eine de facto-Verzahnung beider Bereiche. Ein bemerkenswertes Erfolgsmodell eines hybriden Formats ist das duale Studium. Mit den zwei Lernorten Betrieb und Hochschule ist das duale Studium vor allem für leistungsstarke Jugendliche eine hochattraktive, praxisnahe Studienform. 2016 lag die Zahl der dual Studierenden erstmals über 100.000. In den letzten zehn Jahren hat sich die Studierendenzahl damit mehr als verdoppelt. Rund 48.000 Unternehmen beteiligen sich an den knapp 1.600 dualen Studiengängen, Tendenz weiter steigend. Niedrige Abbruchquoten von nur 7 % und hohe Übernahmequoten sind klare Zeichen von Praxisrelevanz und hoher Qualität. Regularien oder Bürokratien wären kontraproduktiv für dieses wichtige Instrument der frühzeitigen Fachkräftesicherung für anspruchsvolle Zielpositionen – gerade auch für kleine und mittelständische Betriebe in Regionen jenseits der Ballungsräume.

10. Vielfalt in der Weiterbildungslandschaft erhalten

Die Weiterbildungslandschaft in Deutschland ist durch eine Vielfalt der Organisationsformen und spezifischen Settings gekennzeichnet, in denen Lernen im Erwachsenenalter stattfindet. Der Markt entspricht der Vielfalt der Weiterbildungsbedarfe der Unternehmen mit ihrer großen Heterogenität der Beschäftigten. Diesen bedarfsgerecht und wirtschaftsnah organisierten Markt für betriebliche Bildungsdienstleistungen gilt es zu erhalten.

Die mit Abstand größten Weiterbildungsinvestoren sind die Unternehmen selbst. 85 % aller Unternehmen engagieren sich in der Weiterbildung und investieren jährlich 33,5 Mrd. Euro. Studien zeigen: Unternehmen, die digitale Technologie einsetzen, sind noch stärker in der Weiterbildung engagiert als solche, die noch keine neuen digitalen Technologien nutzen.

Der wirtschaftliche Erfolg der Unternehmen ist auch Ergebnis der hohen Qualität der betrieblichen Weiterbildung und Personalentwicklung der Unternehmen. Denn: Weiterbildung liegt im ureigenen Interesse der Unternehmen – sie kennen am besten den Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten und wissen frühzeitiger und exakter als staatliche Stellen, welche Kompetenzen benötigt werden. Staatliche Eingriffe in die betriebliche Weiterbildung wären kontraproduktiv und würden die Innovationsfähigkeit der Unternehmen belasten. Gerade für den digitalen Strukturwandel wie auch für den Übergang zur E-Mobilität und andere technologische Veränderungen brauchen wir ein schnelles, reaktionsfähiges Weiterbildungssystem.

Die Politik kann das hohe Weiterbildungsengagement der Betriebe durch Unterstützungsangebote flankieren und zwar durch

- steuerliche Anreize für den Aufbau von regionalen Kooperationen und Weiterbildungsverbänden, bei denen Weiterbildung in Betrieben nicht für sich selbst, sondern für andere Betriebe durchgeführt wird,

- einen steuerfinanzierten, nach Betriebsgröße gestaffelten Transformationszuschuss für KMU, die eigeninitiativ den Upskilling-Bedarf ihrer Beschäftigten identifizieren und diese weiterqualifizieren (Bedingung: finanzielle Eigenbeteiligung des Betriebes)
- die Einführung einer steuerlichen Weiterbildungsförderung, d.h. Absetzbarkeit von Weiterbildungsausgaben von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erhöhen (d.h. mehr als 100 %, ggf. Beschränkung auf untere Einkommensgruppen und KMU).



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Stellungnahme

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt

Kommissionsdrucksache

19(28)45

zu TOP 1, 10. Sitzung, 06.05.19

02.05.2019

10. Sitzung der Enquetekommission zur "Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt" des Deutschen Bundestages am 06. Mai 2019 zum Thema „Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung aus der Perspektive der Handwerksbetriebe“

Dr. Volker Born

Berlin, Mai 2019

Inhalt

1.	Herausforderungen für das Handwerk.....	3
1.1	Herausforderungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung	3
1.2	Herausforderungen für die Ausbildungsbeteiligung	5
2.	Welche Faktoren beeinflussen die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe	8
2.1	Gründe für die Ausbildungsbereitschaft von Handwerksbetrieben.....	8
2.2	Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen.....	9
3.	Welche Maßnahmen unternehmen Handwerksbetriebe und Mitglieder der Handwerksorganisation zur Gewinnung von Auszubildenden	12
3.1	Beispiele für betriebliche Initiativen zur Fachkräftesicherung	12
3.2	Unterstützungsleistungen der Handwerksorganisation	12
3.3	Zielgruppenspezifische Initiativen zur Gewinnung und Unterstützung von Jugendlichen	15
3.4	Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen.....	16
4.	Welche Maßnahmen unternehmen Handwerksbetriebe und Mitglieder der Handwerksorganisation zur Weiterqualifizierung ihrer Fachkräfte.....	18
4.1	Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung im Handwerk	18
4.2	Leistungen von Betrieben und Handwerksorganisation im Kontext Weiterbildung	19
4.3	Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen.....	20

1. Herausforderungen für das Handwerk

1.1 Herausforderungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung

Der Ausbildungsstellenmarkt im Handwerk – Fachkräftemangel beginnt in der Ausbildung

Das Handwerk erzielte 2018, und damit das vierte Jahr in Folge, einen Aufwuchs bei den Neuverträgen in der betrieblichen Ausbildung. Nach den Daten des Bundesinstitutes für Berufsbildung wurden bis zum Stichtag 30.09.18 rund 145.300 neue Ausbildungsverträge registriert – 1.590 bzw. 1,1 Prozent mehr als im Vorjahr. Diese Entwicklung ist vor allem auf einen deutlichen Zuwachs der Ausbildungsplatzangebote der Handwerksbetriebe zurückzuführen. Allein aus dem Handwerk gab es über 125.000 betriebliche Ausbildungsstellenmeldungen an die Bundesagentur für Arbeit – 1,7 Prozent mehr als im Vorjahr. Auf der anderen Seite ist die Zahl der bei der Bundesagentur erfassten Bewerber um 1,1 Prozent auf insgesamt 610.032 zurückgegangen. Diese negative Entwicklung wurde durch den Aufwuchs bei Ausbildungsinteressierten mit Fluchthintergrund abgeschwächt.

Noch stärker als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg im Handwerk die Zahl der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen. Im vergangenen Jahr blieben allein im Handwerk über 17.000 Ausbildungsplätze vakant – 13,8 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Entwicklung unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen ist im Handwerk wie auch in der gesamten Wirtschaft seit vielen Jahren zu verzeichnen und hat im Jahr 2018 einen neuen Höhepunkt erreicht (siehe Abbildung 1). Sieben der zehn Ausbildungsberufe mit den größten

Besetzungsschwierigkeiten lassen sich dem Handwerk zuordnen. Darunter befinden sich beispielsweise die Berufe Fachverkäufer/ Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Klempner/ Klempnerin und Fleischer/ Fleischerin auf den ersten drei Plätzen.

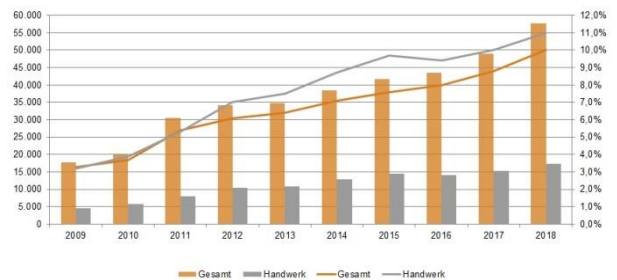


Abbildung 1: Unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen (Quellen: ZDH, BIBB-Datenreport)

Fachkräftengpass im Handwerk

Die Besetzungsprobleme im Ausbildungsstellenmarkt wirken sich nun mittlerweile auch auf den Arbeitsmarkt im Handwerk aus. Laut Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit sind derzeit etwa 150.000 Arbeitsstellen im Handwerk vakant. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) geht sogar von bis zu 250.000 unbesetzten Stellen aus, da viele Arbeitsplatzangebote nicht an die Arbeitsagenturen gemeldet werden. Nach einer aktuellen Umfrage des ZDH hatten im vergangenen Jahr 38 Prozent der Handwerksbetriebe große Mühe bei der Suche nach Fachkräften oder waren sogar erfolglos. Insbesondere Berufe im Bereich Sanitär, Heizung, Klima, im Bereich Elektro, die Lebensmittelhandwerke wie Fleischer und Bäcker, die Gesundheitshandwerke wie Orthopädietechniker oder auch die Bauberufe sind betroffen. Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Zielsetzungen wie die Energiewende, die Wärmewende, die Mobilitätswende, der Bau von Schulen und bezahlbaren Wohnungen können ohne beruflich qualifizierte Fach- und Führungskräfte in den Handwerksbetrieben gefährdet sein.

Wer bildet im Handwerk aus – Größenstrukturen der Ausbildungsbetriebe

Das Handwerk ist überwiegend in Kleinst- und Kleinbetrieben organisiert. So hatten 2016 knapp 60 Prozent der Betriebe weniger als 5 Beschäftigte und weitere 21 Prozent zwischen 5 und 9 Beschäftigte.¹ Auch die berufliche Ausbildung ist in Deutschland in hohem Maß kleinstbetrieblich strukturiert. 83 Prozent der Ausbildungsbetriebe in Deutschland zählen zu den Kleinst- und Kleinbetrieben – haben also 50 oder weniger Beschäftigte (siehe Abbildung 2).

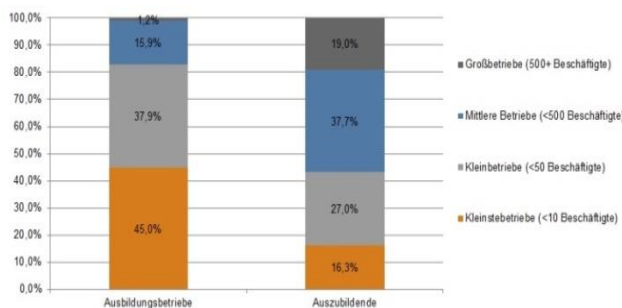


Abbildung 2: Verteilung der Größen der Ausbildungsbetriebe in der gesamten Wirtschaft (Quelle: BiBB-Datenreport, eigene Darstellung)

Auf diese Betriebe entfallen 43,3 Prozent der Auszubildenden. Folglich engagieren sich diese Betriebe insbesondere in der mit Investitionskosten verbundenen betrieblichen Ausbildung, anstatt ihren Personalbedarf über Fachhochschul- oder Universitätsabsolventen zu decken. Das besondere Engagement der handwerklichen Klein- und Kleinstbetriebe in der dualen Ausbildung lässt sich anhand der Ausbildungsquote veranschaulichen (siehe Abbildung 3). Im Durchschnitt beträgt diese im Handwerk 8,2 Prozent. Im Besonderen hervorzuheben ist die Ausbildungsquote im Kraftfahrzeugtechniker-Handwerk. Mit einer durchschnittlichen Größe von 11 Beschäftigten pro Betrieb, liegt die Ausbildungsquote im Kraftfahrzeugtechniker-Handwerk bei über 14 Prozent. Im Vergleich hierzu beträgt die Ausbildungsquote des VW-

Konzerns nach Recherchen des Handelsblattes 4 Prozent und die der Großunternehmen im Durchschnitt 4,2 Prozent. Obwohl auf die Großbetriebe (1,2 Prozent der Ausbildungsbetriebe) 18,9 Prozent aller Auszubildenden entfallen, ist die Ausbildungsquote in Klein- und Kleinstbetrieben des Handwerks deutlich höher.

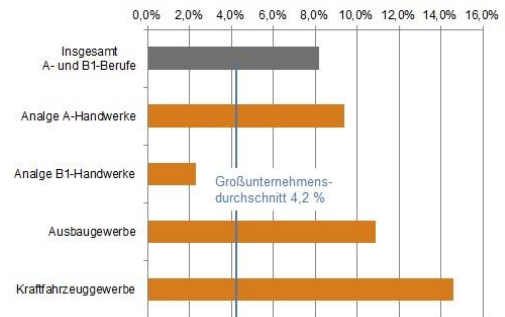


Abbildung 3: Ausbildungsquote im Handwerk (Quellen: ZDH, Handelsblatt)

Daher kann festgehalten werden, dass Kleinst- und Kleinbetriebe mit ihrem Engagement in der dualen Ausbildung (sei es als Ausbildungsbetrieb und/oder sei es durch ehrenamtliche Aktivitäten als Prüfer, Selbstverwaltungsausschussmitglieder, Berufe-Sachverständige in Neuordnungsverfahren etc.) maßgeblich für den Fachkräftenachwuchs in Deutschland sorgen.

Die Gesamtwirtschaft und dabei insbesondere das Handwerk setzen mehrheitlich auf Arbeitskräfte, die berufliche Handlungsfähigkeit im System der beruflichen Ausbildung und Höheren Berufsbildung erworben haben. Nach Berechnungen des ifh Göttingen haben knapp 80 % der Beschäftigten im Handwerk einen dualen Ausbildungsabschluss (übrige Wirtschaft 62,5 %), weitere 8 Prozent verfügen über einen Abschluss der Höheren Berufsbildung (übrige Wirtschaft 4,2 %). Nur knapp 4 Prozent der Handwerksbeschäftigten verfügten nach diesen Daten über einen Hochschulabschluss (übrige Wirtschaft 19,4 %).

¹ Quelle:

https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/wirtschaft/statistik/beschaefigte/Verteilung-BKL-2016.pdf

1.2 Herausforderungen für die Ausbildungsbeteiligung

Verändertes Bildungsverhalten als Herausforderung für die Ausbildungsbeteiligung von Handwerksbetrieben

Eine Ursache für die wachsenden Besetzungsprobleme von Ausbildungsplätzen im Handwerk liegt in einem veränderten Bildungsverhalten junger Menschen. Zunehmend wählen Schüler/innen den Weg über das Abitur in ein akademisches Studium. Insgesamt haben 2017 knapp 288.000 Absolventen/innen² die allgemeinbildenden Schulen mit einer Hochschulzugangsberechtigung verlassen. Das sind rund 35 Prozent aller Schulabsolventen. Seit 2004 hat sich die Zahl der Studienberechtigten um knapp 50.000 erhöht. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der nicht studienberechtigten Schulabgänger, der Hauptklientel für eine duale Ausbildung, von 986.300 um 154.500 auf 831.800 zurückgegangen.³ In der Folge beobachtet man Besetzungsschwierigkeiten insbesondere in Berufen, deren Auszubildende und Beschäftigte sich zu einem Großteil aus Personen mit maximal Hauptschulabschluss zusammensetzen. 2018 wurde bei knapp 60 Prozent (34.500) der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen lediglich ein Hauptschulabschluss als Mindest-Zugangsvoraussetzung genannt. Gleichzeitig besaßen 22.400 bzw. 28,5 Prozent der erfolglosen Nachfrager einen Hauptschulabschluss.⁴

Zunehmende Heterogenität der Auszubildenden im Handwerk

Durch diese Entwicklungen hat die Heterogenität der Auszubildenden im Handwerk in den

vergangenen Jahren stark zugenommen. Neben einem traditionell hohen Anteil junger Menschen mit maximal einem Hauptschulabschluss von aktuell rund 39 Prozent bildet das Handwerk eine steigende Zahl von Abiturienten und Studiaussteigern aus. So hat sich der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung im Handwerk in den vergangenen 10 Jahren von 6,1 Prozent auf jetzt 14,6 Prozent erhöht.

Darüber hinaus erschließt das Handwerk zunehmend weitere Bewerbergruppen. So ist der Anteil der Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der acht nichteuropäischen Asylzugangsländer Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien deutlich angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Auszubildenden aus diesen Ländern noch einmal stark erhöht (plus 7.600 bzw. plus 68,6 Prozent). Zum Ende des vergangenen Jahres befanden sich damit über 18.600 Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der acht Asylzugangsländer in einer Ausbildung im Handwerk.

Die Zunehmende Heterogenität der Auszubildenden stellt gerade die Klein- und Kleinstbetriebe in der Organisation und Durchführung der betrieblichen Ausbildung vor zunehmende Herausforderungen. Zeit- und Personalressourcen müssen verstärkt in die Ausbildung investiert werden. Diese zunehmenden Investitionskosten werfen vermehrt die Frage nach einer Aufrechterhaltung der Ausbildungsbereitschaft auf.

Personalplanung als organisatorische Herausforderung für Kleinstbetriebe

Erschwerend kommt ein Wettbewerbsnachteil von Klein- und Kleinunternehmen auf dem Ausbildungsmarkt aufgrund einer Betriebsstruktur hinzu, die eine mittel- bis langfristige Personalplanung und -entwicklung kaum erlaubt. Die Planung und Organisation der Ausbildung wer-

² Statistische Bundesamt 2019

³ BIBB (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht

⁴ Matthes et al. (2019): „Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018“, Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit

den nicht durch eine Personal- oder Ausbildungsabteilung betreut, sondern müssen vom Betriebsinhaber/innen neben zahlreichen weiteren unternehmerischen und bürokratischen Aufgaben organisiert werden. Beispielsweise hat die administrative Belastung der Betriebe durch Dokumentationspflichten beim Mindestlohn und beim Datenschutz, Mehrfachberechnung der Sozialversicherungsbeiträge wegen der Vorfälligkeit der Beitragspflicht sowie die aufwändige Erstellung einer zusätzlichen Steuerbilanz wegen gesetzlicher Inkohärenzen zwischen Handels- und Steuerrecht zugenommen. Auch die Ausbildung und Integration von geflüchteten jungen Menschen sind mit höheren administrativen Hürden verbunden, da sich u. a. der Aufenthaltstitel auf die Anspruchsmöglichkeit von Fördermaßnahmen auswirkt. In der Folge fehlen Zeitressourcen für die Entwicklung und Umsetzung einer langfristigen Strategie zur Gewinnung von Auszubildenden vor Ort und in den sozialen Medien ebenso wie zur zielgruppenorientierten Ansprache und Förderung des künftigen Fachkräftenachwuchses.

Ausgewogene Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung

Eine weitere Herausforderung insbesondere für Kleinbetriebe sind die Ausbildungskosten. Übersteigen diese die durch Auszubildende generierbaren Erträge in den Betrieben, ist das Angebot von Ausbildungsplätzen aus unternehmerischer Sicht bestenfalls eine Zukunftsinvestition. Da im Handwerk ausgebildete junge Menschen seit jeher nachgefragte Fachkräfte in der Industrie sind und nach der Ausbildung vielfach dorthin abwandern, sind Ausbildungsinvestitionen für Handwerksunternehmen mit einem hohen Verlustrisiko versehen. Da die Personalkosten den mit Abstand höchsten Anteil an den Ausbildungskosten einnehmen, haben aktuelle Entwicklungen wie die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung negative

Auswirkungen auf die Kosten-Nutzen-Relation für Ausbildungsbetriebe. Folglich kann sich die Ausbildungsbereitschaft insbesondere in strukturschwachen Regionen mindern.

Eingeschränkte räumliche Mobilität verhindert Besetzung von Ausbildungsplätzen

Die Erreichbarkeit der Berufsschule wirkt sich gravierend auf die Besetzung von Ausbildungsstellen aus. Aus organisatorischen Gründen werden – insbesondere im ländlichen Raum - Berufsschulstandorte zusammengelegt und geschlossen oder es werden länderübergreifende Fachklassen in Berufen mit wenigen Auszubildenden (in insgesamt rund 220 „Splitterberufen“) eingerichtet. Vor allem in Flächenländern führt diese Entwicklung aufgrund eines unzureichenden öffentlichen Personennahverkehrs und langer Anfahrtswege dazu, dass minderjährige und nicht-motorisierte Auszubildende ihre Berufsschulstandorte nicht erreichen können und schlimmstenfalls ihre Ausbildung abbrechen müssen. In Einzelfällen organisieren Betriebe Fahrgemeinschaften für ihre Auszubildenden zum Berufsschulstandort und den überbetrieblichen Bildungszentren.

Auch räumliche Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zählen zu den negativen Einflussfaktoren auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen. Eine nicht unerhebliche Zahl der Auszubildenden muss innerhalb eines Bundeslandes oder über die Landesgrenzen hinaus zwischen Wohnort und Betrieb pendeln. Zu den Mobilitätshindernissen gehören hohe Ticketkosten für Auszubildende, die häufig weder von den Preisvorteilen für Schüler/Schülerinnen noch für Studierende profitieren.

Erfahrungen mit Auszubildenden beeinflussen die Ausbildungsbereitschaft erheblich

Vorzeitige Vertragslösungen wirken sich aus betrieblicher Sicht nicht nur negativ auf die

Fachkräftesicherung aus, sie können auch einen erheblichen negativen Einfluss auf die langfristige Ausbildungsbereitschaft der Betriebe haben. Die Gründe für einen vorzeitigen Vertragswechsel liegen aus Sicht der Betriebe in defizitären Ausbildungsleistungen der Auszubildenden und deren mangelnde Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen⁵. Während etwa die Hälfte aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System abschließt,⁶ können wieder freigewordene Ausbildungsplätze in der Regel im laufenden Ausbildungsjahr nicht mehr besetzt werden. Sie bedeuten für den Ausbildungsbetrieb eine erhebliche Unsicherheit für die Personalplanung und erzeugen zusätzliche Kosten für den erneuten Rekrutierungsprozess. Überdies beeinflussen eigene Erfahrungen mit Auszubildenden in erheblichem Maße die künftige Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und die langfristige Ausbildungsbereitschaft.⁷

⁵ Ebd.

⁶ Uhly, A. (2018): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen, BIBB Datenreport 2018

⁷ Schmitz, E. et al. (2014): Analyse „Ausbildungsmarkt und Ausbildungsbereitschaft von Betrieben“ Endbericht für das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im MAIS-Projekt 2014.017, IW Consult GmbH

2. Welche Faktoren beeinflussen die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe

2.1 Gründe für die Ausbildungsbereitschaft von Handwerksbetrieben

Die Ausbildungsbereitschaft ist im Rahmen einer Reihe von Studien umfangreich dokumentiert. Im Folgenden wird daher lediglich auf die für Handwerksbetriebe besonders relevanten Faktoren eingegangen.⁸

Ausbildungsengagement ist im Handwerk sozial und ökonomisch begründet

Die Wirtschafts- und Gesellschaftsgruppe Handwerk ist insbesondere durch familiengeführte Klein- und Kleinstbetriebe geprägt, die aufgrund der lokalen Verankerung der Betriebsinhaber/innen und Beschäftigten Verantwortung für den regionalen Lebens- und Wirtschaftsraum übernehmen. Sie sind durch ihre ehrenamtlichen Aktivitäten in- und außerhalb der Handwerksorganisation Träger der Zivilgesellschaft⁹ und engagieren sich in der Handwerksorganisation ebenso wie in Vereinen und Gremien mit humanitärer Ausrichtung. Dieses Engagement führt wie der enge persönliche Kontakt zu den Kunden dazu, dass Ausbildungsplätze über den eigenen Bedarf und für junge Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf angeboten werden.¹⁰ Als 2014/2015 in kurzer Zeit hunderttausende Flüchtlinge nach

Deutschland kamen, waren es gerade auch Handwerksbetriebe, die es als ihre humanitäre Aufgabe gesehen haben, Geflüchtete durch Praktikums- und Ausbildungsplätze eine langfristige Perspektive in Deutschland oder ggf. im Heimatland zu bieten. Motiviert wird dieser Einsatz für die duale Ausbildung durch die Freude an der Förderung der Entwicklung junger Menschen sowie das Bedürfnis nach gesellschaftlicher Verantwortung.¹¹

Die hohe Ausbildungsleistung der Handwerksbetriebe ist darüber hinaus vor allem durch die Gewinnung des eigenen Fachkräftenachwuchses begründet. Kürzere Innovationszyklen bei Techniklösungen, Werkstoffen und Maschinen sowie wachsende Dienstleistungsansprüche der Kunden stellen hohe Anforderungen an die Handwerksbetriebe und ihre Mitarbeiter. Eine fundierte und passgenaue Ausbildung verhindert hohe Einarbeitungskosten neuer Mitarbeiter und trägt zur nachhaltigen Sicherung des Unternehmererfolgs durch flexibel einsetzbare Fachkräfte bei. Mit der Ausbildung wird zudem die Grundlage für die Weiterbildungsbereitschaft und Qualifikationsanpassung gelegt. Darüber hinaus führt die Ausbildungsleistung eines Betriebs zum Imagegewinn¹² in der Region und kann zur Kundenbindung beitragen.

Nicht zu vernachlässigen ist der Einfluss der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und die allgemeine konjunkturelle Lage auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen.¹³ Ein stabiler und wachsender Markt kann bei den Unternehmen zu einem erhöhten Fachkräftebedarf und damit zu einem verstärkten Ausbildungsplatzangebot führen.

⁸ Beispielhaft sind zu nennen der BMWi-Qualifizierungsmonitor, die DIHK-Unternehmensbefragung oder die Analyse „Ausbildungsmarkt und Ausbildungsbereitschaft der Betriebe“ des Instituts der deutschen Wirtschaft.

⁹ Thomä, J. (2017): „Ehrenamtliches Engagement der Arbeitgeber im Nordrhein-westfälischen Handwerk“, Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh Göttingen), im Auftrag des WHKT
¹⁰ Thomä, J. (2016): Die Rolle von Handwerksunternehmen für die volkswirtschaftlichen Funktionen des Mittelstands, Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 11, Göttingen.

¹¹ Eckert et al. (2011): „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung“, INTERVAL GmbH im Auftrag des BMBF

¹² Schmitz, E. et al. (2014): Analyse „Ausbildungsmarkt und Ausbildungsbereitschaft von Betrieben“ Endbericht für das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im MAIS-Projekt 2014.017, IW Consult GmbH

¹³ Ebd.

Qualifikatorische Einflussfaktoren auf die Ausbildungsbereitschaft

Die Qualifikation der Inhaber von Handwerksbetrieben hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Bereitschaft auszubilden. Die Ausbildungsbereitschaft hängt im Handwerk maßgeblich davon ab, welcher Grad der Qualifikation vorliegt. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb ausbildet, dessen/deren Inhaber/in den tertiären Qualifikationsgrad eines/r Handwerksmeisters/in besitzt, bei 35 Prozent. Währenddessen liegt die Ausbildungswahrscheinlichkeit bei einem/r Betriebsinhaber/in, der nur einen sekundären Qualifikationsgrad eines/r Gesellen/Gesellin erworben hat, bei 24 Prozent.¹⁴

Eine wichtige Ursache für die erhöhte Ausbildungsbereitschaft in Abhängigkeit des höheren Qualifikationsabschlusses ist, dass über den Meisterbrief eine Kopplung von Berufszugangs- und Ausbildungsberechtigung gegeben ist. Zum Zeitpunkt der Entscheidung, ob ein meistergeführtes Handwerksunternehmen ausbilden möchte oder nicht, sollte der zeitliche und materielle Aufwand für den früheren Erwerb der Meisterqualifikation unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten keine Rolle mehr spielen. Diese Frage möglicher neu entstehender Kosten ist bei von Gesellen/innen geführten Handwerksbetrieben zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine mögliche Ausbildung durchaus gegeben. Der Nachweis der Ausbildereignung ist hier nicht mehr automatisch mit der Berufszugangsberechtigung verknüpft. Dies erhöht für nicht-meistergeführte Handwerksbetriebe die Kosten.

Die erhöhte Ausbildungsbereitschaft von Betrieben, welche durch Betriebsinhaber/innen mit Meisterqualifikation geführt werden, dokumen-

tiert auch die Ausbildungsquote in Abbildung 3 (s. S. 4). Die Ausbildungsquote der Anlage A-Handwerke liegt bei 9,4 %. Die Ausbildungsquote der Anlage B1-Handwerke liegt lediglich bei 2,3 %.

2.2 Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen

Die oben genannten Herausforderungen legen es nahe bildungspolitische Maßnahmen zur Unterstützung der Ausbildungsbereitschaft insbesondere an kleinste, kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe zu orientieren. Rahmenbedingungen, welche die Ausbildungsbereitschaft fördern können, werden im Folgenden dargestellt.

Ergebnisoffene, individuelle, obligatorische Studien- und Berufsorientierung

Um Schulabsolventen wieder verstärkt für die berufliche Bildung zu interessieren und damit die Besetzung von Ausbildungsplätzen zu unterstützen, ist eine ergebnisoffene Studien- und Berufsorientierung flächendeckend an allen Schulformen notwendig. Jugendliche müssen über die Entwicklungsmöglichkeiten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung informiert und bei der Auswahl eines ihren Eignungen und Neigungen entsprechenden Ausbildungsweges unterstützt werden.

Fortwährende Qualifizierung der für Berufsorientierung verantwortlichen Lehrer

Grundlage für eine gelingende Berufsorientierung ist die Verankerung des Themas in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an den allgemeinbildenden Schulen. Diese muss ein aktuelles Bild der beruflichen Aus- und Weiterbildung vermitteln, damit jungen Menschen nahegebracht werden kann, dass Digitalisierung und modernste Technik ein wesentlicher Teil der dualen Ausbildungsberufe von heute sind.

¹⁴ Thomä, J. (2017): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – eine veränderte Anreizkonstellation durch die Handwerksnovelle 2004? ifh Working Papers No. 9.

Passgenaue Besetzer und Willkommenslotsen

Auch künftig ist die Förderung des Programms „Passgenaue Besetzer“ durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie unerlässlich. Sie leisten einen erheblichen Beitrag gerade zur Unterstützung von Kleinst- und Kleinbetrieben. Sie reduzieren durch eine bedarfsorientierte Beratung von Ausbildungsbetrieben und ausbildungsinteressierten Jugendlichen das sektorale Passungsproblem auf dem Ausbildungsmarkt. Das BMWi-Programm „Willkommenslotsen“ unterstützt zudem durch eine individuelle Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit jungen Geflüchteten. Die Förderung dieses für die hohe Ausbildungsleistung des Handwerks entscheidenden Instruments ist angesichts der nach wie vor zahlreichen Herausforderungen bei der Integration dieser Zielgruppe langfristig sicherzustellen. Beide Programme leisten einen wichtigen Beitrag den Aufwand bei der Rekrutierung von Auszubildenden für Klein- und Kleinstbetriebe zu senken und damit die Ausbildungsbereitschaft zu unterstützen.

Externes Ausbildungsmanagement und Unterstützung bei Nutzung von Social Media

Vor dem Hintergrund der signifikant wachsenden Herausforderungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen im Handwerk gilt es, die arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Beiträge der Handwerkskammern durch entsprechende Bundesprogramme zu flankieren und ihre Funktion für den regionalen Ausbildungsstellenmarkt zu stärken. Vor allem sind Handwerkskammern bei der Unterstützung von Klein- und Kleinstbetrieben im Rahmen der langfristigen Gewinnung und Bindung von Auszubildenden durch ein externes Ausbildungsmanagement zu flankieren. Dies schließt auch die Beratung zur Nut-

zung von Social Media für die Auszubildendenakquise ein.

Ein externes Ausbildungsmanagement kann die gestiegenen Personal- und Zeitressourcen bei der Ausbildung zunehmend förderbedürftiger Auszubildender ausgleichen helfen. In der Folge kann die Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Kleinstbetrieben unterstützt werden.

Qualitätsberater für Klein-/Kleinstbetriebe

Zur proaktiven Beratung und Betreuung von Klein- und Kleinstbetrieben sind regionale Qualitätsberater/innen für die betriebliche Ausbildung an den Handwerkskammern zu fördern, da gerade diese Unternehmen mit der Ausbildungsplanung und zielgruppenorientierten Strukturierung der Ausbildung Unterstützungsbedarf haben.

Aufstockung und Verstetigung von VerA-Ausbildungsbegleitungen

Die ehrenamtlichen Ausbildungsbegleiter der Initiative „VerA“ zur Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung von Jugendlichen in der Berufsausbildung beantworten berufsfachliche Fragen, helfen bei der Vorbereitung auf Prüfungen und beim Ausgleich sprachlicher Defizite. Die in den vergangenen zehn Jahren aufgebauten Strukturen sind über die aktuelle Förderperiode hinaus zu verstetigen und die geförderten „VerA“-Ausbildungsbegleitungen in der laufenden Förderperiode entsprechend der Nachfrage aufzustocken.

Unterstützung der Betriebe durch ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistierte Ausbildung

Eine qualitativ und quantitativ hochwertige Unterstützung von Auszubildenden durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) ist flächendeckend – insbesondere auch im ländlichen Raum – sicherzustellen. Im Hinblick auf die

wachsende Zahl von Auszubildenden mit Förderbedarf ist eine Überführung des befristeten Instruments Assistierte Ausbildung (AsA) in die unbefristete Regelförderung erforderlich. Der Bedarf an einer individuellen Unterstützung vor und während der Ausbildung wird voraussichtlich in den kommenden Jahren nicht nur durch die Zielgruppe junger Menschen mit Fluchthintergrund weiter wachsen.

Azubi-Ticket

Angesichts der wachsenden regionalen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt und der zunehmenden überregionalen Konzentration von Berufsschulangeboten ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen über eine Mobilitätsförderung durch überregionale Azubitickets voranzutreiben.

3. Welche Maßnahmen unternehmen Handwerksbetriebe und Mitglieder der Handwerksorganisation zur Gewinnung von Auszubildenden

3.1 Beispiele für betriebliche Initiativen zur Fachkräftesicherung

Aufgrund der klein- und kleinstbetrieblichen Unternehmensstruktur im Handwerk ist es vielen Ausbildungsbetrieben nicht möglich, ein umfassendes Talent Relationship Management aufzubauen und aufrecht zu erhalten. Dennoch stellen sich viele Betriebe dieser Herausforderung durch gezielte Aktivitäten und Initiativen, um ihre Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Beispielsweise ist der Berliner Ausbildungsbetrieb MADA Gebäudetechnik des Sanitär Heizung Klima-Handwerks auf Instagram präsent¹⁵ und eine Lübecker Bäckerei wirbt offensiv damit, Auszubildenden bereits früh unter dem Motto „Wir Azubis sind hier die Chefs“ Verantwortung für eine Filiale zu übertragen.¹⁶ Mittlere Unternehmen im Handwerk, wie die Elektro Breitling GmbH mit 150 Mitarbeitern, darunter 15 Auszubildende, haben dagegen die Ressourcen, die Aus- und Weiterbildung im Betrieb langfristig und systematisch zu planen. So wurde etwa über Schulpartnerschaften die Attraktivität und Vielfalt des Handwerks verdeutlicht: Im Projekt „Licht für Afrika“ bauen Auszubildende gemeinsam mit Schülern Solarlampen für Kinder in Afrika, im Projekt „Smart Home“ experimentieren Auszubildende und Schüler mit neuen Technologien und im Projekt „Bewerbertraining“ bereiten sich Abschlussklassen allgemeinbildender Schulen auf die anstehende Bewerbungsphase vor. Das firmeneigene Ausbildungszentrum (Elektro Bil-

dungs- und Innovations-Center EBIC) richtet sich zudem insbesondere an Schüler in der Berufsorientierung und an Berufsstarter.¹⁷

3.2 Unterstützungsleistungen der Handwerksorganisation

Eine besondere Bedeutung haben überbetriebliche Unterstützungsangebote zur Ansprache und Gewinnung von künftigen Auszubildenden, die von Seiten der Handwerksorganisation geplant und umgesetzt werden, wie z.B. Kooperationsvereinbarungen mit allgemeinbildenden Schulen oder Messeauftritte. Diese Unterstützungsangebote sollen Synergieeffekte je nach Maßnahme für eine Reihe bzw. alle auszubildende bzw. ausbildungsbereite Handwerksbetriebe erzielen. Durch diese Synergieeffekte sollen gezielt Größennachteile der Kleinst- und Kleinbetriebe ausgeglichen werden.

Imagekampagne des deutschen Handwerks

Seit 2010 adressiert das Handwerk mit seiner Imagekampagne u. a. auch Jugendliche, um ein zeitgemäßes und modernes Bild des Handwerks zu vermitteln. Die Kampagne präsentiert die unterschiedlichen Berufsfelder des Handwerks, zeigt die vielen Entfaltungs- und Karriereöglichkeiten im Handwerk auf und möchte Jugendliche so zu einer Ausbildung in einem von über 130 Ausbildungsberufen ermuntern. Zentrale Online-Plattform ist die Kampagnenseite www.handwerk.de (siehe Abbildung 4). Präsent ist die Handwerkskampagne auf Facebook, YouTube, Instagram und Twitter. Mit einem neuen Informationsangebot nutzt die Imagekampagne des Handwerks den beliebten Messenger Dienst WhatsApp, um Jugendlichen die Berufswahl zu erleichtern. Mit dem WhatsApp-Berufe-Checker können Jugendliche spielerisch herausfinden, welcher Handwerksberuf zu ihnen passen könnte. Darüber hinaus

¹⁵ Hörlin, S. (2018): Unternehmenstrategie Ausbildungsqualität – Berliner Perspektiven auf eine sich wandelnde Arbeitswelt“, k.o.s. GmbH

¹⁶ <https://me2be.de/stadtbackerei-junge-hier-sind-die-azubis-die-chefs/>

¹⁷

<https://www.zdh.de/fachbereiche/bildung/berufswettbewerb/heribert-spaeth-preis/heribert-spaeth-preis-2018/>

können alle Handwerksbetriebe und Fachverbände die Kampagnenmaterialien individualisiert für die Nachwuchswerbung nutzen.



Abbildung 4: Imagekampagne des Handwerks – zentrale Internetpräsenz

Schulische und außerschulische Angebote zur Berufsorientierung

Die regionalen Aktivitäten der Handwerksorganisation zur Gewinnung von Auszubildenden für die Handwerksbetriebe fokussieren sich unter anderem auf schulische und außerschulische Veranstaltungen für Schüler und Schülerinnen allgemeinbildender Schulen, Lehrer und Lehrerinnen sowie Berufsberater und -beraterinnen der Bundesagentur für Arbeit, um über die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Aus- und Weiterbildung im Handwerk zu informieren. Gemeinsam mit den Arbeitsagenturen und anderen regionalen Partnern unterstützen die Handwerkskammern junge Menschen und Betriebe intensiv dabei, den passenden Ausbildungsberuf und -betrieb bzw. einen adäquaten Bewerber zu finden.¹⁸

Handwerkskammern kooperieren insbesondere mit Schulen, die zu einem mittleren (Haupt-/Realschule) Schulabschluss führen, und bauen darüber hinaus auch die Zusammenarbeit mit Schulen, die das Abitur anbieten, sukzessive aus. Flankierend werden Bewerbungstrainings für Ausbildungsinteressierte von 40 Handwerkskammern und Qualifizierungsangebote für Beratungsfachkräfte der Bundesagentur für

Arbeit (34 von 53 Handwerkskammern) angeboten.

Um Schülern und Schülerinnen das Handwerk näher zu bringen, engagieren sich Auszubildende als Ausbildungsbotschafter in den allgemeinbildenden Schulen (z. B. Handwerkskammer der Pfalz). Es werden Schulwettbewerbe initiiert (z. B. Schulcontest der Handwerkskammer Düsseldorf, Handwerklicher #klassenwettbewerb der Handwerkskammer Koblenz, Handwerks-Challenge der Handwerkskammer Südwestfalen). Zudem beteiligen sich die Handwerkskammern an Landesprogrammen zur Berufsorientierung (z. B. Kooperative Berufsorientierung über ein Schuljahr, Handwerkskammer Ulm) und Entwicklung von Berufsorientierungsmaterialien für das neue Schulfach „Wirtschaft, Berufs- und Studienorientierung“ in Baden-Württemberg (Curriculum Lernwerkstatt BauHandWerk der Handwerkskammer Heilbronn-Franken).

Auch Kooperationen mit außerschulischen Partnern unterstützen die Berufsorientierung. So arbeiten z. B. die Handwerkskammern Dresden und Trier mit der Jugendfeuerwehr vor Ort zusammen und die Handwerkskammer Düsseldorf führt einen Berufsorientierungstag mit dem Nachwuchsleistungszentrum des Fußballbundesligisten Fortuna Düsseldorf durch.

Die Handwerksorganisation macht zudem die gewerblich-technischen Berufsfelder durch außerschulische Angebote erlebbar, etwa durch Sommerferiencamps (z. B. Handwerkskammer Cottbus, Innungen im Handwerkskammerbezirk Kassel), einen Berufsparcour (z. B. Handwerkskammer Dortmund), eine Olympiade der Talente (Tag der offenen Tür der Handwerkskammer Freiburg/Breisgau mit Kreishandwerkerschaften und Innungen vor Ort), eine Ausstellung und Mitmachaktionen des Handwerks „Berufe mit Speed“ (Handwerkskammer Frankfurt/Oder), Ausbildungsereignisse (z. B. Hand-

¹⁸ ZDH: Aktivitäten der Handwerkskammern vor dem Hintergrund der Allianz für Aus- und Weiterbildung – Bilanz des Handwerks 2018

werkskammer für Ostthüringen), einen Entdeckerbus (Handwerkskammer für Schwaben) sowie das Projekt „Hände hoch fürs Handwerk“ (Handwerkskammer Halle/Saale).

Vermittlung und Nachvermittlung von Ausbildungsstellen

Zur Vermittlung und Nachvermittlung von Lehrstellenbewerbern werden die Aktivitäten im Rahmen des so genannten „Vier-Wellen-Papiers“¹⁹ der Allianz für Aus- und Weiterbildung genutzt, das die Vermittlungsaktivitäten koordiniert und zeitlich bündelt: Ein erster Vermittlungsschwerpunkt findet im Frühjahr während der Woche der Ausbildung statt, z. B. mittels einer Entdeckertour mit Infomobil an Schulen (Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern). Ein zweiter Höhepunkt sind Vermittlungsaktionen vor den Sommerferien in Form von Speed-Datings (z. B. Handwerkskammer Karlsruhe) und weiteren gemeinsamen Vermittlungsterminen mit den Arbeitsagenturen (z. B. Handwerkskammer Mannheim).

Vielerorts werden in einer dritten Aktivitätswelle zu Beginn des Ausbildungsjahres zum August bzw. September unvermittelte Jugendliche und Betriebe mit freien Lehrstellen zu einem Beratungsgespräch eingeladen (z. B. Last Minute Börse mit der Handwerkskammer Berlin) oder durch weitere Aktivitäten die Nachvermittlung unterstützt (z. B. Azubi-Speeddating der Handwerkskammer Erfurt). Schließlich werden Betriebe, die ihre Lehrstellen nicht besetzen konnten, und Jugendliche mit einer Ausbildungsvertragslösung innerhalb der Probezeit gezielt kontaktiert (z. B. durch die Handwerkskammer Mannheim - Rhein-Neckar-Odenwald).

¹⁹ Das Papier beschreibt die Strukturierung der Vermittlungsaktivitäten in vier zeitlichen Wellen: zur Woche der Ausbildung im März, einer konzertierten Aktion vor Beginn der Sommerferien, einer Ansprache von Betrieben mit vakanten Ausbildungsstellen und unversorgten Jugendlichen zwei Woche vor Ausbildungsbeginn sowie von allen zum 30.9. bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen ab Anfang Oktober.

Unterstützung der betrieblichen Ausbildungsqualität

Qualität in der beruflichen Bildung ist eine wesentliche Stellschraube, mit der es gelingt, in Zukunft für junge Menschen als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Die Handwerksorganisation bietet ein vielfältiges Beratungs- und Schulungsprogramm für Betriebe, die neu in die Ausbildung einsteigen oder ihre bestehende Ausbildungsqualität verbessern wollen. Einzelberatungen, Austauschtreffen für Ausbilder und ausbildende Fachkräfte, Seminare und Workshops sowie Leitfäden und Checklisten unterstützen die betriebliche Ausbildungsqualität in allen Facetten. Das Handwerk erarbeitet zudem Instrumente für eine kontinuierliche Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsqualität und stellt sie für die Praxis bereit. So wurde in einem handwerksinternen Verbundprojekt ein Programm zur Qualitätssicherung in der Ausbildung für Klein- und Kleinstbetriebe entwickelt. Die Projektergebnisse, wie z. B. Ausbildungsleitfäden für ausbildende Gesellen und Schulungen von Ausbildungsberatern, werden derzeit unter dem Motto „prima Ausbildungsqualität – primAQ“ in die Fläche getragen und von einer Mehrheit der Handwerkskammern angeboten. In diese Initiative sollen zukünftig auch die Ergebnisse für das durch das BMWi geförderte Projekt "Stark für Ausbildung" integriert werden, das sowohl als Blended-Learning-Weiterbildung als auch in Form eines Ausbilderhandbuchs auf den konkreten Bedarf des Ausbildungspersonals ausgerichtet ist.

Ansprache von Ausbildungsinteressierten mit Migrationshintergrund

Fast alle Handwerkskammern haben spezielle Berater für Jugendliche und Betriebsinhaber/innen mit Migrationshintergrund eingestellt (z. B. Ausbildungsberater mit eigenem Migrationshintergrund, Coaches für betriebliche Ausbildung, Ausbildungsplatzakquisiteure, Migrati-

onscoaches, Migrationsnetzwerker, Passgenaue Vermittler, Willkommenslotsen). Die Beratung wird durch zahlreiche Projekte und Initiativen in Kooperation mit Innungen, Kreishandwerkerschaften, Arbeitsagenturen, Jobcentern, Schulen, Migrantenverbänden und Migranten-selbstorganisationen sowie Vereinen flankiert. Eine Unterstützung von Betriebsinhabern und Ausbildern mit Migrationshintergrund, z. B. im Rahmen des Projekts KAUSA,²⁰ bieten 39 Kammern an.

3.3 Zielgruppenspezifische Initiativen zur Gewinnung und Unterstützung von Jugendlichen

Zur Unterstützung der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen setzt sich die Handwerksorganisation intensiv dafür ein, junge Menschen mit unterschiedlichen Leistungsniveaus zu adressieren und zielgruppengerechte Angebote zu generieren. Im Folgenden werden kurz ausgewählte Beispiele von Maßnahmen der Handwerksorganisation dargestellt.

Angebote für förderbedürftige Jugendliche

Die Handwerkskammern verfügen über spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote für Ausbildungsbetriebe mit förderbedürftigen Auszubildenden, bieten spezielle Nachhilfe und Betreuungsangebote, wie beispielsweise Schüler- und Sommercamps, Sommerkollegs an (z. B. Handwerkskammer Cottbus, Handwerkskammer Ostthüringen, Handwerkskammer des Saarlandes, Handwerkskammer Potsdam, Handwerkskammer Wiesbaden, Handwerkskammer zu Leipzig). Damit auch Betriebe, die

nicht über eine eigene rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) verfügen, junge Menschen mit Behinderung ausbilden können, werden sie - ergänzend zu externen Beratern mit ReZA-Qualifikation von Bildungsträgern, Berufsbildungswerken oder anderen Einrichtungen - an zwölf Handwerkskammern von Ausbildungsberatern mit ReZA-Qualifikation unterstützt.

Angebote für leistungsmotivierte Jugendliche

Die Optionen für leistungsstarke und leistungsmotivierte junge Menschen, ihre berufliche Erstausbildung im Handwerk mit zusätzlichen Angeboten anzureichern, sind äußerst vielfältig. Seit dem Jahr 2016 engagiert sich das Handwerk in Kooperation mit der Kultusministerkonferenz in der Ausgestaltung und der Bewerbung des Berufsabiturs. Das Berufsabitur stellt einen doppelqualifizierenden Bildungsgang dar. Dieser Bildungsgang schließt zum einen mit einem Gesellenbrief in einer dualen Ausbildung ab. Zum anderen ermöglicht dieser Bildungsgang den Abschluss einer allgemeinen oder eine fachgebundenen Hochschulreife. Mit dem Berufsabitur wird ein spezifisches Bildungsangebot für Jugendliche erstellt, die sich für ihre Bildungs- und Karriereplanung zwei optionale Entwicklungswege offen halten wollen. Eine weitere Möglichkeit, mehrere Abschlüsse zu erzielen stellt das duale Studium – Ausbildung plus Studium – und das triale Studium – Ausbildung plus Meistervorbereitung plus Studium – dar. Diese Angebote werden von den Betrieben in Kooperation mit den Handwerkskammern zur Gewinnung der Zielgruppe der Leistungsstarken angeboten (z. B. Handwerkskammer Osnabrück-Emsland Grafschaft Bentheim, Handwerkskammer Schwerin, Handwerkskammer zu Köln). Eine dritte Option zur Erweiterung der dualen Ausbildung sind so genannte Zusatzqualifikationen. Diese können z. B. darauf

²⁰ Ein Bestandteil des Förderprogramms JOBSTARTER plus des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist die Förderung von KAUSA-Servicestellen. Unter dem Motto „Ausbildung – jetzt“ sind die KAUSA Servicestellen erste regionale Anlaufstellen, die Selbstständigen, Jugendlichen und Eltern mit Migrationshintergrund Fragen zur dualen Ausbildung beantworten und sie an Partner vor Ort vermitteln. Die KAUSA Servicestellen beraten seit 1. Februar 2016 auch junge Geflüchtete.

ausgerichtet sein, zusätzliche kaufmännische Expertise zu erlangen, die später ggf. auch auf eine Meisterqualifizierung anrechenbar ist (z. B. „Multimodell“ – Handwerkskammer des Saarlandes, „HandwerksberufPlus“ – Handwerkskammer Magdeburg, „Management im Handwerk“ – Handwerkskammer Freiburg/Breisgau, Handwerkskammer Karlsruhe, „Betriebsassistenten“ – Handwerkskammer Osnabrück-Emsland Grafschaft Bentheim, Handwerkskammer Wiesbaden). Oder sie zielen, wie z. B. „Abi plus Auto“ (ein Angebot der bayrischen Handwerkskammern), darauf ab, in ausgewählten Handwerksberufen bereits während der Ausbildung intensiver gefördert und auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet zu werden. Darüber hinaus engagieren sich Handwerkskammern in der Gewinnung von Studienaussteigern. Diese Zielgruppe wird oftmals gezielt mit kombinierten Bildungsangeboten beworben, welche sich aus dem Gesellenabschluss und aus Fortbildungsabschlüssen (z.B. der Meisterqualifikation) zusammensetzen. Diese kombinierten Bildungsangebote zielen ebenfalls darauf ab, auf künftige Führungs- und Unternehmensleitungsaufgaben im Handwerk vorzubereiten.

3.4 Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen

Im Folgenden werden bildungspolitische Rahmenseetzungen skizzenhaft geschildert, die kleinste und kleine ausbildungsbereite Handwerksbetriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden unterstützen können.

Einbindung der Wirtschaft in die Berufsorientierung

Erfolgreiche Kooperationsansätze in der Berufsorientierung sind weiter auszubauen und die Zusammenarbeit zwischen allen allgemeinbildenden Schulen – insbesondere auch in der gymnasialen Oberstufe – und dem Handwerk

vor Ort weiter zu intensivieren. Durch landesweite Konzepte zur Berufsorientierung kann die Grundlage für die Entwicklung von schulischen Leitbildern, die die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung herausstellen, und die Offenheit und Kooperationsbereitschaft der Schulleitung und des Kollegiums insbesondere an Gymnasien fördern vorangetrieben werden. Die Praxisnähe des Berufsorientierungsunterrichts sollte zudem durch Kooperationen mit Unternehmen und Auszubildenden, die in Schulen vortragen und über ihre Praxiserfahrungen berichten, ebenso gefördert werden, wie durch qualitativ hochwertige Praktika in Betrieben und Bildungszentren.

Beschleunigung von Neuordnungsverfahren

Die Attraktivität der Ausbildung für Betriebe und Jugendliche wird maßgeblich von der Aktualität der Ausbildungsinhalte bestimmt. Die Einbindung der Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen sorgt für die Qualitätssicherung und Akzeptanz der Ausbildungsinhalte durch Ausbildungsbetriebe. Vor diesem Hintergrund sind die Rolle und Funktion der Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen im Rahmen des sozialen Dialogs in der Berufsbildung – insbesondere in Neuordnungsverfahren – wieder zu stärken. Um Verzögerungen in den Erlassverfahren künftig zu verhindern, ist eine adäquate Personalausstattung der zuständigen Bundesministerien und des Bundesinstituts für Berufsbildung sicherzustellen.

Verbesserung des politischen Stellenwerts der beruflichen Bildung

Die berufliche und akademische Bildung sind gleichwertige Bereiche, die vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen (demographischer Wandel, Fachkräftemangel, Digitalisierung, steigende Qualifikationsanforderungen) auch einer gleichwertigen bildungs- und förderpolitischen Strategie unterliegen sollten. Die Gleichwertigkeit der beruflichen und akademi-

schen Bildung ist künftig nicht nur im Bildungssystem, sondern auch bei der Bildungsfinanzierung deutlicher herauszuarbeiten. Die Attraktivität der beruflichen Bildung muss darüber hinaus durch hochwertige Qualifikationsmöglichkeiten und eine angemessene finanzielle Förderung gesteigert werden. Eine Exzellenzinitiative in der beruflichen Bildung mit dem Ziel der systematischen Zusammenarbeit zwischen Bildungs- und Kompetenzzentren der Wirtschaft mit anwendungsorientierten Hochschulen im Rahmen des Technologietransfers sollte gefördert werden.

Etablierung der Höheren Berufsbildung

Um Transparenz über die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung herzustellen, ist der tertiäre berufliche Bildungsweg auch begrifflich adäquat darzustellen. Der international verbreitete Begriff „Höhere Berufsbildung“ (Higher VET) ist daher im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung zu verankern.

Im Rahmen der Höheren Berufsbildung sind attraktive Karrierewege mit transparenten Abschlüssen und attraktiven Titeln für die Absolventen zu etablieren. Dazu sind bestehende gewerkespezifische Berufslaufbahnkonzepte auszubauen. Darüber hinaus sind hybride Bildungsangebote zum einen in der Kombination von beruflicher Ausbildung und beruflicher Fortbildung und zum anderen in der Kombination zwischen Studium und beruflicher Erstausbildung bzw. Fortbildung weiterzuentwickeln und zu stärken.

4. Welche Maßnahmen unternehmen Handwerksbetriebe und Mitglieder der Handwerksorganisation zur Weiterqualifizierung ihrer Fachkräfte

4.1 Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung im Handwerk

Die für das Handwerk wichtigste Form der Weiterbildung ist die formale berufliche Fortbildung. Sie umfasst die auf einer Berufsausbildung aufsetzende Höhere Berufsbildung, zum Beispiel zum Handwerksmeister, zum Kraftfahrzeug-Servicetechniker, zum Geprüften Polier oder zum Geprüften Betriebswirt nach der Handwerksordnung. Diese Abschlüsse sind nach §§ 42, 42a, 45 und 51a Handwerksordnung (HwO) bzw. §§ 53 und 54 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt und in drei aufeinander aufbauenden Stufen strukturiert. Die Stufen lassen sich im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) den Niveaus 5 (z.B. Servicetechniker), 6 (z.B. Meister) und 7 (z.B. Betriebswirt nach der HwO) zuordnen. Fortbildungsabschlüsse der Niveaus 6 und 7 sind formal den hochschulischen Bachelor- und Masterabschlüssen gleichwertig. Abschlüsse der Höheren Berufsbildung ermöglichen wahlweise berufliche Perspektiven als Spezialist, Führungskraft oder Unternehmer. Die Höhere Berufsbildung im Handwerk komplettiert die duale Ausbildung und bildet mit ihr zusammen das System der beruflichen Bildung im Handwerk. Angesichts dieser wichtigen Funktionen sind die Höhere Berufsbildung und ihre Abschlüsse in der öffentlichen Kommunikation zu wenig sichtbar und bekannt²¹. Für die Finanzierung der Kurs- und Prüfungsgebühren sind zunächst Fortbildungsteilnehmerinnen und -

teilnehmer verantwortlich. Eine Förderung über das Aufstiegs-Bafög ist möglich.

Insbesondere die Meisterqualifizierung ist im Kontext von Unternehmensgründungen bzw. -übernahmen sowie der Ausbildungsberechtigung für das Handwerk zentral. Zwischen 2004 und 2018 ist die Anzahl der bestandenen Meisterprüfungen von 23.743 auf 20.047 und damit um rund 15,5 Prozent gesunken.²² Angesichts der bis 2022 anstehenden 511.000 Betriebsübergaben in KMU insgesamt²³ ist dieser Rückgang ein Risiko für den Bestand von Handwerksunternehmen und Ausbildungskapazitäten.

Neben den gesetzlich geregelten Abschlüssen der Höheren Berufsbildung sind für Betriebe auch non-formale Qualifikationen der Weiterbildung relevant. Hierzu zählen z. B. Herstellerschulungen (z.B. verbunden mit der Berechtigung Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten an Anlagen wie Heizungen durchführen zu dürfen), gewerkespezifische Zertifikatskurse der Fachverbände oder Handwerkskammern oder auch Qualifikationen, die mit Durchführungsberechtigungen verbunden sind, wie z.B. auf der Grundlage von Regelungen der Berufsgenossenschaften. So benötigen etwa Beschäftigte, die für festgelegte Tätigkeiten bei der Inbetriebnahme und Instandhaltung von elektrischen Anlagen eingesetzt werden und nicht über eine einschlägige Ausbildung verfügen, eine Qualifikation als „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ oder in Kfz-Werkstätten benötigen Personen, die an Fahrzeugen mit Hochvolttechnik arbeiten, die Fachkunde für Arbeiten an Hochvolteigensicheren Systemen. Dagegen spielt die non-formale innerbetriebliche Weiterbildung in Klein- und Kleinstbetrieben des Handwerks eine geringe Rolle.

²² Quelle: <https://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=259>

²³ Schwartz, M. (2018). Generationenwechsel im Mittelstand: Bis 2019 werden 240.000 Nachfolger gesucht. KfW-Research, Nr. 173

²¹ Vgl. z. B. Blötz, U., Eckstein, U. & Metin, G. (2015). Untersuchung zu Abschlussbezeichnungen der geregelten beruflichen Fortbildung. Abschlussbericht. BIBB: Bonn

Im Handwerk zeigt sich zudem eine Verschiebung der Tätigkeitsprofile hin zu höheren Qualifikationsanforderungen. Eine Entwicklung, die bislang jedoch nicht umfassend durch den Erwerb höherer Bildungsabschlüsse (z.B. berufliche Fortbildung) nachvollzogen worden ist.²⁴ Ein Grund dafür könnte in der hohen Auftragsauslastung der Handwerksbetriebe liegen. Die Auftragsreichweiten liegen derzeit bei durchschnittlich 8,8 Wochen.²⁵ Die Freistellung von Mitarbeitern zur Fort- und Weiterbildung ist angesichts der Auftragslage eine große Herausforderung für die Betriebe.

4.2 Leistungen von Betrieben und Handwerksorganisation im Kontext Weiterbildung

Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung von Kammern und Fachverbänden

Handwerkskammern und Fachverbände verfügen über ein flächendeckendes Netz für die individuelle Weiterbildungsberatung der im Handwerk Beschäftigten. Diese Stellen sind in den Kammern oder Fachverbänden selbst oder in deren Bildungszentren verortet. Daneben bieten die Beratungsstellen der Handwerkskammern und Fachverbände handwerksspezifische betriebswirtschaftliche, technische und außenwirtschaftliche Beratungen für Unternehmerinnen und Unternehmer an. Im Jahr 2017 waren insgesamt 937 vom BMWi geförderte Betriebsberater im Handwerk gelistet. Im Rahmen dieses aufsuchenden Beratungsangebots werden auch Fragen der Personalentwicklung und Qualifizierung thematisiert.²⁶

Im Rahmen geförderter Projekte (i.d.R. Landesmittel und ESF-Förderung) wird schließlich

der Aufbau und die Etablierung von Beratungsnetzwerken, die über das Handwerk hinausgehen, gefördert. Je nach Projekt steht dabei die Personalentwicklung in Kleinstunternehmen oder die abschlussbezogene Weiterbildung von Geringqualifizierten im Fokus. Beispiele für solche Beratungsnetzwerke sind die „Weiterbildungsinitiatoren in Bayern“, die „Qualifizierungsentwickler in Sachsen“ und die Initiative „Pro Abschluss“ mit Bildungscoaches in Hessen.

Pilotprojekte zur Validierung informell erworbener beruflicher Kompetenzen sowie zur abschlussbezogenen Weiterbildung Geringqualifizierter

Der Schwerpunkt des Arbeitskräftebedarfs des Handwerks liegt auf Fachkräften mit einem Berufsabschluss. Deshalb unternimmt das Handwerk zusammen mit Partnern große Anstrengungen bei der Validierung informell erworbener Kompetenzen und der abschlussbezogenen Weiterbildung von Geringqualifizierten. Im BMBF-geförderten Projekt ValiKom (Laufzeit 2015 bis 2018, verlängert für Transferphase) wurde ein Verfahren entwickelt und erprobt, mit dem außerhalb des formalen Bildungssystems erworbene berufsrelevante Kompetenzen validiert werden können. Am Ende des Verfahrens stellt eine Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer bzw. eine Landwirtschaftskammer ein Zertifikat der vollständigen oder teilweisen Gleichwertigkeit zu einem Beruf aus und gibt Empfehlungen zur weiteren Qualifizierung. In der aktuellen Transferphase bauen die Projektpartner ein bundesweites Angebot von Standorten auf, an denen das qualitätsgesicherte, auf berufliche Abschlüsse bezogene Validierungsverfahren für im Arbeitsleben erworbene Berufserfahrungen durchgeführt werden können.

Im Kölner Bildungsmodell (2014 vom Kölner Bündnis für Arbeit ins Leben gerufen) sollen

²⁴ Thomä, J. & Bizer, K. (2013). Fachkräftesicherung im Handwerk. Reihe: Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Duderstadt 2013

²⁵ ZDH-Kurzbericht (2018). Konjunktur IV-2018

²⁶ ZDH-interner Verwendungsnachweis über die Tätigkeit der Betriebsberatungsstellen bei den Handwerkskammern und Fachverbänden des Handwerks 2017.

500 von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene und gering qualifizierte Menschen sukzessive zu Fachkräften ausgebildet werden. Als wichtige Gelingensbedingungen dieser Qualifizierung haben sich ein individuell begleitendes Coaching und mehr Lernzeit mit der Möglichkeit der Unterbrechung herausgestellt. Bis April 2018 haben bereits 466 Personen mit der Qualifizierung begonnen, davon haben sich 31,4 Prozent bis Ende Oktober 2018 zur Externenprüfung angemeldet und größtenteils bestanden.

Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung von Weiterbildung

Die direkten und indirekten Kosten, die von den Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter getragen werden, beliefen sich 2016 auf insgesamt 33,5 Mrd. Euro.²⁷ Damit beteiligen sich die Betriebe substantiell an der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. Für die Teilnahme an Vorbereitungskursen und Prüfungen der Höheren Berufsbildung fallen mit durchschnittlich 2.656 Euro je Aktivität relativ hohe Kosten an.²⁸ Auch hier beteiligen sich die Unternehmen an der Finanzierung: Analysen auf der Basis des BIBB-Qualifizierungspanels zeigen, dass 2017 jeder achte Betrieb (12%) mindestens einen Beschäftigten im Rahmen einer Aufstiegsfortbildung gefördert hat.²⁹

4.3 Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen

Die oben genannten Maßnahmen zur Etablierung der Höheren Berufsbildung, zur Beschleunigung von Neuordnungsverfahren und für einen höheren politischen Stellenwert der berufli-

chen Bildung gelten gleichermaßen für die Höhere Berufsbildung.

Individuelle Förderung weiterentwickeln

Zur Stärkung der Höheren Berufsbildung und der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ist das Aufstiegs-Bafög weiterzuentwickeln. Durch den Ausbau der finanziellen Förderung können junge Menschen von den Karrierewegen der beruflichen Bildung überzeugt und als dringend benötigte Nachwuchskräfte im Handwerk und in anderen Wirtschaftsbereichen gewonnen werden. Die Finanzierung der Fortbildung trägt im Handwerk auch zur Sicherung des Unternehmensnachwuchses bei. Über das Aufstiegs-Bafög sollte in Zukunft nach erfolgreicher Prüfung eine vollständige Kostenbefreiung erfolgen. Zudem sollten in der Regelförderung auch mehrere Fortbildungen förderfähig sein.

²⁷ Seyda, S. & Placke, B. (2016). Die neunte IW-Weiterbildungserhebung - Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. IW: Köln

²⁸ Müller, N. & Wenzelmann, F. (2018). Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. Ergebnisse einer BIBB-Erhebung. BIBB Report 2/2018

²⁹ BIBB (2019). Datenreport zum Berufsbildungsbericht

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.

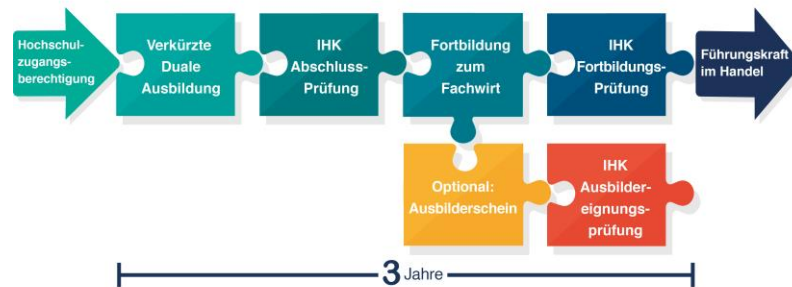
Bei den Abiturientenprogrammen kooperieren Handelsunternehmen und Bildungseinrichtungen des Handels. Sie vermitteln gemeinsam die Inhalte eines Ausbildungsberufs (z. B. Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel) und Fortbildungsberufs (z. B. Geprüfte/r Handelsfachwirt/in). In der Regel wird zusätzlich die Vorbereitung 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



 HDE
Handelsverband
Deutschland

▪ 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 verschiedene 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 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. 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.

Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung

Vortrag von Francesco Grioli

(Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE)

bei der Sitzung der Enquete Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ am 06.05.2019

Kernbotschaft

Wichtigster Motivationsfaktor für die Beteiligung an der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind aus Arbeitnehmersicht gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie gute Zukunftsperspektiven für den eigenen beruflichen Werdegang. Arbeitgeber schätzen die berufliche Bildung als zentralen Standortvorteil im internationalen Wettbewerb. Demografischer Wandel und Digitalisierung verändern die Anforderungen an die berufliche Bildung und unterstreichen zugleich ihren Wert. Grundlage für eine erfolgreiche Bildungsbiografie von der frühkindlichen Erziehung bis ins Rentenalter ist eine Lust am Lernen. Diese muss in allen Bildungsphasen gefördert werden.

1. Was motiviert Beschäftigte zur Aus- und Weiterbildung? – Gute Bedingungen in Aus- und Weiterbildung!

Die wichtigsten Motivationsfaktoren für eine Beteiligung an der beruflichen Aus- und Weiterbildung liegen in deren Qualität. Doch was machen eigentlich gute Ausbildungsbedingungen aus?

- a. Ausbildungsvergütung und Entgelt: Duale Ausbildungsberufe in der Industrie werden in der Regel nach guten tariflichen Standards vergütet. In der Chemie- und Metallindustrie liegt die Vergütung im 1. Ausbildungsjahr bei rund 1.000€. Dies befähigt Auszubildende bereits sehr früh zu einer selbstbestimmten Lebensgestaltung. Anders bei der beruflichen Weiterbildung: Hier gibt es kaum verbindliche Regelungen über Vergütungen und die Übernahme oder Beteiligung an den Weiterbildungskosten.
- b. Beschäftigungsperspektiven: Berufliche Bildung eröffnet in vergleichsweise kurzer Zeit gute und oft auch verlässliche Beschäftigungsperspektiven. Viele Ausbildungsberufe sind unmittelbar anschlussfähig an die betriebliche Arbeitskräftenachfrage. Die Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt sind dementsprechend gering. Die Industrie unterscheidet sich diesbezüglich aber durchaus von vielen prekären Dienstleistungssegmenten.
- c. Breites Tätigkeitsspektrum: Die berufliche Bildung ist in der Regel auf eine breite Qualifizierung angelegt und eröffnet ein dementsprechend breites berufliches Tätigkeitsspektrum mit verschiedenen Einsatzmöglichkeiten. Die berufliche Erstausbildung ist zudem anschlussfähig an

weitergehende Qualifizierungen wie z.B. eine Aufstiegsfortbildung. Bei der Anschlussfähigkeit bzw. der Durchlässigkeit zur akademischen Bildung gibt es aber Verbesserungspotential.

- d. Bildungsinfrastruktur: Gute Bildungsinfrastrukturen steigern die Attraktivität der beruflichen Bildung. Hierzu zählen sowohl betriebliche Infrastrukturen wie z.B. Lernwerkstätten, qualifiziertes Ausbildungspersonal, strukturierte Ausbildungspläne, Einsatz von digitalen Lernmedien, als auch schulische Infrastrukturen.
- e. Konsensprinzip im institutionellen Rahmen: Berufliche Bildung ist in Deutschland wichtiger Bestandteil eines systematischen Interessenausgleichs zwischen Staat, Gewerkschaften und Arbeitgebern. Der institutionalisierte Interessenausgleich führt nicht nur zu guten Kompromissen, die die Wünsche der Auszubildenden berücksichtigt, sondern auch zu Innovationen am Puls der Zeit und an den Marktanforderungen. Genau dieser Aspekt macht das international hoch anerkannte duale Ausbildungssystem für andere Länder so schwer nachahm- und kopierbar.

2. Was motiviert Unternehmen zum Angebot von Aus- und Weiterbildung? – Gute Arbeit von guten Fachkräften!

Auch Arbeitgeber haben ein starkes Interesse an guten Aus- und Weiterbildungsangeboten, weil sie mehr denn je auf gut qualifizierte Fachkräfte angewiesen sind. Die zunehmende Kurzfristigkeit ihrer Interessen konterkariert allerdings immer stärker ihr ureigenes Interesse an Facharbeit.

- a. Flexibilität: Berufliche Bildung macht Arbeitskräfte flexibel und vor allem universal in Betrieb und Branche einsetzbar. Je breiter, fundierter und umfassender die Qualifikation, desto größer wird die interne Flexibilität im Arbeitskräfteeinsatz.
- b. Unternehmensbindung: In vielen Bereichen des Arbeitsmarkts findet derzeit eine Konkurrenz um „die besten Köpfe“ statt. Dies betrifft nicht nur Hochschulabsolventen der MINT-Fächer, sondern auch viele Fachkräfte: Industriemechaniker, Laboranten, Chemikanten usw. Die berufliche Bildung stellt bereits in jungen Jahren eine enge Bindung an das Unternehmen her. Fachkräftesicherung durch Ausbildung ist für viele nachhaltig wirtschaftende Unternehmen der Königsweg.
- c. Selbstständigkeit: Berufliche Bildung vermittelt keineswegs nur fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten. Berufsbildung befähigt Menschen zu selbstständigem und verantwortungsvollem Arbeiten. In der Berufsausbildung werden hohe fachliche Selbstansprüche vermittelt. Auszubildende bilden damit ein Berufsethos und Produzentenstolz heraus, der eine wichtige Produktivkraft darstellt.
- d. Niedrige Transaktionskosten: Die Zertifizierung und Qualitätskontrolle in der beruflichen Bildung führen zu einer recht großen Transparenz auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitgeber, die einen Industriemechaniker, Laboranten oder Chemikanten einstellen, wissen anhand von Ausbildungsordnung und Zeugnis ziemlich genau, mit welcher Arbeitsleistung sie rechnen können. Die berufliche Bildung senkt insofern ganz entscheidend Transaktionskosten und ermöglicht deshalb, langfristige Bindungen an das Unternehmen.
- e. Arbeitskosten senken: Gleichzeitig gibt es aber auch Arbeitgeber, deren vorrangiges Motiv es ist, billige Arbeitskräfte und nicht qualifizierte Fachkräfte einzustellen. Diese werden es schwer haben, in Zukunft am Markt zu bestehen.

3. Veränderungen in den Motiven

Die berufliche Bildung unterliegt einem ständigen Veränderungsprozess. Damit ändern sich auch die motivierenden Faktoren für eine berufliche Bildung

- a. Digitalisierung: Die digitale Transformation verändert sehr grundlegend die Anforderungen an Beschäftigte und Unternehmen. Während Entwicklungstendenzen noch unklar sind, so ist bereits heute absehbar, dass vor allem das Prozess-Know-how der Beschäftigten verstärkt gefordert sein wird. Berufliche Bildung befähigt junge Menschen genau dazu, weil sie ihnen die übergeordneten Zusammenhänge vermittelt. Dennoch ist klar, dass sich die berufliche Bildung an die Anforderungen, die durch die digitale Transformation entstehen, anpassen muss. In allen Betrieben sollte eine **Qualifikationsanalyse** durchgeführt werden. Auf Grundlage der zu erwartenden technischen Entwicklung werden die benötigten Kompetenzen der Beschäftigten definiert. Diese Vorausschau sollte möglichst weit in die Zukunft reichen, um ausreichend Zeit für die Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen zu realisieren. Im Rahmen einer Demografieanalyse werden die Kompetenz, die durch altersbedingte Abgänge entstehen, definiert. Oft verfügen die Beschäftigten über Qualifikation, die von den Betrieben nicht genutzt bzw. nicht bewusst genutzt werden. Deshalb sollte im Rahmen der Qualifikationsanalyse diese Kompetenzen erfasst und nachfolgend aktualisiert werden. Sie stellen, dass am leichtesten zu erschließende Kompetenzpotenzial dar. Eine Erweiterung dieser Erfassung könnten Kompetenzen sein, die nur indirekt mit dem Berufsleben zu tun haben. So könnten z.B. Beschäftigte, die sich in der Freizeit mit IT beschäftigen, über Kompetenzen verfügen, auf die betriebliche Weiterbildung aufsetzen könnte. Oder wenn eine Beschäftigte eine ehrenamtliche Führungsaufgabe meistert, könnte dieses ein Indiz für eine entsprechende betriebliche Fortentwicklung sein. Die Berücksichtigung der Wünsche der Beschäftigten kann dazu beitragen, die Beschäftigten an den Betrieb zu binden.
- b. Akademisierung: In den vergangenen Jahren haben Angebot und Nachfrage nach akademischer Bildung stark zugenommen. Für die Attraktivität der beruflichen Bildung wird es entscheidend sein, stärker anschlussfähig an akademische Bildungswege zu sein. Betriebe müssen diesen Gestaltungsraum nutzen in dem sie z.B. auch duale Studiengänge anbieten. Die **Erstausbildung** im dualen Ausbildungssystem bildet die Grundlage für einen lebensbegleitenden Lernprozess. Um diese Funktion zu erfüllen, müssen in der Ausbildungszeit die Grundkompetenzen, auch die über den konkreten ersten Arbeitseinsatz benötigten Kompetenzen hinaus, erworben werden. Zu den Grundkompetenzen gehören u.a. methodische Kompetenzen wie Selbstständigkeit und Teamfähigkeit, Recherche- und Problemlösekompetenzen sowie IKT-Kompetenzen. Der Erwerb dieser Kompetenzen erfordert in der Regel eine Ausbildungszeit von mindestens drei Jahren.
- c. Lebenslanges Lernen: Demografischer Wandel und Fachkräftemangel steigern das betriebliche Interesse an Facharbeit. Dies eröffnet neue Chancen für die qualitative Weiterentwicklung beruflicher Bildung. Zugleich sind Betriebe aufgefordert bestehendes berufsfachliches Wissen im Betrieb zu halten und den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu organisieren. Damit dies gelingt, muss die digitale Arbeitswelt lern- und kompetenzförderlich gestaltet werden. Die Neuordnung der Ausbildungsberufe stellt sicher, dass die Ausbildungsinhalte an die technische Entwicklung angepasst werden. Um ein „**up date der Fachkräfte**“ auf den aktuellen Stand der Ausbildung zu gewährleisten, müssen diese neuen Ausbildungsinhalte als Weiterbildungsbausteine definiert werden. Die neuen Inhalte können den Ausbildungsrahmenplänen entnommen werden. Mit altersgerechten, didaktischen Konzepten müssen diese für die Weiterbildung angepasst werden. Um die Transparenz für Unternehmen und Beschäftigten zu erhöhen, befürworten wir die Erstellung von entsprechenden Rahmenplänen nach § 53 BBiG vorzunehmen.

Weitere nachstehend genannten Quellen geben Infos:

1. zur Sozialpartnerinitiative „Start in den Beruf“. Mit dieser Initiative werden Jugendliche gefördert, die bisher keine Lehrstelle gefunden haben und denen die Voraussetzung für die erfolgreiche Aufnahme einer Berufsausbildung noch fehlen.
www.chemie-sozialpartner.de/institutionen/uci/start-in-den-beruf/
2. Zur Ausbildungskampagne „Elementare Vielfalt (ElVi) Deine Ausbildung in der Chemiebranche“
www.elementare-vielfalt.de
www.elementare-vielfalt.de/kmu
3. Information zur Ausbildungsbilanz Chemieindustrie 2018
<https://m.igbce.de/xxii-41-ausbildungsbilanz-2018/177248>

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt
Kommissionsdrucksache
19(28)46 b
zu TOP 1, 10. Sitzung, 06.05.19
03.05.2019

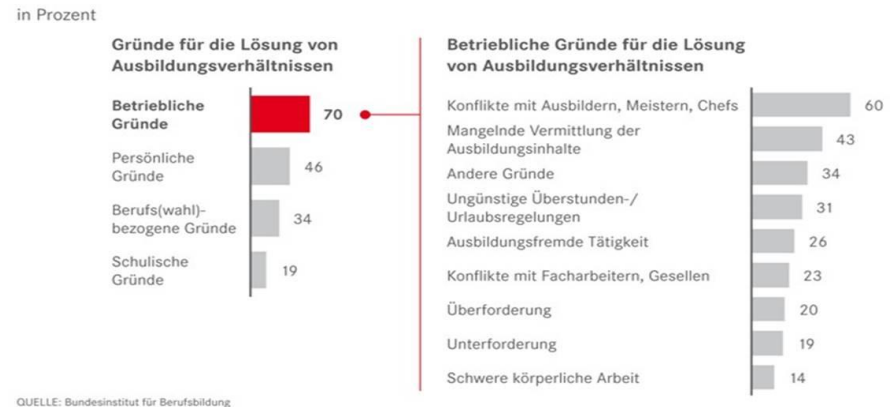
GUTE ARBEIT MOTIVIERT!

Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung

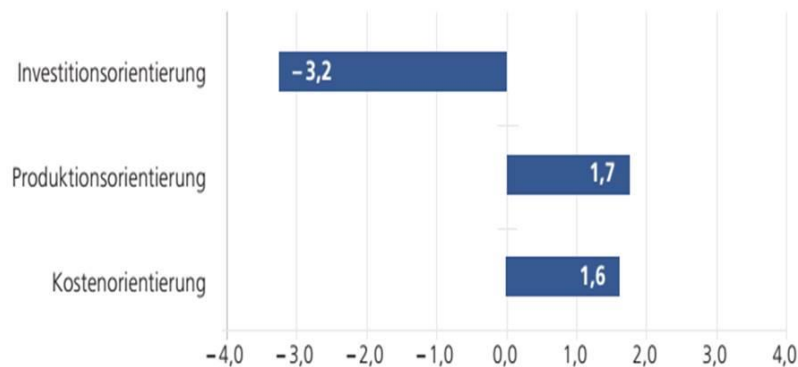
1. Was motiviert Beschäftigte zu Aus- und Weiterbildung?
2. Was motiviert Unternehmen für Aus- und Weiterbildung?
3. Welchen Veränderungen unterliegen ihre Motive?

WAS MOTIVIERT BESCHÄFTIGTE?

1. Vergütung und Entgelt
2. Beschäftigungsperspektiven
3. Breites Qualifikationsportfolio
4. Bildungsinfrastruktur
5. Institutioneller Interessenausgleich



Risiko für Ausbildungsabbrüche

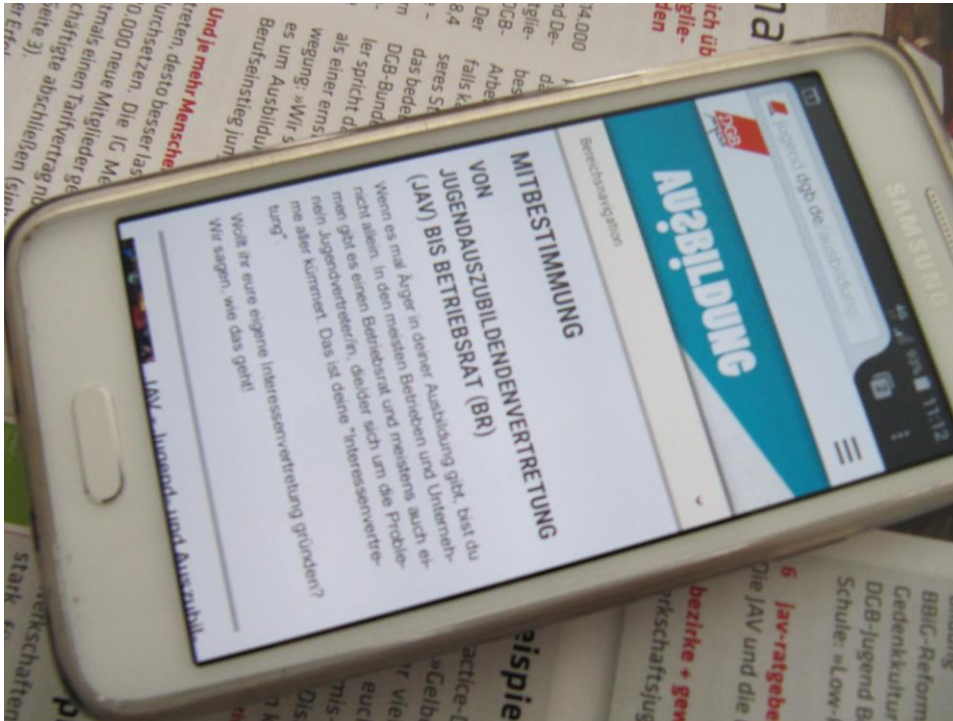


* Bei der Berechnung des Risikos für Betriebe nach Ausbildungsmotiven wurde nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen kontrolliert. Es werden nur signifikante Koeffizienten der logistischen Regression berichtet.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2011

1. Flexibilität
2. Unternehmensbindung
3. Selbstständigkeit
4. niedrige Arbeitsmarkt-Transaktionskosten
5. Arbeitskosten verbilligen

WICHTIGE VERÄNDERUNGEN



1. Digitalisierung
2. Akademisierung
3. Demografischer Wandel

1. Die erfolgreiche berufliche Erstausbildung markiert nicht den Abschluss eines Qualifizierungsweges. Wir müssen den Ausbildungsabschluss als positiv erlebbaren Startpunkt zum lebenslangen Lernen verstehen.
2. Der Stellenwert von Aus- und Weiterbildung im Unternehmen ist ein Spiegelbild für die betriebliche Innovationskraft und Anerkennungskultur – im Guten wie im Schlechten.
3. Fachkräfte, die das duale Aus- und Weiterbildungssystem durchlaufen haben, waren die entscheidenden Produktivkräfte in der industriellen Revolution 3.0.

Diese Fachkräfte werden auch die entscheidende Produktivkraft in der industriellen Revolution 4.0 sein!

**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**

Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung aus Arbeitnehmersicht

Ausarbeitung: Angela Kennecke

Deutscher Bundestag Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt Kommissionsdrucksache 19(28)43 zu TOP 1, 10. Sitzung, 06.05.19 02.05.2019

1. VORGEHEN:

Die Motivationsfaktoren für die Ausbildung und für die Weiterbildung sind unterschiedlich und werden deshalb getrennt betrachtet. Sowohl für die Ausbildung, als auch für die Weiterbildung bedarf es sowohl einer Betrachtung aus Sicht der Unternehmen, als auch aus Sicht der Beschäftigten. Dabei stehen die Beschäftigten (Auszubildende und Fachkräfte) im Fokus der folgenden Ausführungen. Als Vertreterin der Arbeitnehmerseite (Betriebsrätin) ist dies der zugrundeliegende Erfahrungshintergrund.

Die Ausarbeitung ist folgendermaßen aufgebaut:

1. Rahmenbedingungen für Ausbildung bzw. Weiterbildung
2. Blockaden und Hemmnisse
3. Motivationsfaktoren
4. Fazit und Handlungsempfehlungen.

Quellen

Meine Erfahrungen und Informationen aus der täglichen Arbeit in meinen internen und externen Netzwerken. Sowie der Ausbildungsreport des DGB, der Berufsbildungsbericht des BMBF und die Ausbildungsumfrage des DIHK in der jeweils aktuellen Version. Sowie die weiteren nachstehend genannten Quellen.

- Ausbildungsreport des DGB 2018: <https://www.dgb.de/themen/++co++fc045b2a-ac4c-11e8-84bd-52540088cada> abgerufen am 30.4.2019
- Berufsbildungsbericht des BMBF: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf abgerufen am 30.4.2019
- Ausbildungsumfrage des DIHK 2018: https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage-2018.pdf/at_download/file?mdate=1531897730046 abgerufen am 30.4.2019
- Sirikit Krone, Cornelius Patscha, Monique Ratermann-Busse, Franziska Turber: Zukunftsperspektiven im tertiären Bereich der beruflichen Bildung 2040, erschienen im Februar 2019 in der Reihe: Aktuelle Forschungsberichte des Instituts Arbeit und Qualifikation, Download unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/2019/fo2019-02.pdf>, abgerufen am 29.04.2019
- Amy Caddy: Dein Körper spricht für Dich (Von innen wirken, überzeugen, ausstrahlen), Deutsche Erstausgabe April 2006, Wilhelm Goldmann, München
- Zusammenhang zwischen Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit und Unterstützung durch die Vorgesetzten der Jacobs Universität Bremen zum Lifelong Learning and Institutional Development 2010 aus: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6564>, Seite 4 abgerufen am 30.4.2019

2. AUSBILDUNG

2.1 RAHMENBEDINGUNGEN

Generell führen Defizite bei den Rahmenbedingungen zu Ausbildungsabbrüchen. Die größten und für die Motivation bedeutendsten Unterschiede zeigten sich bei den folgenden Rahmenbedingungen:

- **Arbeitszeiten, Überstunden, Schichtarbeit**
- Qualität der Ausbildung
- Ausbildungsvergütung
- Ausbildungsmittel und Fahrtkosten
- Anrechnung der Berufsschulzeiten

2.2 BLOCKADEN UND HEMMNISSE

Aus den Erkenntnissen im DGB-Ausbildungsreport und den Erfahrungen der DBG-Jugend wurden folgende Gründe häufig genannt, die zur Ablehnung eines Ausbildungsberufs oder Ausbildungsbetriebes führten:

- Arbeitszeiten, Überstunden, Schichtarbeit
- Fehlende Information/ Kenntnisse
- Ansehen und Verdienstmöglichkeiten eines Berufs
- Reputation des Arbeitgebers
- „Studium ist wertvoller und „verwertbarer“ als eine Ausbildung“ (für Karriere)
- Umzug/ Ortswechsel

Ergänzende Gründe von Abiturienten, ein Studium einer Ausbildung vorzuziehen, waren:

- Wozu habe ich sonst mein Abi gemacht?
- Aus dem DQR heraus ist eine Berufsausbildung für Gymnasiasten eher Rück- als Fortschritt.
- Mit dem Studium hat man mehr Möglichkeiten.

Ist das duale Studium hier eine Lösung?

Dual Studierende empfinden je nach Rahmenbedingungen Leistungsdruck, hohe Arbeitsbelastung, sowie die Ungleichbehandlung in Bezug auf die Vergütung und die vertragliche Absicherung.

Das Duale Studium gehört zu den am stärksten wachsenden Bereichen im Angebot der deutschen Hochschulen. Die Folge ist leider aber auch eine unüberschaubare Anzahl von Studiengängen. Insbesondere bei privaten Hochschulen sind „nicht studierbare“ Curricula zu finden, unrealistische Anforderungen sind die Folge.

Unter dem Label 'Duales Studium' firmieren vielfach Angebote, in denen es keine vernünftige Verzahnung von Hochschulen und Betrieb, von Theorie und Praxis gibt. Deshalb ist eine mögliche Stoßrichtung, den Begriff 'dual' zu schützen. Es dürfen sich nur solche Studienformate dual nennen, in denen akademische und berufliche Bildung auch wirklich integriert wird. Die tatsächliche Entwicklung ist davon noch weit entfernt.

Notwendig ist eine eindeutige Definition des Studienformats. Bund und Länder müssen Mindeststandards für die Verzahnung der Lernorte und die Breite und Tiefe der Qualifikationen formulieren.

Die Studiengänge dürfen nicht zu sehr auf die Bedürfnisse der Einzelbetriebe zugeschnitten sein. Die hohe Arbeitsbelastung der Studierenden muss reduziert werden.

Es werden klare Standards für die vertragliche Absicherung und Vergütung der Studierenden gebraucht.

Außerdem ist es wichtig, die Praxisphasen des praxisintegrierten Dualen Studiums ebenfalls durch das BBiG zu regeln.

Abiturienten sollten vor dem Studium generell eine mehrmonatige Praxisphase absolvieren (in einem Unternehmen „richtig“ arbeiten, nicht nur reinschnuppern). Das unterstützt die Berufsorientierung im Vorfeld eines Studiums.

2.3 MOTIVATIONSFAKTOREN

Ausbildung als Einstieg in das Berufsleben und das lebenslange Lernen

- Bessere Rahmenbedingungen für Ausbildung in den Betrieben und Kommunen bzw. Bundesländern
- Sozialkompetenzen im Schulsystem aktiv ausbilden
- Berufsorientierung (auch in Gymnasien!) → generelle Stärkenorientierung
 - Fokussierung von Praktika (Was ist mein Praktikumsziel/Nutzen?)
 - Berufliche Schulen stärker in Berufsorientierung (ab Beginn der 9. Klasse) einbinden
 - Betriebspraktika in Ausbildungsbetrieben für Lehrende der allgemeinbildenden Schulen, um die Berufsorientierung besser unterstützen zu können
- Wertediskussion
 - „Der Wert von Menschen und Beruf drückt sich nicht im Schulabschluss aus.“
 - Öffentliche Anerkennung von Ausbildung (Stellenwert muss steigen).
- Unterstützungspool für schwächere Auszubildende vor und während der Ausbildung (z.B. durch Experten im Ruhestand)

Sind Übergangssysteme auch Reparatursysteme für vorgelagerte Schulzeiten?

Noch immer ist der Anteil der jungen Menschen, die nach der Schule in so genannten Übergangssystemen „landen“, sehr hoch. Wünschenswert wäre, dass sie einen Ausbildungsplatz im Dualen System finden. Denn zunehmend werden die Effektivität und die unklare Funktion von Übergangsmaßnahmen bezweifelt. Die Zahl der 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss stieg in 2017 von 2,08 auf 2,12 Millionen in 2018, so der aktuelle Berufsbildungsbericht, das sind 14,2 Prozent. 2014 waren es erst 1,88 Millionen. Diese jungen Menschen tragen ein höheres Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit und geringem Verdienst¹.

Ein differenzierter Blick zeigt, dass Jugendliche in Übergangssystemen insbesondere durch den Erwerb höherer Schulabschlüsse ihre Ausgangssituation signifikant verbessern.

Was jedoch rein schulische Berufsausbildungen – dort wo es qualifizierte duale Verordnungen gibt – betrifft, wäre zu prüfen ob diese wirklich direkt in eine erfolgreiche berufliche Beschäftigung einmünden.

¹ Quelle: <https://www.news4teachers.de/2019/04/wie-kann-das-sein-trotz-azubi-mangel-bleiben-25-000-jugendliche-auf-der-strasse/>, Abruf am 30.04.2019

Folgende interessante Korrelationen wurden zwischen den verschiedenen Befragungen und Berichten wahrgenommen:

- Vergleich: DIHK-Ausbildungsumfrage 2018 und DGB-Ausbildungsreport 2018 und Vertragslösungen in BMBF-Berufsbildungsbericht 2019:
Branchen mit den meisten nicht besetzten Ausbildungsplätzen haben hohe Deckung mit Berufen, deren Azubis schlechte Ausbildungsqualität und heftige Arbeitszeitverstöße nannten:
 - Gastgewerbe
 - Verkehr (Transport/Logistik)
 - HandelHotelfachleute, Köche
Fachkräfte für Lagerlogistik
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Groß- u. Außenhandelskaufleute
- DIHK-Ausbildungsumfrage 2018:
Es werden stärker die mangelnden Sozialkompetenzen als fehlende Medienkompetenzen beklagt.

An dieser Stelle sei verwiesen auf die Kompetenzdefinitionen der oben benannten IAQ-Studie, Seite 59:

Personale Kompetenzen sind vorhanden, wenn man in der Lage ist, reflexiv selbstorganisiert zu handeln, indem man z. B. eigene Motivationen, Begabungen und Leistungsvorsätze entfaltet. So stellt die personale Kompetenz eine Art Grundkompetenz dar, die erforderlich ist, um die anderen in der vorliegenden Studie erhobenen, eher anwendungsbezogenen Kompetenzen überhaupt entwickeln zu können. Damit sind personale Kompetenzen als eine Art Grundvoraussetzung zu verstehen, die gegeben sein muss, um fachlich-methodische, sozial-kommunikative und aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen auszubilden. Das spräche dafür, digitale Medien als individuelles Lernmittel in Schule erst nach Ausprägung der Grundkompetenzen – also tendenziell erst ab der 7. Klasse – einzusetzen.

3. WEITERBILDUNG

3.1 UNTERSCHIEDE IN DEN RAHMENBEDINGUNGEN FÜR WEITERBILDUNG

Für Weiterbildung gibt es in den Betrieben unterschiedliche Rahmenbedingungen; einerseits für die Durchführung und andererseits bezüglich der Einbindung und des Umgangs mit Lernen und Entwicklung.

- In Freizeit – teilweise in der Arbeitszeit – in Arbeitszeit
- Weiterbildung intern oder extern
- Vorgegeben – selbstgesteuert
- Ohne Unterstützung – mit Lernprozessbegleiter (o.ä.)
- Formal – betrieblich informell

Je nachdem wie die Rahmenbedingungen gestaltet werden, kann Lernen als Stress oder Bereicherung wahrgenommen werden und es entstehen Frust oder Motivation und Wertschätzung.

3.2 BLOCKADEN UND HEMMNISSE

In der betrieblichen Praxis lässt sich vielfach beobachten, dass einige Beschäftigte gerne und regelmäßig Weiterbildung nachfragen, während andere sich eher davor sträuben. Im Falle einer ablehnenden Haltung gilt es erst einmal, die Gründe dafür aufzuspüren, denn diese könnten jegliche Motivationsanstrengung unwirksam werden lassen. Dazu ein kleiner

Vergleich: es hilft wenig ein Fahrzeug zu tunen und mit aller Kraft das Gaspedal zu treten, solange die Bremse angezogen oder blockiert ist.

Folgend ein Überblick über häufigste genannte und wahrgenommene Gründe für mangelndes Lerninteresse und mangelnden Lerntransfer.

- Schlechte Erfahrungen (z.B. während Schulzeit) führen zu mangelndem Vertrauen in die eigene Selbstlernfähigkeit
- Haltung der Führungskraft
- Schulung ist was für Schwächere (Defizit-behaftet)
- „Keine Zeit“ (Freizeit gehört mir. Kollegen müssen für mich mitarbeiten. Lernzeit fehlt mir bei Aufgabenbearbeitung.)
- Widersprüche von Gelerntem mit Unternehmensregeln
- Zeitraum zwischen Lernen und Anwendung

3.3 MOTIVATIONSFAKTOREN

Bei der Sammlung der Motivationsfaktoren wurden sowohl die Gründe für Hemmnisse, sowie betriebliche Weiterbildung und zentral geregelte Fortbildungen bedacht.

Während die folgenden Faktoren stärker dem Individuum zuzuordnen sind, sind im Weiteren die Motivatoren durch bessere Rahmenbedingungen aufgeführt.

Alle Aspekte des Lernens (Inhalt, Struktur, Zeitplan, Lehr-/Lernmethoden, Lernunterstützung, Einbindung der Vorerfahrungen und der bereits erworbenen Kompetenzen) müssen dem Bedarf und der Situation der Lernenden gerecht werden.

- Ängste abbauen und Sicherheit geben
 - Lernen neu definieren als Aufbau und Erhalt von Fertigkeiten zur beruflichen Handlungsfähigkeit
 - Fokus auf Stärken und Reflektion über bereits erworbene Kompetenzen
 - dem Individuum angepasste Lernschritte und Transfer in die Praxis unterstützen
 - Vorbild etablieren („Wenn die/der das geschafft hat, schaffe ich das auch“)
- Weiterbildung als Thema von Führung
- „Interesse erhöht Vertrauen in eigene Selbstlernfähigkeit“²
- Positive Erfahrungen während und nach der Weiterbildung,
- Aufklärung
 - für Lernen gibt es keine Altersgrenze
 - Auch ein Lernmuskel sorgt anfangs für „Muskelkater“
 - Etwaige Widersprüche aufdecken

Motivatoren durch bessere Rahmenbedingungen

- Lernzeiten inkl. Vor- und Nachbereitung regeln
- Lernunterstützung, Beratung, Orientierung (z.B. Lerncoach, Lernprozessbegleiter)
- Lernen als Gemeinschaftserlebnis (z.B. durch einheitliche Zeitfenster zum Lernen im Unternehmen)
- Positive Erfahrungen während und nach der Weiterbildung durch qualitativ hochwertige Bildungsformate
- Fortbildung sollte bzgl. Kosten dem Studium gleichgestellt werden
- Mehr Durchlässigkeit und Verzahnung der beruflichen Fortbildung mit der wissenschaftlichen Bildung
- Bestätigung informell erworbener Kompetenzen (zum Beispiel im Rahmen ehrenamtlicher Tätigkeit)

² Dazu auch: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6564>, Grafik auf Seite 4, abgerufen am 30.4.2019

4. FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Aus den bedeutendsten Motivatoren ergeben sich Handlungsempfehlungen, die sowohl für Aus- als auch für Weiterbildung gelten, und welche die nur für Ausbildung oder Weiterbildung gegeben werden.

4.1 BILDUNG GENERELL

Auch wenn die Ausprägungen der Handlungsempfehlungen sich zwischen denen für Auszubildende und den für Mitarbeitende unterscheiden, sind die Grundbedarfe vergleichbar.

- **Sozialkompetenzen**
- **Lernen braucht qualifizierte Unterstützung:**
 - qualifizierte Lernbegleiter für Aus- und auch Weiterbildung
 - als Thema von Führung
- Sicherheit geben und Erfolge sichtbar machen

Die Sozialkompetenzen gewinnen durch die voranschreitende Digitalisierung immer mehr an Bedeutung: sowohl durch die vermehrte Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams, die Globalisierung der Märkte, als auch durch die Tatsache, dass diese Kompetenzen und Fähigkeiten eine Domäne der Menschen sind.

Sozialkompetenzen sind im Schulsystem aktiv auszubilden und in die betriebliche Weiterbildung zu integrieren.

Insbesondere wenn Ausbilder in der Rolle als Lernbegleiter agieren, werden die Selbstlern-, Selbstreflexionsfähigkeit und Problemlösekompetenz stärker gefordert und ausgebildet. Langjährig Beschäftigte stehen vor der Herausforderung zum Teil die Curricula selbst zusammenstellen zu müssen, aber vor allen Dingen die neuen Inhalte und Fähigkeiten mit Bekanntem zu verknüpfen und in die Praxis umzusetzen.

Beide Seiten profitieren von Führungskräften, die Ausbildung und Weiterbildung als Teil ihrer Führungsaufgabe verstehen. Das stärkt das Vertrauen in die eigene Bildungsfähigkeit.

Sicherheit steigert die Motivation, zum Beispiel durch die Perspektive für neue berufliche Einsatzbereiche und ermöglicht Lernen überhaupt erst, denn Stress und Ängste reduzieren die Qualität des kognitiven Denkens.

4.2 FÜR AUSBILDUNG

Um langfristig das duale Berufsbildungssystem zu stärken und qualifizierte Fach- und Führungskräfte hervorzubringen, sollten folgende Ziele verfolgt werden.

- **Ausbildung als Einstieg in das Berufsleben und das lebenslange Lernen**
- Bessere Rahmenbedingungen für Ausbildung
- Unterstützungspool für schwächere Auszubildende (z.B. durch Experten und erfahrene Fachkräfte im Ruhestand)
- Wertediskussion
Den Stellenwert von Ausbildung steigern – und zwar für alle Berufe. Die Bedeutung eines jeden Berufes für die Gesellschaft ist losgelöst von dem dafür erforderlichen Schulabschluss.
- Für das duale Studium: Klare Rahmenbedingungen durch Regelungen im BBiG.
Es gilt die kaum noch überschaubare Anzahl an Studienangeboten einzudämmen. Der Begriff „dual“ ist zu schützen, indem qualitative Mindeststandards definiert werden.

4.3 FÜR WEITERBILDUNG

Die folgenden Aspekte werden als die wichtigsten Lernkatalysatoren eingeschätzt.

- **Lernen neu definieren** als Aufbau und Erhalt von Fertigkeiten zur beruflichen Handlungsfähigkeit
- Aspekte des Lernens müssen dem Bedarf und der Situation der Lernenden gerecht werden.
- **Ängste abbauen und Sicherheit geben**
- Lernzeiten inkl. Vor- und Nachbereitung regeln

MOTIVATIONSFAKTOREN FÜR EINE ERFOLGREICHE BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG AUS ARBEITNEHMENDENSICHT

Angela Kennecke
Berlin, 6. Mai 2019

Deutscher Bundestag

Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt

Kommissionsdrucksache

19(28)43 a

TOP 1, 10. Sitzung, 06.05.19

06.05.2019

Inhalt

1 Überblick/ Vorgehen/ Dimensionen

2 Ausbildung

3 Weiterbildung

4 Fazit und Forderungen



ÜBERBLICK/ VORGEHEN/ DIMENSIONEN

Ausbildung		Weiterbildung	
Ausbildungs- betriebe	Auszubildende	Unternehmen	Arbeitnehmende
Rahmenbedingungen Ausbildung		Rahmenbedingungen Weiterbildung	
	Hemmnisse		Hemmnisse
	Motivations- faktoren		Motivations- faktoren

AUSBILDUNG

Dual Studierende:
Druck durch Rahmenbedingungen.
Es fehlt an einem Regelwerk!

Rahmenbedingungen

→ Abbrüche bei Defiziten

- ▶ **Arbeitszeiten, Überstunden, Schichtarbeit**
- ▶ Qualität der Ausbildung
- ▶ Ausbildungsvergütung
- ▶ Ausbildungsmittel und Fahrtkosten
- ▶ Anrechnung der Berufsschulzeiten

Hemmnisse

→ fehlende Bewerber

- ▶ Arbeitszeiten, Überstunden, Schichtarbeit
- ▶ Fehlende Information/ Kenntnisse
- ▶ Ansehen eines Berufs
- ▶ Reputation des Arbeitgebers
- ▶ „Studium ist wertvoller und „verwertbarer“ als eine Ausbildung“ (für Karriere)
- ▶ Umzug/ Ortswechsel

AUSBILDUNG

Interessant

- ▶ Vergleich: DIHK-Ausbildungsumfrage 2018 und Vertragslösungen im BMBF-Berufsbildungsbericht 2019:

Branchen mit den meisten nicht besetzten Ausbildungsplätzen haben eine hohe Deckung mit Berufen, deren Azubis schlechte Ausbildungsqualität und heftige Arbeitszeitverstöße nannten:

Gastgewerbe	Hotelfachleute, Köche
Verkehr, Transport, Logistik	Fachkraft für Lagerlogistik
Handel	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Groß- u. Außenhandelskaufleute

- ▶ DIHK-Ausbildungsumfrage 2018:
Es werden stärker die mangelnden Sozialkompetenzen als fehlende Medienkompetenzen beklagt!

https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage-2018.pdf/at_download/file?mdate=1531897730046

https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf

<https://www.dgb.de/themen/++co++fc045b2a-ac4c-11e8-84bd-52540088cada> abgerufen am 30.4.2019

AUSBILDUNG → MOTIVATIONSAKTOREN

Ausbildung als Einstieg in das Berufsleben und lebenslanges Lernen

- ▶ Bessere Rahmenbedingungen für Ausbildung in den Betrieben und Kommunen bzw. Bundesländern
- ▶ Sozialkompetenzen im Schulsystem aktiv ausbilden
- ▶ Berufsorientierung (auch in Gymnasien!) → generelle Stärkenorientierung
 - Fokussierung von Praktika (Was ist mein Praktikumsziel/Nutzen?)
 - Berufliche Schulen stärker in Berufsorientierung (ab Beginn 9. Klasse) einbinden
 - Betriebspraktika für Lehrer in der Berufsorientierung
- ▶ Wertediskussion („Der Wert von Menschen und Beruf drückt sich nicht im Schulabschluss aus.“)
- ▶ Öffentliche Anerkennung von Ausbildung (Stellenwert muss steigen)
- ▶ Unterstützungspool für schwächere Auszubildende vor und während der Ausbildung (z.B. durch Experten im Ruhestand)

WEITERBILDUNG

Rahmenbedingungen

- ▶ In Freizeit – teilweise in der Arbeitszeit – in Arbeitszeit
- ▶ Weiterbildung intern oder extern
- ▶ Vorgegeben – selbstgesteuert
- ▶ Ohne Unterstützung – mit Lernbegleiter (o.ä.)
- ▶ Formal – betrieblich informell

Hemmnisse

- ▶ Schlechte Erfahrungen (z.B. während Schulzeit) führen zu mangelndem Vertrauen in eigene Selbstlernfähigkeit
- ▶ Haltung der Führungskraft
- ▶ Schulung ist was für Schwächere (Defizit-behaftet)
- ▶ „Keine Zeit“
- ▶ Widersprüche von Gelerntem mit Unternehmensregeln
- ▶ Zeitraum zwischen Lernen und Anwendung

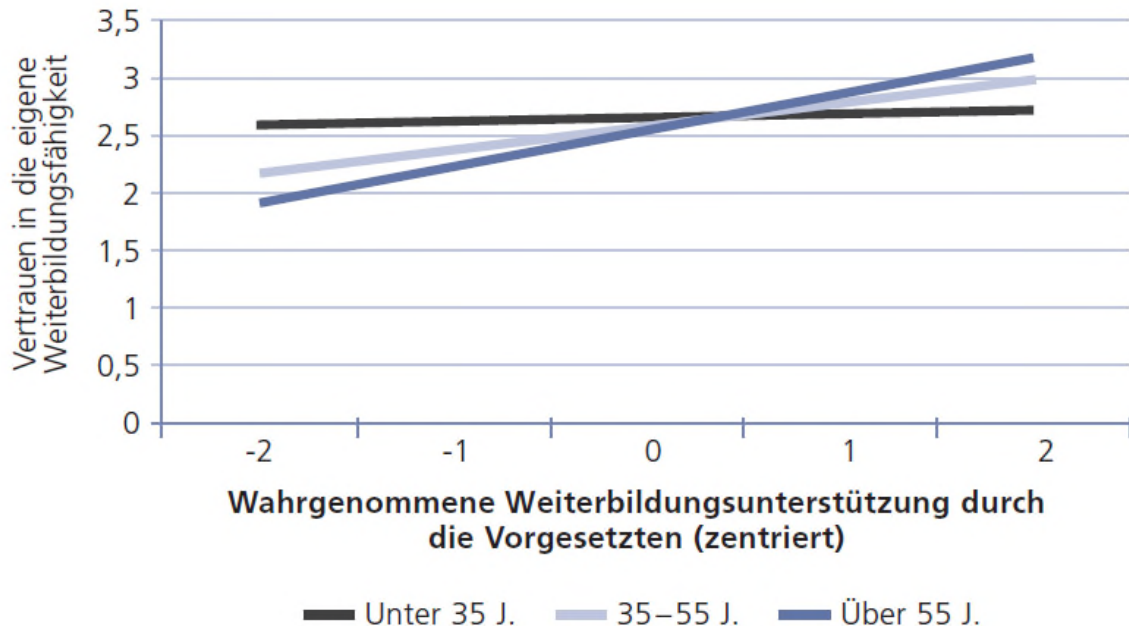
WEITERBILDUNG → MOTIVATIONSFAKTOREN (I)

Alle Aspekte des Lernens anzupassen an Bedarf und Situation der Lernenden

- ▶ Ängste abbauen und Sicherheit geben
 - Lernen neu definieren als Aufbau und Erhalt von Fertigkeiten zur beruflichen Handlungsfähigkeit
 - Fokus auf Stärken und Reflektion über bereits erworbene Kompetenzen
 - Dem Individuum angepasste Lernschritte und Transfer in die Praxis unterstützen
 - Vorbild etablieren („Wenn die/der das geschafft hat, schaffe ich das auch“)

- ▶ Weiterbildung als Thema von Führung
 - „Interesse erhöht Vertrauen in eigene Selbstlernfähigkeit“
- ▶ Positive Erfahrungen während und nach der Weiterbildung
- ▶ Aufklärung
 - für Lernen gibt es keine Altersgrenze
 - Auch ein Lernmuskel sorgt anfangs für „Muskelkater“
 - Etwaige Widersprüche aufdecken

Unterstützung durch Führungskräfte und Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit



Quelle: Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development 2010, Demopass. Ergebnisse nach multivariaten Mehrebenenmodellen unter Kontrolle von Bildung, Geschlecht und anderen Kovariaten. $R^2 = 0,28$.

WEITERBILDUNG → MOTIVATIONSFAKTOREN (II)

- ▶ Lernzeiten inkl. Vor- und Nachbereitung regeln
- ▶ Lernunterstützung, Beratung, Orientierung (z.B. Lerncoach, Lernprozessbegleiter)
- ▶ Lernen als Gemeinschaftserlebnis (z.B. durch einheitliche Zeitfenster zum Lernen im Unternehmen)
- ▶ Fortbildung sollte bzgl. Kosten dem Studium gleichgestellt werden
- ▶ Mehr Durchlässigkeit und Verzahnung der beruflichen Fortbildung mit der wissenschaftlichen Bildung
- ▶ Bestätigung informell erworbener Kompetenzen

FAZIT UND FORDERUNGEN

Ausbildung

**Bessere Rahmenbedingungen für
Ausbildung**

**Sozialkompetenzen im Schulsystem aktiv
ausbilden**

**Ausbildung als Einstieg in das
Berufsleben und das lebenslange
Lernen**

**Unterstützungspool für schwächere
Auszubildende**

Stellenwert von Ausbildung steigern

FAZIT UND FORDERUNGEN

Weiterbildung

Lernen braucht Unterstützung

- als Thema von Führung
- mit Hilfe von Lernprozessbegleitern

Aspekte des Lernens
müssen dem Bedarf und der Situation der
Lernenden gerecht werden.

Lernen neu definieren:
als Aufbau und Erhalt von Fertigkeiten
zur beruflichen Handlungsfähigkeit

Ängste abbauen und
Sicherheit geben

Lernzeiten regeln
→ inklusive Vor- und Nachbereitung

**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit –
Fragen, Anmerkungen
Diskussion**



Angela Kennecke
ICT Competence Manager
Organisational Evolution – ZIPO
und IG-Metall-Betriebsrätin in Bremen,
Mitglied im Bereichsausschuss Engineering,
Programme, Customer Service und IT
GBR Fachausschuss Personalentwicklung
AIRBUS Germany

Phone: +49 421 538 4681
angela.kennecke@airbus.com

QUELLEN

- ▶ Bildquelle Folie 2: Silvio Kennecke

Die Internetquellen wurden jeweils am 30.4.2019 abgerufen:

- ▶ <https://www.dgb.de/themen/++co++fc045b2a-ac4c-11e8-84bd-52540088cada>
- ▶ https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf
- ▶ https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage-2018.pdf/at_download/file?mdate=1531897730046
- ▶ Zusammenhang zwischen Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit und Unterstützung durch die Vorgesetzten der Jacobs Universität Bremen zum Lifelong Learning and Institutional Development 2010 aus aus: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6564>, Seite 4



Bitte der Abgeordneten Yasmin Fahimi zur Recherche der Anzahl der Studienabbrecher/-innen in Deutschland

Fragestellung:

Die Sachverständige Frau Dr. Barbara Dorn schreibt in ihrer Präsentation für die Sitzung der Enquete-Kommission am 06.05.19, Drs. 19(28)44, Seite 2, „*die Abbrecherquote von ca. 12% im dualen System ist im Vergleich zu der Abbrecherquote von rund 30% an Hochschulen vergleichsweise gering*“.

Die Abgeordnete Frau Yasmin Fahimi hinterfragt während der Sitzung diese Zahl von 30 Prozent Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher als überhöht und bittet das Sekretariat der Enquete-Kommission, diese Zahl zu verifizieren.

Ergebnis der Recherche:

Das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZWH) hat im Oktober 2018 einen Projektbericht von Ulrich Heublein und Robert Schmelzer mit dem Titel: „Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen“ veröffentlicht. Dessen Berechnungen beziehen sich auf den Absolventenjahrgang 2016 und sind die ersten und die zurzeit aktuellsten, die auf einer quantitativen statistischen Erfassung beruhen und nicht auf Schätzungen. Es gibt viele weitere Studien zum Studienabbruch, die sich vorwiegend mit qualitativen Aspekten befassen.

Laut DZWH-Bericht¹ betrug die Studienabbrecherquote 2016 in einem Bachelorstudium über alle Hochschularten und Fächergruppen 28 Prozent. 32 Prozent an den Universitäten und 25 Prozent an den Fachhochschulen. Im Masterstudium liegt die Studienabbrecherquote bei 19 Prozent, sowohl an den Universitäten als auch an den Fachhochschulen.

Auf diese Zahlen stützt sich auch das Datenportal des BMBF (siehe Grafik auf Seite 3).

Die Definition der Studienabbrecher/-innen, die für die Berechnung der Studienabbrecherquote zugrunde gelegt wurde, findet man im Projektbericht auf Seite 23:

„Die hier vorgelegten Studienabbruchquoten sind mit einem Verfahren berechnet, das vom DZWH bzw. vom HIS-Institut für Hochschulforschung entwickelt wurde. Dieses Verfahren basiert auf einem Kohortenvergleich eines Absolventenjahrgangs mit allen korrespondierenden Studienanfängerjahrgängen. Als Studienabbrecher gelten dabei ehemalige Studierende, die zwar durch Immatrikulation ein Erststudium an einer deutschen Hochschule aufgenommen haben, dann aber das Hochschulsystem endgültig ohne (erstes) Abschlussexamen verlassen. Alle diejenigen, die sich ohne Abschluss aus einem Zweitstudium in Form von Aufbau-, Zusatz- oder Ergänzungsstudien,

¹https://www.dzwh.eu/pdf/21/studienabbruchquoten_absolventen_2016.pdf, abgerufen am 15.07.19

exmatrikulieren, verfügen schon über einen ersten Hochschulabschluss und sind nicht als Studienabbrecher anzusehen. Sie haben das Hochschulsystem schon einmal erfolgreich durchlaufen. Auch Studienunterbrecher, d. h. Studierende, die ihr Studium nur für einen bestimmten Zeitraum aufgeben und nach dessen Ablauf wieder aufnehmen, sind keine Studienabbrecher². Als Ausnahme sind jene Studierende anzusehen, die ohne Abschluss ein Masterstudium verlassen. Sie stellen zwar eigentlich keine Studienabbrecher dar, da sie schon über einen ersten Hochschulabschluss in Form des Bachelors verfügen, aber aufgrund der Bedeutung des Masterstudiums wird auch hier der Umfang des Misserfolgs bestimmt. Für die Berechnung des Studienabbruchs im Masterstudium werden ausschließlich jene Studiengänge berücksichtigt, die zwingend einen Bachelorabschluss voraussetzen. Es handelt sich dabei um konsekutive Studiengänge bzw. um all jene nichtkonsekutiven Studiengänge, die keine Weiterbildungsstudiengänge sind.

Dieser Bestimmung des Studienabbruchs entsprechend ist die Studienabbruchquote der Anteil der Studienanfänger eines Jahrgangs, die entweder ein Erst- oder ein Masterstudium beenden, ohne es mit einem Examen abzuschließen. Bei der vorliegenden Berechnung werden die Studienabbruchquoten unter Bezugnahme auf die Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2016 berechnet.“

² Eine Nachfrage bei Dr. Ulrich Heublein, welche Zeitdauer unter der Formulierung „für einen bestimmten Zeitraum“ zu verstehen ist, hat ergeben, dass diese Formulierung sich nicht auf eine von vornherein festgelegte Zeitdauer der Unterbrechung beziehe, sondern darauf hinweisen soll, dass bei einer Unterbrechung deren Zeitdauer endlich sei. Im Berechnungsverfahren sei ausgeschlossen, dass Studienunterbrecher/-innen als Studienabbrecher/-innen gewertet würden. Nur eine überlange Studienunterbrechung von zwölf und mehr Jahren könne nicht erfasst werden, die Zahl dieser Unterbrechungen sei allerdings statistisch überhaupt nicht relevant. Die wenigen Fälle mit überlangen Unterbrechungszeiten fielen dabei nicht ins Gewicht.

Mit der nachfolgenden Grafik aus dem BMBF-Datenportal werden die oben genannten Zahlen auch grafisch dargestellt:

