



Wortprotokoll der 18. Sitzung

Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt

Berlin, den 2. März 2020, 13:00 Uhr
Sitzungssaal Paul-Löbe-Haus, E 200

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

Öffentliches Fachgespräch

Einzigster Tagesordnungspunkt **Seite 3**

Öffentliches Fachgespräch zum Thema

**"Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb
(Handwerk und Industrie)"**

Ablauf des Fachgesprächs:

**Diskussion mit Herrn Dipl.-Ing. Dieter Mießen,
Kaufmännischer Leiter und Prokurist der Firma
Frisch & Faust Tiefbau GmbH, Berlin**

zum Themenbereich der Projektgruppe 2
„Anforderungen an die Ausbildung im Betrieb“



Anwesenheitsliste
Öffentliche Sitzung am 2. März 2020
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	Dorn Dr., Barbara
Lezius, Antje	Giezek Prof. Dr., Bernd
Staffler, Katrin	Grioli, Francesco
Tiemann Dr., Dietlind	Kennecke, Angela
Gienger, Eberhard (Stv. Mitglied)	Kupfer, Uta
SPD-Fraktion	Seiler, Martin
Fahimi, Yasmin	Solga Prof. Dr. Heike
Völlers, Marja-Liisa	
AfD-Fraktion	
Höchst, Nicole	
Schulz, Uwe	
FDP-Fraktion	
Brandenburg Dr., Jens	
Sattelberger Dr. h. c., Thomas	
Mansmann, Till (Stv. Mitglied)	
Todtenhausen, Manfred (Stv. Mitglied)	
Fraktion DIE LINKE.	
Bull-Bischoff Dr., Birke	
Krellmann, Jutta	
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	
Walter-Rosenheimer, Beate	



Beginn der Sitzung: 13:06 Uhr

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Der Vorsitzende: Ich begrüße Sie, meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Gäste, und darf zunächst darauf hinweisen, dass diese einstündige Sitzung öffentlich ist und aufgezeichnet wird. Ich darf Sie deshalb auch bitten, dass Sie – wie immer üblich – das Mikrofon anschalten, wenn Sie sich zu Wort melden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Sachverständige, liebe Gäste, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ich weiß jetzt nicht, ob es schon ein Zeichen der Corona-Epidemie ist, dass wir heute doch relativ viele Absagen zu beklagen haben. Ich hoffe, Sie haben die Faschingstage gut überstanden und sind gut gelaunt und gut erholt wieder zurückgekommen.

Ja, ich darf für heute entschuldigen die Kollegin Ortleb und den Kollegen Paschke sowie noch einige Sachverständige: Herrn Dr. Dercks, Herrn Dirschedl, Frau Dr. Garbade, Frau Hannack, Frau Greilich, Frau Prof. Kohlrausch, Herrn Dr. Klös, Herrn Seifen und auch Herrn Prof. Sloane. Der Kollege Stephan Albani, der noch da ist, hat mitgeteilt, dass er früher gehen muss.

Also, heute etwas gelichtete Reihen, aber schön, dass die anderen es möglich gemacht haben, heute herzukommen. Geburtstage haben wir auch einige seit der letzten Sitzung am 13. Januar zu vermelden. Ich darf nachträglich dem Abgeordneten Rainer Spiering, dem Abgeordneten Ernst-Dieter Rossmann, den Kollegen Norbert Müller, Sören Pellmann, Uwe Schmidt und Axel Knoerig sowie Frau Abgeordnetenkollegin Nicole Höchst gratulieren. Herzlichen Glückwunsch. All Ihnen nachträglich alles Gute zum Geburtstag.

Dann kommen wir zum Thema „Abstimmung zur Durchführung des Fachgesprächs“. Wir hatten für die Durchführung des Fachgesprächs ein schriftliches Verfahren wählen müssen, da die letzte Sitzung aufgrund des Sturmes ausgefallen war. Und da wir den Beschluss nicht fassen

konnten, haben wir ein Umlaufverfahren gestartet. Es haben sich 22 Mitglieder der Kommission beteiligt: 10 Abgeordnete und 12 Sachverständige. Die erste Frage nach der Durchführung eines solchen schriftlichen Verfahrens haben alle Abstimmenden mit Ja beantwortet, sodass die erforderliche einstimmige Ermächtigung nach § 72 der Geschäftsordnung des Bundestages erteilt worden ist. Und auch die zweite Frage nach der Zustimmung zur Durchführung eines öffentlichen Fachgesprächs – also die inhaltliche Frage – haben alle Abstimmenden mit Ja beantwortet. Damit haben sie der Durchführung des öffentlichen Fachgesprächs zugestimmt. Ich möchte all denen, die sich am Verfahren beteiligt haben, für ihre Mitwirkung danken.

Ich darf dann noch auf das Online-Beteiligungsverfahren hinweisen, dass wir schon mehrmals hier besprochen haben. Genau heute beginnt unsere fünfwöchige Online-Befragung von Auszubildenden und jungen Menschen vor der Berufswahl. Bis zum 3. April möchten wir den jungen Menschen in der Berufsausbildung oder in der Phase der Berufswahl die Möglichkeit geben, uns mitzuteilen, wie sie die Herausforderungen und Chancen der digitalen Transformation unserer Arbeitswelt empfinden. Was sind ihre Sorgen, was sind ihre Vorschläge? Was möchten sie verändern? Was wollen sie auch erhalten? Unter dem Link - www.zukunftsdialog-ausbildung.de - können diese jungen Menschen bis zum 3. April ihre Ideen zu einer ganzen Reihe von Fragen einbringen. Die Fragestellungen sind zum Beispiel: „So finde ich einen Beruf mit Zukunft“, „Das will ich lernen für meine berufliche Zukunft“. Das sind nur einige der Fragestellungen, die dort abgefragt werden. Die Ergebnisse dieses Beteiligungsverfahrens werden wir dann voraussichtlich in der Sitzung am 29. Juni dieses Jahres vorstellen. Und zu dieser Sitzung wollen wir fünf der Teilnehmenden auslosen, die uns dann hier in unserer Sitzung besuchen und mit uns ins Gespräch kommen wollen. Der Link ist auch auf der Website der Enquete-Kommission hinterlegt.



Ich möchte außerdem mitteilen, dass ich zu dem Verfahren und auch zu dem Start des Dialogs heute eine Pressemitteilung mit Informationen über die Beteiligung auf den Weg gebracht habe. Ich darf Sie ganz herzlich bitten, dass Sie auch über Ihre Möglichkeiten, über Ihre Kanäle, über die Internetauftritte der Kolleginnen und Kollegen, über die Seiten auch der Verbände und so weiter, die Möglichkeit nutzen, sich bei dieser Befragung nicht nur zu beteiligen, sondern vor allem auch aktiv um Mitwirkung bei jungen Menschen zu werben. Gibt es dazu Fragen? Das sehe ich nicht.

Tagesordnungspunkt

Öffentliches Fachgespräch zum Thema „Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb (Handwerk und Industrie)“

Der Vorsitzende: Dann kommen wir zu unserem einzigen Tagesordnungspunkt heute, dem öffentlichen Fachgespräch zum Thema „Digitalisierung der Ausbildung im Betrieb - Handwerk und Industrie“. Es geht heute um die „Anforderungen an die Ausbildung im Betrieb“. Das war das Thema der Projektgruppe 2. Wir werden zunächst mit Ihnen, Herr Diplom-Ingenieur Dieter Mießen von der Firma Frisch & Faust Tiefbau GmbH in Berlin, diskutieren. Schön, dass Sie da sind. Herzlich Willkommen. Im Anschluss findet unsere erste Beratung über einen abgeschlossenen Projektgruppen-Bericht statt. Diese Beratung wird dann ab 14 Uhr nichtöffentlich sein.

Nochmal zum Hintergrund des Fachgespräches: Die Obleute haben den Projektgruppen die Möglichkeit eingeräumt, die Beratungen über ihren jeweiligen Endbericht mit weiteren thematischen Inputs anzureichern. Sie entnehmen das dem Vermerk über die Ergebnisse des Obleutegesprächs vom 18. Dezember 2019. Von dieser Möglichkeit hat nun die Projektgruppe 2 Gebrauch gemacht und darum gebeten, Herrn Mießen einzuladen, da die Betriebsbesichtigung, die die Projektgruppe 2 bei der Firma Frisch & Faust durchgeführt hat, besonders eindrucksvoll war. Zur Vorbereitung auf dieses Gespräch hat Ihnen

die Projektgruppe 2 am Mittwoch letzter Woche die Projektgruppen-Drucksache mit der Nummer 51 zukommen lassen. Diese Projektgruppen-Drucksachen sind – darauf darf ich hinweisen – nicht öffentlich.

Nun aber zu Ihnen, sehr geehrter Herr Mießen, Sie sind kaufmännischer Leiter und Prokurist im mittelständischen Berliner Tiefbauunternehmen „Frisch & Faust Tiefbau GmbH“. Ihr Pankower Unternehmen wurde 1991 gegründet und ist in Berlin und Brandenburg sehr engagiert auf der Suche nach Auszubildenden im Baugewerbe. Die Firma wurde – und das ist wirklich beachtlich – von der IHK in Berlin bereits dreimal als Ausbildungsbetrieb des Jahres ausgezeichnet: 2010, 2014 und 2018. Also der Reihe nach müssten wir die nächste Auszeichnung 2022 erwarten, so im Vierjahresrhythmus. Ihre Ausbildungsquote, also der Anteil der Azubis an der Belegschaft, liegt bei 20 Prozent und ist damit im Vergleich zu anderen Firmen sehr hoch. Und aus dieser Sicht heraus freuen wir uns, dass Sie heute da sind. Ich glaube, man kann wirklich sagen, auch im Namen der Mitglieder der Enquete-Kommission, dass Ihr Betrieb im Bereich der beruflichen Bildung vorbildlich ist. Das genaue Engagement Ihres Unternehmens werden Sie uns sicherlich gleich in Ihrem Input vorstellen.

Bevor wir in das Fachgespräch eintreten, noch ein paar Hinweise zum Verfahren: Die Obleute haben über den Ablauf dieser Sitzung nicht im Detail gesprochen. Ich schlage aber vor, dass wir im Grundsatz so verfahren wie bei den letzten öffentlichen Anhörungen: das heißt, zunächst erhält Herr Mießen die Gelegenheit zu einem 10-minütigen Eingangsstatement und im Anschluss daran kommen dann wieder in ein bis zwei Fragerunden die Fraktionen zu Wort; normalerweise machen wir das mit 10-Minuten-Blöcken. Da wir heute nur eine Stunde zur Verfügung haben, schlage ich vor, dass wir abweichend vom üblichen Zeitkontingent in der ersten Runde nur 5 Minuten pro Fraktion einplanen. Dann dauert die erste Runde ca. 30 Minuten. Und dann schauen wir, wieviel Zeit uns noch nach der Antwort von Herrn Mießen bis 14 Uhr zur Verfügung steht



und teilen den Rest dann unter den sechs Fraktionen auf. Sind Sie mit diesem Vorgehen einverstanden? Ich sehe keinen Widerspruch, dann können wir so verfahren. Lieber Herr Mießen, nach langer Vorrede haben Sie jetzt das Wort.

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH):

Vielen Dank, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, sehr geehrte Damen und Herren, für die Einladung und auch ganz besonders vielen Dank für die Vorschuss-Lorbeeren. Mal schauen, ob Sie in einer Stunde noch der gleichen Meinung sind. Wenn nicht, stehe ich gerne für Fragen zur Verfügung.

Wir sind ein mittelständisches Tiefbauunternehmen im Kanal- und Rohrleitungsbau und im Straßenbau mit 200 Mitarbeitern und 40 Auszubildenden, das sind 20 Prozent. Wo kommen unsere Auszubildenden her? Unsere Bewerber stammen in der Regel aus dem unteren Bildungsdrittel. Wir bilden im gewerblich-technischen Bereich aus, und mit dem, was uns das Medium Schule liefert, müssen wir uns auseinandersetzen. Das machen wir mit großem Engagement und auch in unserem Netzwerk mit starken Partnern. Wir haben vor über zehn Jahren ein Bildungsnetzwerk ins Leben gerufen und stetig ausgebaut. Dazu gehört die Arbeitsagentur, dazu gehören die Kammern, dazu gehören Schulen, dazu gehören Bildungsträger. Also, wir haben uns da sehr breit aufgestellt. Und aus all diesen Quellen kommen unsere Bewerber, die überwiegend männlich sind. Aber wir sind auch in den letzten Jahren das einzige Berliner Tiefbauunternehmen gewesen, das junge Damen zur Tiefbaufacharbeiterin und zur Kanalbauerin ausgebildet hat. Auch mit diesem Blick über den Tellerrand hinaus, sind wir ein Stück weit stolz, dass uns das gelungen ist.

Und auch in anderen Bereichen versuchen wir, u. a. Vorreiter bei den Auszubildenden zu sein, die aus dem Bereich der Geflüchteten kommen, und ganz stark auch aus dem Bereich der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In Berlin – das werden Sie wissen - wie in anderen Großstädten

haben wir einen Migrationsanteil in der Bevölkerung von ca. 25 Prozent, bei den Schulabgängern sind es aber ca. 50 Prozent. Auf diese Klientel gehen wir ganz bewusst mit unseren Partnern, mit unseren Schulkooperationen zu. Da haben wir viel Unterstützung. Wie können wir nun den Jugendlichen helfen, die teilweise auch mit Schuldefiziten zu uns kommen? Einige sind schuldistanziert, das bedeutet im Klartext hohe Fehlzeiten in der Schule, und damit ist im Grunde auch in Deutsch und Mathe die Note 5 auf dem Abschlusszeugnis gesetzt. Damit muss die Wirtschaft, damit müssen wir klarkommen, und wir engagieren uns deshalb ganz besonders bei dem Thema Ausbildung. Für Geflüchtete nutzen wir zum Beispiel eine Sprach-App, die den Geflüchteten hilft, die Dinge in der Berufsschule vor allem schneller zu verstehen. Auf den Baustellen, wo man sich mit Händen und Füßen verständigt, läuft das sehr gut. Für das tägliche Geschehen in der Berufsschule ist das ungleich schwieriger, wenn der Lehrer gesprochen hat. Für Sie und für uns alle ist die deutsche Sprache ein gängiges Tool, aber wenn wir zusammengesetzte Wörter verwenden und davon noch drei/vier Stück in einem Satz, dann fällt es jemandem, der der Sprache nicht so mächtig ist, durchaus schwer, das nachzuvollziehen - nicht intellektuell, sondern rein von der Spracherkennung. Das muss dann zum Beispiel erstmal gedanklich in Farsi übersetzt werden, dann wird es wieder zurückübersetzt, aber dann ist der Lehrer schon drei Sätze weiter. Also, da ist Unterstützung angesagt, damit wir aus dem jungen Menschen auch einen Facharbeiter machen. Eine Lern-App gehört dann auch zur Sprach-App dazu. Da sind die Schulen ein bisschen „hintendran“. Deshalb mein Appell u. a. für eine schnellere Ausstattung mit den neuen Medien in den Schulen. Das muss viel schneller gehen als das derzeit der Fall ist. Eine Lern-App wird von Lehrern, die das privat organisiert haben, für die Schüler angewendet, und dann können sie auf dem Weg zur Arbeit, auf dem Weg zur Baustelle – in der U-Bahn, in der S-Bahn – diese Lern-App wie so eine Art Führerscheinprüfung nutzen. Das digitale Berichtsheft zieht nach und nach ein. Unsere Klientel – ich betone nochmal, unteres



Bildungsdrittel – tut sich da etwas schwerer. Unsere Auszubildenden brauchen dafür eine Hilfestellung, damit ein Berichtsheft dann auch digital geführt wird.

Wenn ich mit einem Studenten – wir haben 40 Auszubildende in acht Berufen, darunter auch dual Studierende – im Gespräch zur Vorbereitung von Studienprojekten oder zum Ende des Studiums zur Vorbereitung der Bachelor-Thesis bin, wo wir Inhaltsangaben oder thematische Zusammenhänge besprechen, dann ist es mittlerweile normal, dass wir beide mit einem Tablet am Schreibtisch sitzen: Der Student hat ein Tablet, ich habe ein Tablet, auf das ich vorher die Daten bekommen habe. Über den Änderungsmodus schicken wir die Sachen hin und her. Das ist für eine Klientel, die mit dem Abitur zu uns kommt, natürlich eine sehr einfache Sache. Für jemanden, der gerade mal zehn Jahre Schule hinter sich hat, einen Hauptschulabschluss oder hier in Berlin die Bildungs- oder erweiterte Bildungsreife, und in den Fächern Deutsch, Mathe, Englisch die Note 5 hat – in den anderen Fächern sieht es auch nicht viel besser aus – dann wird das schon schwer. Und ich spreche bei den Abwesenheitsbeurteilungen immer vom Full House, wenn in den fünf Kästchen, die die Fehltag und Fehlstunden, die unentschuldigten Fehltag und die unentschuldigten Fehlstunden und Verspätungen anzeigen, eine zweistellige Zahl steht, dann weiß ich schon, dass wir es sehr schwer haben werden, so jemanden auf eine Abschlussprüfung vorzubereiten; aber wir machen es trotzdem, und wir machen es bewusst. Wir gehen auch auf diese Klientel zu, weil ich der Meinung bin, wir, die Wirtschaft, müssen hier auch tatsächlich ein Stück Verantwortung übernehmen und dann einen oder zwei der Jugendlichen pro Jahr mit in die Ausbildung nehmen. Es ist das politische Ziel, sie einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit zuzuführen und sie nicht in den Sozialsystemen, in den Hilfesystemen verweilen zu lassen - vielleicht schon in der zweiten oder dritten Generation.

Das ist unser sozialpolitischer Anspruch, und vielleicht hat der auch dazu geführt, dass wir in

der Vergangenheit – ich sag das mal an die Sportler – immer im Jahr der Fußballweltmeisterschaft als Berlins bester Ausbildungsbetrieb ausgezeichnet worden sind. Und ich habe mir erlaubt, der Senatorin hier in Berlin bei der letzten Auszeichnung schon mal den Wink zu geben, dass wir uns im Jahr 2022 auf jeden Fall wieder bewerben werden. Ob wir dann gewählt werden, entscheidet die unabhängige Jury, aber wir werfen unseren Hut wieder in den Ring.

Das digitale Berichtsheft wird mittlerweile geführt. Wir haben eine digitale Arbeitszeiterfassung im letzten Jahr eingeführt, auch das stellt einige Auszubildende durchaus vor Hürden. Da braucht es Unterstützung, die wir aber auch gewähren. Wir nutzen dabei als Hilfe das Landesprogramm Mentoring aus dem Landesprogramm des Berliner Senats. Das sind ehrenamtliche Helfer, die den Jugendlichen, unseren jungen Auszubildenden zur Seite stehen und sie auf dem Weg durch die Ausbildung begleiten. Das kann durch Fachkundeunterricht, durch Fachmathematik, das kann aber ebenso Hilfe bei alltäglichen Problemen sein, wie Wohnungssuche. Wir hatten vor zwei Jahren einen Auszubildenden, der ist Zuhause „rausgeflogen“ und ist dann zwei Tage mit der S-Bahn durch Berlin gefahren. Ich habe ihn Montag früh vom S-Bahnhof abgeholt, ihn erstmal in einer Pension einquartiert, und dann haben wir gemeinsam mit unserem Bildungsnetzwerk – mit Sozialarbeitern – versucht, ihm Hilfestellung zu geben, damit wir ihn in der Ausbildung halten. Das war immerhin jemand, der einen MSA [Mittleren Bildungsabschluss] hatte, aber aus dem häuslichen Umfeld keine Unterstützung bekam. Auch das gehört zur sozialen Verantwortung eines Ausbildungsunternehmens. So definieren wir uns. Wir kümmern uns nicht nur um die fachliche Ausbildung – das ist ein Teil der Ausbildung –, sondern wir kümmern uns auch um die soziale Begleitung, um die Sozialisation der jungen Menschen, die an dem Scheidepunkt zwischen Schule, einem behüteten Zusammensein und dem Berufsleben stehen und da durchaus Unterstützung brauchen; auch dem stellen wir uns.



Digitalisierung in der Bauwirtschaft: Ja, die ist da. Wir setzen zum Beispiel im innerstädtischen Tiefbau sog. Saugbagger ein. Aber trotzdem muss der Saugbagger, mit dem der Erdaushub bewältigt wird, von Menschenhand bewegt werden. Wir setzen jetzt schon Drohnen ein, um die Baustellendokumentation anzufertigen. Da muss der Bauleiter nicht mehr zwingend auf die Baustelle fahren. Eine Stunde Weg innerhalb Berlins ist keine Seltenheit. Es wird dafür von einem Dienstleister eine Drohne beauftragt, die fliegt über die Baustelle, und wenn die Daten dann digitalisiert sind, können wir daraus maßstabsgerechte Werte abgreifen.

Wir sind in der Kanalsanierung tätig: Mit einem Fräsroboter fahren wir durch Abwasserkanäle und reparieren schadhafte Abwasserkanäle. So ein Fahrzeug kostet dann mindestens eine halbe Million Euro, und um das zu bedienen, braucht es gut ausgebildete Fachkräfte. Einen speziellen Ausbildungsberuf gibt es dafür noch nicht. So etwas dauert mehrere Jahre, ehe das durch das BIBB läuft. Das wird auch eine Aufgabe sein, die in den nächsten Jahren von allen Bildungspartnern zu bewältigen ist, dass wir neue Berufe schneller durch das BIBB bringen und dass sie dann in den Kammern umgesetzt werden. Wenn wir mit einem Fräsroboter durch einen Abwasserkanal fahren, dann ist das eine hochspannende Aufgabe. Trotzdem: Der Mensch wird als Facharbeiter nicht verloren gehen. Egal, welchen Science-Fiction-Film ich mir anschau, Wasser kommt immer noch aus der Wand, und das wird auch in 10, 20, 30 Jahren – soweit wir das projizieren können – noch der Fall sein. Das heißt, wir brauchen auch in Sachen Infrastruktur gut ausgebildete Fachkräfte und dafür ausreichend Partner: Derer sind es drei in der Bauwirtschaft.

Damit komme ich dann zum Schluss. Wir arbeiten quasi – Karneval ist zwar schon vorbei - in einem Dreigestirn: die Bauwirtschaft, die Berufsschule und die überbetrieblichen Ausbildungszentren. Letztere werden von den Sozialkassen der Bauwirtschaft finanziert. Ich bin ein Fan des

Umlageverfahrens und ein Unterstützer des Sozialkassenverfahrens. Und ich finde das gut, dass es so ist. Jeder Baubetrieb, der einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt, zahlt in dieses System ein und die Unternehmen, die sich dann noch die Mühe machen, junge Menschen auszubilden, profitieren von diesem Umlageverfahren, und die überbetrieblichen Ausbildungsstätten werden ebenfalls damit finanziert. Ein Verfahren, dass man auf jeden Fall beibehalten sollte. Jetzt freue ich mich auf Ihre Fragen. Vielen Dank erstmal.

Der Vorsitzende: Herr Mießen, ganz herzlichen Dank für diese Einblicke in Ihr Unternehmen und vor allem in Ihre Arbeit mit und für die Auszubildenden. Sie haben es ja auch beschreiben können, wieviel Sie tun und wie stark außerdem das Thema soziale Verantwortung bei Ihnen eine Rolle spielt. Ich denke, das haben alle hier gerne gehört. Jetzt gehen wir in eine Fragerunde, die sich nach der Stärke der Fraktionen gliedert. Es beginnt die CDU/CSU-Fraktion mit fünf Minuten. Wer möchte das Wort? Frau Kollegin Lezius, bitte.

Abg. **Antje Lezius** (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Mießen, für die Ausführungen. Ich hatte das Glück, bei Ihnen im Betrieb dabei zu sein, als Sie uns das dort mit den Jugendlichen zusammen wirklich plastisch vorgestellt haben. Wir konnten einen Film sehen, den die Auszubildenden erstellt haben. Es war sehr interessant. Wenn Sie das alles so erzählen und ich Ihre Arbeit zusammenfassen darf, dann ist das für mich so etwas wie der ehrbare Kaufmann, den Sie jetzt wieder spiegeln. Es ist vielleicht ein veralteter Begriff, aber mir gefällt er nach wie vor. Und ich finde ihn nach wie vor wichtig, wenn es um Unternehmen, Unternehmertum und soziale Verantwortung geht. Und ich finde, Sie sind da ein Paradebeispiel.

Eine Frage habe ich noch: Sie hatten uns damals – aufgrund des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels, der Altersstruktur in den Unternehmen usw. – auch gemischte Teams vorgestellt. Das heißt, dass ältere Mitarbeiter mit den



jüngeren Mitarbeitern in einem Team zusammenarbeiten und einer von dem anderen lernt. Wenn Sie das vielleicht nochmal kurz vorstellen würden.

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH):

Ja, das ist ein wichtiges Zeichen - sowohl an die Auszubildenden als auch an unsere altgedienten Mitarbeiter. Wir möchten einem erfahrenen, einem langjährigen Mitarbeiter nicht das Gefühl geben, dass der junge Mitarbeiter vor der Tür steht und ihn verdrängt. Wir wollen ihm mit auf den Weg geben, dass seine Erfahrung für uns sehr wichtig ist und ihm einen jungen wissbegierigen, motivierten, produktiven Menschen an die Seite stellen. Die ergänzen sich dann in unseren Tandems. Der junge Mensch weiß ganz genau, dass er von seinem älteren Kollegen etwas lernen kann, und der ältere Kollege erfährt dadurch die Wertschätzung, die ihm bei langjähriger Beschäftigung in unserem Unternehmen gebührt, dass er für uns genauso wertvoll ist.

Der Vorsitzende: Jetzt hat die CDU-Fraktion noch dreieinhalb Minuten. Herr Kollege Gienger.

Abg. **Eberhard Gienger (CDU/CSU):** Schönen Dank. Herr Mießen, die 40 Auszubildenden sind geradezu sensationell. Sind Sie eigentlich in diesem Zusammenhang ein Exot unter Ihren Kollegen oder gibt es in Ihrer Branche andere Unternehmen, die in der gleichen Art und Weise operieren wie Sie?

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH):

Ich kenne kein Unternehmen, auf jeden Fall kein Unternehmen in der Bauwirtschaft, das eine Ausbildungsquote von 20 Prozent hat. Das ist ein Novum. Wir stellen hier in Berlin von der Anzahl unserer Auszubildenden her das Potenzial einer Berufsschulklasse. Darauf weise ich immer hin, wenn wir mit der Berufsschule sprechen, um so auch unser Gewicht miteinzubringen. Wir sind in regelmäßigen Konsultationen mit den Lehrkräften in der Berufsschule, und ich weise dann darauf hin, dass, wenn es uns als Ausbildungsbetrieb nicht gäbe, man eine Schulklasse schließen müsste. Für Berlin ist das schon eine Menge. Eine ganze Zeit lang kam die Hälfte der Tiefbau-

Azubis aus unserem Unternehmen. Und die restlichen 50 Prozent teilten sich alle anderen Tiefbauunternehmen im Land Berlin. Ich habe das immer kritisiert und immer wieder die anderen Unternehmen ermuntert: Guckt mal, wie wir das machen, es gibt Schulkooperationen, es gibt Vereinskooperationen, man kann sich auf vielen Wegen orientieren. Für mich ist bei alledem, was wir machen, immer wichtig: No Copyright. Alles das, was wir machen, kann gerne jeder, jedes Unternehmen kopieren. Wenn wir dazu beitragen, einen Jugendlichen – etwas konservativ ausgedrückt – „von der Straße zu holen“, dann ist das eine gute Tat. Und da wollen wir auch weiter dran arbeiten; das ist für uns sehr wichtig. Es wird immer wieder kritisiert, dass es zu wenige Unternehmen gibt, die ausbilden. Deshalb gehen wir mit diesem Aspekt auch in die Unternehmerschaft, in Kollegen-Betriebe. Wenn ich Vorträge halte, sage ich immer wieder: Hier schaut mal, wie man das machen kann: Man geht in die Nachbarschaft, in die Schulen und spricht da die Mitarbeiter an, die dort für die berufliche Orientierung verantwortlich sind. Also, wenn wir fünf Minuten zusammen sind, gebe ich ihnen eine To-do-Liste und dann wissen sie, wie man eine Schulkooperation macht. Das wollen wir in andere Unternehmen hineintragen, damit es noch mehr Unternehmen gibt, die sich dem Thema Ausbildung stellen. Wenn sie das nachmachen, was wir vormachen, dann ist mir das sehr recht, aber unsere Ideen von morgen, die verraten wir nicht, damit wir immer die Nase vorne haben.

Der Vorsitzende: Frau Kollegin Tiemann.

Abg. **Dr. Dietlind Tiemann (CDU/CSU):** Ich würde gern an die Ausführungen anknüpfen und dazu noch eine Frage stellen. Ich komme aus der Stadt Brandenburg an der Havel, dort ist ja das überbetriebliche Ausbildungszentrum Bau [Berufsförderungswerk der Bauindustrie Berlin-Brandenburg e.V.], das Berlin und Brandenburg zusammengeschlossen hat. Wir hatten das große Glück, dass Herr Staatssekretär Rachel im Januar bei uns war und den großen Förderscheck übergeben hat. Und das ist aus meiner Sicht wirklich der richtige Weg, weil die Bauwirtschaft, die ja



an verschiedenen Stellen mit den unterschiedlichsten Begründungen immer gern mal gescholten wird, hier wirklich ein Vorreiter auch für andere Bereiche ist, dass man eine gemeinsame Ausbildung durchführt; gerade für große und kleine Unternehmen, die ansonsten nicht unbedingt in der Lage wären, die modernsten Techniken sowohl in der Vorbereitung als auch in der Ausführung und gerade in der Lehrausbildung separat durchzuführen. Insofern ist es wirklich eine sehr gute Form. Und man muss auch sagen, sie hat Zeiten überstanden, wo es der Bauwirtschaft nicht so gut ging. Und man hat gemeinsam eine überbetriebliche Ausbildung durchgeführt, die auch dazu geführt hat – Sie sprachen es, meine ich, auch eben an –, dass man Kooperationen mit Schulen eingegangen ist, selbst mit Grundschulen und weiterführenden Schulen. Sie lernen hier Grundbegriffe und können dann sicherlich für sich entscheiden – das ist, denke ich, auch ein Thema, was für uns wichtig ist –, ob das mal ein Beruf wäre, den sie erlernen könnten, und sich nachher natürlich auch entsprechend weiterbilden. Also, ich will nur sagen, die Bauwirtschaft – und Sie haben das sehr schön und anschaulich dargestellt – ist da Vorreiter. Wir sollten überlegen, ob wir vielleicht noch andere Bereiche haben, wo man solche Wege gehen könnte; wo man über eine gemeinsame Umlage, aber auch mit der gleichen Zielrichtung, kleinen und mittelständischen Unternehmen hilft, im Bereich der Berufsausbildung einen solchen Weg zu gehen. Und insofern kann ich nur sagen, großes Kompliment und herzlichen Dank für das, was Sie da leisten.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Kollegin Tiemann. Das können wir als Statement so stehen lassen und können dann auch angesichts der Zeit an die SPD-Fraktion überleiten.

Sachverständiger **Francesco Grioli:** Auch ich will zu Beginn Lob aus zwei Richtungen äußern: Zum einen, dass Sie nochmal beschrieben und erklärt haben, welche Zielgruppe Sie vor Augen haben und was Sie dafür tun – von der Berufsorientierung angefangen bis hin zu den Schwächen, die

der ein oder andere Auszubildende hat -, um darauf eingehen zu können. Vielleicht könnten Sie nachher nochmal – wenn es die Zeit zulässt – beschreiben, was man da so zurückbekommt. Denn das ist die Erfahrung, die ich auch habe, dass sie, wenn das funktioniert, sehr an dem Betrieb orientierte Mitarbeiter sind.

Ich habe zwei Fragen, die ich stellen wollte. Die eine ist: Sie haben von einer Sprach- und von einer Lern-App als ein Beispiel dafür gesprochen, wie man mit den Defiziten auch in der Ausbildung umgehen kann. Vielleicht können Sie uns nochmal erklären, um was es da geht bzw., ob Sie sich in dem Dschungel selbst zurecht gefunden haben oder ob es dabei Beratung gab, wie man das mit Blick auf Ihre Klientel und auf die Frage, wie man bei Ihnen die Ausbildung organisiert, machen kann.

Und die zweite Frage, da haben Sie nichts zu ausgeführt, ich habe es aber in den Unterlagen gelesen: Sie beginnen im Einstieg mit einer zweijährigen Qualifizierung, aber so wie ich es verstanden habe, dockt da automatisch nochmal eine Spezialisierung in drei unterschiedlichen Bereichen an. Da würde mich interessieren: Ist das schon zu Beginn klar, wenn die Auszubildenden bei Ihnen anfangen, wohin es gehen soll, und wie organisieren Sie das?

Abg. **Yasmin Fahimi** (SPD): Wir würden das erweitern.

Der Vorsitzende: Danke, Herr Grioli. Die Fragen schließen sich gleich an, Herr Seiler, bitte.

Sachverständiger **Martin Seiler:** Herr Mießen, also zunächst auch von meiner Seite herzlichen Dank für das soziale Engagement. Das kann nicht groß genug geschätzt werden. Und dass da unheimlich viel Arbeit drin steckt, nehme ich Ihnen sofort ab. Ich würde gerne kurz auf die Zusammenarbeit von Schule und Berufsschule eingehen wollen. Sie hatten in Ihrem Vortrag zum Medium Schule gesagt, dass Sie da noch einiges aufzuarbeiten haben, was dann ja auch u. a. durch die Schulnoten der Fall ist. Da wäre für mich eher wichtig von Ihnen zu hören: Was würden Sie denn in Richtung Schule zurückantworten? Was



wäre notwendig, um Dinge dort schon bereitzustellen? Was Sie jetzt ja ersatzweise quasi übernehmen. Und der zweite Aspekt ist die Berufsschule. Sie haben beschrieben, dass Sie eine eigene Klasse für Ihre Ausbildungsgruppe haben. Was wäre denn erforderlich oder was müsste notwendigerweise getan werden, dass man auch Ihre Auszubildenden in eine normale Berufsschulklasse schicken könnte? Es ist ja ein Sonderfall, wie Sie das organisieren, und deswegen auch die Frage: Wie kann man das dann in kleineren Einheiten auf andere Dinge übertragen? Denn das ist ja das, was wir lernen wollen. Wie kann Ihr Einzelbeispiel, was alle Ehren wert ist, dann auch ins Gesamtsystem zurückgegeben werden? Also, die beiden Fragen mit Ihrer persönlichen Einschätzung bzw., was Sie sich da wünschen. Danke.

Der Vorsitzende: Frau Kollegin Fahimi hat noch eine Frage.

Abg. **Yasmin Fahimi (SPD):** Ich würde eine letzte Frage schnell anschließen wollen, weil Sie ja insbesondere die Ausbildung so vorbildlich organisieren: Inwieweit erstreckt sich das auch auf den Bereich der Weiterbildung? Ob das, da Sie ja sehr stark - das haben Sie auch beschrieben - Learning on the Job machen, ob das bei dem Thema „Fort- und Weiterbildung“ bei Ihnen sozusagen das gleiche Prinzip ist, ob das in erster Linie selbst organisierte Inhouse-Geschichten sind? Oder ob Sie - insbesondere mit Blick auf das Digitalisierungsthema - mit externen Trägern zusammenarbeiten? Darum geht es mir jetzt insbesondere: Nicht nur die klassische Fortbildung, sondern das Digitalisierungsthema, ob Sie da auch externe Träger haben? Und wenn ja, welche Erfahrungen haben Sie gemacht. Welche Qualitätsstandards sichern Sie da für sich?

Der Vorsitzende: Danke sehr, Frau Kollegin Fahimi. Herr Mießen, bitte. Viele Fragen, wenig Zeit.

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH): Gut, letzte Frage, erste Antwort. Bei der internen Bildung, Weiterbildung, Fortbildung erfinden wir

das Rad nicht neu, da greifen wir auf die Erfahrung von Bildungsträgern und auch dem Lehrbauhof, das ist die überbetriebliche Ausbildungsstätte, die Digitalisierungsprojekte durchführt, zurück. Das können wir als kleiner Mittelständler nicht selber leisten, und das ist auch gar nicht gewollt. Meine Idee ist, dass wir daran partizipieren, wenn jemand etwas gut kann. Also an die, die das gut können, da docken wir uns an. Das gilt beim Einsatz der Lern-Apps, der Digitalisierung, der fortschreitenden Digitalisierung im Unternehmen. Wir nutzen die Angebote der Kammern, wenn es zum Beispiel um Polierschulung geht. Das können wir auch nicht selber abdecken. Aber wenn es um den Einsatz von Digitalisierungsmedien geht, da nutzen wir die Erfahrung von Bildungsträgern oder Anbietern am Markt. In der Kooperation mit dem Thema Schule und mit dem Thema Berufsschule, da versuchen wir uns eng an das anzulehnen, was unsere Partner dort machen. Wenn wir zu Gesprächen eingeladen werden, nehmen wir das sehr gerne an.

Ich wünsche mir beim Thema Schule – Herr Seiler, das war Ihre Frage – eine stärkere Verzahnung von Wirtschaft in Schule: mehr Wirtschaft in die Schule zu bringen, frühere Berufsorientierung. Da gibt es in Berlin namenhafte Projekte. Die Kammern sind in der Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur sehr engagiert. Da wird viel Geld in die Hand genommen. Die IHK Berlin hat einen Beitragsüberschuss verwendet, um ihn in Bildungsprojekte zu investieren, und das zielt dann auf die frühere berufliche Orientierung in den Schulen. Bei allem Fokus auf Berufsorientierung darf Deutsch und Mathe nicht hinten ange stellt werden. Auch das ist noch wichtig.

Tiefbaufacharbeiter ist eine zweijährige Ausbildung, ganz bewusst, damit wir dem Jugendlichen eine kurze Perspektive geben. Nach zwei Jahren hat er den Tiefbaufacharbeiter in der Tasche. Das hat den Vorteil, dass auch schon in den ersten zwei Jahren vor der Kammer eine Zwischenprüfung abgelegt werden muss und nach zwei Jahren gibt es die Abschlussprüfung zum Tiefbaufacharbeiter. Dann haben die jungen Menschen, die durchaus keine hohe Prüfungsaffinität haben,



schon mal die Erfahrung gemacht, wie das mit einer Prüfung ist. Und wenn dann das dritte Jahr bis zur Gesellenprüfung anschließt, dann führt das dazu, dass sie mit einer gewissen Entspannung in eine Prüfungssituation gehen. Deshalb bin ich ein Verfechter des Zwei-Plus-Eins.

„Was kommt von den Mitarbeitern, von den Azubis zurück?“, haben Sie mich gefragt. Wenn ein Mitarbeiter nach der Ausbildung übernommen wird und mir dann nach einigen Jahren stolz erzählt, dass er Vater geworden ist, dass er heiratet, dann ist es das, was zurückkommt. Wenn wir es schaffen, junge Menschen auf ihrem Lebensweg zu begleiten, wenn wir es miterleben, dass sie Familienvater werden, dass sie heiraten. Das ist das, was zurückkommt, und wenn die Mitarbeiter mit Stolz ihre Arbeitsjacke tragen, wo der Firmenname auf dem Rücken aufgedruckt ist, und wenn sie die Jacke dann auch am Sonnabend in ihrer Freizeit tragen, weil es eine hochwertige Winterjacke ist, obwohl der Firmenname hinten draufsteht. Wir haben es noch nicht bis zu Adidas oder Nike geschafft, also zur Frisch & Faust-Unterhose, so weit sind wir noch nicht. Aber auf der Wollmütze im Winter, auf dem Basecap im Sommer, auf den T-Shirts, auf den Sweatshirts, überall steht Frisch & Faust drauf. Und das zeigt mir dann auch, dass sich junge Menschen mit der Firma identifizieren, und das führt auch dazu, dass Mitarbeiter lange im Unternehmen bleiben. Das ist für uns ein ganz wichtiges Merkmal.

Jetzt habe ich die Frage zu den Apps noch nicht beantwortet, aber vielleicht nachher.

Der Vorsitzende: Vielleicht nochmal zum Verfahren: Fünf Minuten Frage und Antwort ist eigentlich unser vereinbartes Verfahren, jetzt haben die zwei großen Fraktionen etwas Zuschlag bekommen. Also, deshalb gilt auch für Sie, Herr Mießen, wenn dann die Uhr abgelaufen ist, ist eigentlich die Zeit der Fraktion abgelaufen.

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH): Gut, das muss ich lernen.

Der Vorsitzende: Kein Problem. Wir sind jetzt ein bisschen großzügig gewesen. Jetzt kommt die

AfD-Fraktion, und es hat das Wort Herr Professor Giezek, bitte.

Sachverständiger **Prof. Dr. Bernd Giezek:** Danke für die interessante Einführung. Ich möchte Ihr Zahlenspiel, das mit den 40 und 20 Prozent, vom Anfang aufgreifen. Ich habe am Mittwoch meine erste Vorlesung in einem dualen Studiengang im Fach Mathematik. Da habe ich Abiturienten vor mir. Wir machen traditionell Kopfrechnen, und ich kann Ihnen sagen, auch da wird die Aufgabe „Wie viel sind 40 von 200?“ durchaus nicht schnell beantwortet werden. Also, das ist nicht nur in dieser Bildungsgruppe so. Deswegen war ich froh zu sehen, dass Sie für Ihre Studiengänge eine Mindestpunktzahl von elf Punkten in Mathe veranschlagen. Reicht das aus? Müssen Sie unter Umständen die Leute nochmal entsprechend in mathematischen Dingen nachschulen? Würden Sie sich wünschen, dass sich die Stoffpläne in Schulen mit Schwerpunkten in anderen Fächern ändern? Sie bieten einen Studiengang Bauingenieur an – einmal praxisorientiert, einmal ausbildungsorientiert. Was ist Ihre Erfahrung? Wo kommen die – Entschuldigung – besseren Mitarbeiter für Sie raus?

Die letzte Frage ist: Sie arbeiten mit der HWR [Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin] zusammen. Ich habe gesehen, das ist staatlich subventioniert. Gibt es auch private Anbieter, die so etwas auf dem Hochschulmarkt anbieten könnten? Und warum entscheiden Sie sich für einen staatlichen Anbieter? Sind das reine Kostengründe?

Der Vorsitzende: Danke. Herr Schulz.

Abg. **Uwe Schulz (AfD):** Erstmal die Antworten bitte und dann kann ich noch nachlegen.

Der Vorsitzende: Erst die Antwort. Bitte sehr, Herr Mießen.

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH): Elf Punkte in Mathe fordern wir deshalb, weil es eine sehr hohe Korrelation zwischen den elf Punkten im Mathe-Abitur und dem abschließenden Ergebnis des Bachelorstudienganges gibt. Das ist der Punkt, an dem man es festmachen kann.



Elf Punkte in Mathe geben schon mal ein Stück weit die Gewährleistung dafür, dass das Bachelorstudium an der HWR erfolgreich absolviert werden kann. Die HWR ist eine der ganz wenigen Hochschulen in Deutschland, bei denen bis zum Bachelor 210 Leistungspunkte – Credits – erreicht werden. Bei den meisten Bachelorstudiengängen erwirbt man lediglich 180 Punkte. Das Niveau, das will ich damit sagen, ist also sehr hoch, und das ist in einem Ingenieurstudiengang, in einem technischen Studiengang auch erforderlich. Und wenn jemand weniger als elf Punkte hat, dann unterhalten wir uns mit demjenigen darüber, wie es dazu kommen konnte. Das ist kein Knock-Out-Kriterium, es soll an den elf Punkten nicht scheitern, aber wir möchten Gründe dafür hören. Wenn dann gleichzeitig auch noch Physik abgewählt ist, dann rate ich zu einem anderen Studiengang. Es gibt über 1000 Studiengänge in Deutschland, aber dann bitte nicht Bauingenieur. Da brauchen wir jemanden mit einer technischen Affinität, mit einer hohen Affinität in den MINT-Fächern.

Private Hochschulen im Bereich Bauingenieurwesen sind mir nicht bekannt. Ich habe das hier in Berlin mit unseren Partnern schon mal ange-regt. Zu finanzieren wäre das, aber es gibt derzeit kein Angebot. Die staatlichen Angebote sind hier in Berlin durch die HWR im dualen Studiengang gegeben. Es gibt andere Hochschulen, an denen man auch Bauingenieurwesen studieren kann.

Meine Damen und Herren, wenn Sie hier durch Berlin fahren, fahren Sie ja gefühlt von einem Schlagloch ins andere oder von einer Baustelle in die nächste. In den nächsten Jahren stehen große Infrastrukturprojekte in Berlin an: Bundesauto-bahnen und Autobahnbrücken müssen in Berlin erneuert werden. Aber wenn uns dann auf kom-munaler Ebene, auf Seiten der Auftraggeber die Fachkräfte, die Ansprechpartner verloren gehen. Deshalb weise ich seit Jahren darauf hin, dass das Land Berlin mehr tun muss bei der Ausbildung von Bauingenieuren. Wir sind deshalb über die Berliner Landesgrenze hinaus ins Land Branden-burg gegangen. Dort sind wir mit offenen Armen empfangen worden. Falls jemand hier aus dem

Bereich kommt, vielen Dank dafür. Es gibt in Brandenburg eine Agentur „Duales Studium“. Wir bilden auch Bauingenieure an der FH Pots-dam aus. Das läuft sehr gut. Da ist alles praxisin-tegrierend. Wir haben noch keine abschließende Erfahrung bei der Ausbildung von ausbildungsin-tegrierenden Bauingenieuren, denn wir machen das noch nicht lange genug. Das bietet die BTU [Brandenburgische Technische Universität Cott-bus-Senftenberg] in Cottbus an, aber da haben wir bis jetzt noch keinen Studenten installieren können.

Der Vorsitzende: Trotzdem eine Zusatzfrage, Herr Schulz?

Abg. Uwe Schulz (AfD): Ja, dann noch schnell eine. Sie schreiben in Ihrem Papier ja so treffend, dass die Digitalisierung nicht die Arbeitskraft ab-schafft. Trotzdem werden Sie in Zukunft mehr digitalisieren, aber wahrscheinlich weniger Ar-beitskräfte haben. Haben Sie schon Planun-gen/Personalplanungen, die auch auf Azubis zielt, die zeigt, dass Sie in Zukunft weniger Azu-bis einstellen werden, weil die Digitalisierung ganz einfach ein wenig Arbeitskraft wegnimmt? Danke.

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH): Nein, das ist eine Beobachtung, die ich nicht teil-en und nicht bestätigen kann. Digitalisierung führt in unserer Branche nicht zu einer Einspa-rung von Arbeitskräften. Zumindest derzeit und in einem absehbaren Zeitraum nicht. Wir brau-chen die Menschen, und wir brauchen mehr Menschen.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank auch für diese Runde. Dann fahren wir fort mit der FDP-Frak-tion. Herr Kollege Todtenhausen.

Abg. Manfred Todtenhausen (FDP): Ja, vielen Dank. Ich teile mir die Redezeit mit dem Kolle-gen Brandenburg. Ich möchte mich noch einmal bei Ihnen als Geschäftsführer vom Tiefbauunter-nehmen Frisch & Faust bedanken, Herr Mießen. Danke dafür, dass Sie uns die Möglichkeit gege-ben haben, Ihren Fachbetrieb besuchen zu dür-fen, und dass wir auch die Möglichkeit hatten, Kontakt mit den Auszubildenden zu haben. Für



mich persönlich war es als Handwerker tatsächlich ein Highlight. Ich glaube, das wissen Sie auch. Alle Teilnehmer bekamen hautnah Möglichkeiten und Potenziale Ihres Handwerks gezeigt, und das war schon beeindruckend. Und wir konnten uns auch mit den Auszubildenden unterhalten, die da waren. Die Enquete-Kommission hat hier die praktische Wirklichkeit gesehen und einen modernen Innungsbetrieb angetroffen, und dafür sind wir Ihnen dankbar, das bleibt uns allen in guter Erinnerung. Es liegt aber immer an den handelnden Personen, und ich glaube, es müsste mehr Menschen vom Schlage Mießen geben, der auf der einen Seite den Erfolg des Unternehmens, aber auf der anderen Seite auch den Erfolg der Menschen, die dort beschäftigt sind, im Auge hat.

Meine Fragen an Sie: Können Sie sich multiplizieren in andere Betriebe? Kennen Sie das, dass sich in anderen Betrieben Menschen ähnlich engagieren wie Sie? Können Sie Ihr Wissen Laien weitergeben? Und zu den Aufstiegsmöglichkeiten: Sie haben ja von jungen Menschen gesprochen, die vielleicht schulische Probleme haben. Welche Aufstiegsmöglichkeiten gibt es? Haben Sie welche dabei, die letztendlich dann den Meister gemacht haben, die sich besonders herausgestellt haben? Soweit meine Fragen.

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH): Das Problem des Duplizierens, das ist für mich ganz persönlich kein Problem. Vor 58 Jahren habe ich damit schon die erste Erfahrung gemacht, weil ich einen Zwilling Bruder habe. Also, mich gibt es zweimal, aber mein Zwilling Bruder ist BWL'er und kann mir hier in Berlin nicht helfen. Ich versuche als Multiplikator aufzutreten. Überall da, wo ich eingeladen werde und mindestens zehn Zuhörer habe, stelle ich mich gerne zur Verfügung, um unser Konzept dann auch am Ende duplizieren zu lassen. Ja, gerne. Dafür braucht es auf der anderen Seite jemanden, der mir zuhört. Das sind durchaus zahlreiche Menschen. Und es gelingt mir auch immer – wenn ich zum Beispiel selber noch in die Schulen gehe oder auf Messen bin oder in Ausschüs-

sen sitze –, dass Menschen/Partner auf mich zukommen und fragen: Wie macht ihr das denn? Dann nehme ich mir immer gerne die Zeit und erkläre ganz ausführlich, wie wir das machen, um damit eine To-do-Liste, eine Handreichung zu geben, damit man mein Handeln dupliziert.

Der Vorsitzende: Kollege Brandenburg.

Abg. Dr. Jens Brandenburg (FDP): Ja, vielen Dank auch für die Darstellung. Ich würde einen Punkt nochmal herausgreifen. Sie haben ja die Lern-App neben den anderen Dingen erwähnt, die Sie auch im digitalen Bereich tun. Uns ist es ein wichtiges Anliegen, dass wir solche Möglichkeiten immer dann viel stärker nutzen, wenn sie wirklich einen Mehrwert für die Ausbildung bieten. Vor dem Hintergrund würde mich einfach mal sehr interessieren, wie diese Lern-App zustande gekommen ist. Das scheint ja eine Kooperation mit der Berufsschule gewesen zu sein. Also: Was war der Anstoß? Wer definiert die Inhalte? Was sind auch Ihre Hoffnungen? Und wo sehen Sie Begrenzungen, solche Methoden weiter auszubauen?

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH): Das war eine persönliche Initiative eines einzelnen Lehrers, der sich mit dem Thema beschäftigt hat und der eine Lern-App gebaut hat. So ist mir das zugetragen worden, so habe ich es dann auch gesehen. Da werden – wie in der Führerscheinprüfung – Fragen mit Antwortmöglichkeiten vorgegeben und die App schaltet erst dann auf Grün, wenn die Antwort richtig gegeben worden ist. Das sind Dinge, die wir unterstützen. Die Unterstützung geht dahin, dass wir sozial schwächere Auszubildende auch unter Umständen mit einem Smartphone ausstatten. Das kostet ja heute Gott sei Dank kein Geld mehr. Aber wenn wir dann auf diesem Wege dazu beitragen, dass die App eine höhere Akzeptanz findet und wir das auch am Lernergebnis ablesen können, dann unterstützen wir einen solchen Weg sehr gerne und nutzen da immer wieder die Kompetenz von denjenigen, die das gut können.

Abg. Dr. Jens Brandenburg (FDP): Eine Nachfrage dazu: Ist denn vorgesehen, diese App auf weitere



Berufsschulen, vielleicht auch Bundesländer oder Betriebe auszudehnen?

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH):

In den entsprechenden Gremiensitzungen in der Berufsschule habe ich angeregt, genau dieses zu tun. Von unsere Seite gibt es da grünes Licht. Wir unterstützen das. Und wir ermutigen andere Lehrkräfte, das auch zu machen, oder vielleicht sogar im Rahmen der Berufsschule. Da reden wir dann aber über das Thema Breitbandausbau in den Berufsschulen. Da stoßen wir dann auch schnell an technische Hinderungsgründe. Wir können als Wirtschaft, als klein- und mittelständisches Bauunternehmen, lediglich darauf hinweisen, wo unser Bedarf ist. Umsetzen müssen das dann die Verantwortlichen in der Schule selber.

Der Vorsitzende: Herzlichen Dank. Eine Punktlandung der FDP-Fraktion. Dann würden wir jetzt zu der Fraktion DIE LINKE. kommen. Und das Wort erhält Frau Kollegin Krellmann.

Abg. **Jutta Krellmann (DIE LINKE.):** Vielen Dank, Herr Mießen, für diese interessanten mündlichen und auch schriftlichen Ausführungen. Wir hätten noch ein paar Anschlussfragen: Ich selbst habe ungefähr im November/Dezember bei einem parlamentarischen Abend der SOKA-Bau teilgenommen. Dort wurde präsentiert, dass im Bau-Bereich die Anzahl der Ausbildungsplätze und der an einer Ausbildung Interessierten um 15 bis 20 Prozent zugenommen hat. Alleine schon aufgrund der Möglichkeiten, die die Umlagefinanzierung der Sozialkasse auch für Unternehmen an der Stelle bietet. Es wäre nett, wenn Sie nochmal aus Ihrer Sicht sagen könnten, wie da ein weiterer Zusammenhang ist. Und ansonsten haben wir noch die Frage nach der Qualität der Ausbilder. Denn wenn diese im Grunde so agil mit den Auszubildenden im Betrieb umgehen, haben sie die Ausbildereignungsverordnung? Gibt es andere Qualifikationen? Haben sie Zusatzqualifikationen?

Und Sie benutzen in Ihrer schriftlichen Präsentation den Begriff der betriebssoziologischen Kompetenz. Vielleicht können Sie den bitte nochmal

ein bisschen näher ausführen, damit wir dement-sprechend wissen, was genau dahinter steckt. Danke.

Der Vorsitzende: Ja, wollen Sie sich anschließen oder soll Herr Mießen gleich antworten? Frau Professor Bylinski hat Nachfragen.

Sachverständige **Prof. Dr. Ursula Bylinski:** Vielen Dank für die interessanten Ausführungen und Kompliment auch für Ihre Arbeit. Das ist sozusagen ein Leuchtturmprojekt und macht auch Mut für andere. Ich möchte aber gerne noch einmal nach den Unterstützungsstrukturen fragen, weil es ja neben den Leuchtturmprojekten unser Ansinnen ist, auch die Regel auszubauen, sodass andere Betriebe ebenfalls die Möglichkeit haben, diesen Weg zu gehen, den Sie schon beschritten haben. Sie haben Unterstützungsstrukturen genannt: AbH und Mentoring. Was würden Sie vorschlagen? Was könnte auch durch staatliche Förderangebote beispielsweise an Unterstützungsstrukturen eingeführt und ausgebaut oder vielleicht auch weiterentwickelt werden?

Der Vorsitzende: Danke sehr. Herr Mießen, bitte.

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH): Das Umlageverfahren der SOKA-Bau halte ich im derzeitigen Stadium für unentbehrlich. Es ist kein Blick in die Glaskugel, dass, wenn man das Umlageverfahren abschaffen würde, es zu einem Einbruch in den Auszubildendenzahlen käme. Das steht fest. Deshalb habe ich auch eingangs erwähnt, dass das Umlageverfahren der Sozialkassen, wie in anderen Berufen, ein sehr wichtiges ist, um das Thema Ausbildung am Leben zu halten. Darin sehe ich einen sehr, sehr großen Vorteil. Bei den Ausbildern lege ich großen Wert darauf, dass wir in unserem Unternehmen zum Beispiel jedes Jahr mindestens einen Mitarbeiter zusätzlich in die AEVO-Prüfung schicken. Damit möchte ich die formale Basis der Ausbildungskompetenz im Unternehmen verbreitern; und es verbreitert ja ebenso den Horizont der Mitarbeiter, wenn sie in einen AEVO-Lehrgang gehen. Wir machen damit unsere Ausbildung noch besser. Das ist mein Wunsch und mein Ziel: Noch besser als sie ohnehin schon ist, aber auch rein



formal besser, je mehr AEVO-Mitarbeiter wir haben.

Betriebssoziologische Kompetenz: Das ist ein Begriff, der mir sehr am Herzen liegt. Nun sind wir kein Sozialträger, sondern ein Tiefbauunternehmen, und die Vermittlung von sozialen Kompetenzen gehört vordergründig nicht zu unserem Handwerk. Aber die Sozialisation unserer jungen Mitarbeiter liegt mir sehr am Herzen, und wir müssen ihnen mehr mit auf den Weg geben. Und da wäre es für mich so eine Wunschvorstellung, dass die Möglichkeit, die die Bundesregierung über das Wirtschaftsministerium bis hin in die überbetrieblichen Ausbildungszentren liefert, wo Sozialpädagogen beschäftigt werden können, dass man das auch in die Unternehmen hineinträgt, dass man den Unternehmen unter durchaus strengen Voraussetzungen und in engen Grenzen die Möglichkeit gibt, Sozialpädagogen beschäftigen zu können, die aus den gleichen Töpfen finanziert werden, wie das in den überbetrieblichen Ausbildungszentren ist. Das meine ich mit betriebssoziologischer Kompetenz in die Unternehmen. Das fehlt uns ein wenig, dass wir den Sozialbetreuer neben den Auszubildenden stellen. Das ist leider nicht gegeben. Und wir stellen auf der anderen Seite aber einen vermehrten Bedarf fest. Darum geht es ja: Die Unterstützungsstrukturen bei uns im Unternehmen – auch in der Branche. Ich persönlich wünsche mir, so ähnlich wie man das in anderen Bundesländern macht, dass man auch in Berlin ein Monitoring einführen würde, um den Verbleib der Schulabsolventen zu beobachten. Wenn sie die Schule verlassen, sind sie erstmal weg. Das finde ich nicht gut. Wir verlieren sie aus dem Blick, und wir wissen auch nicht, wo sie bleiben: Sind sie in Nachreifeprozessen an den OSZ, an den Oberstufenzentren, für eine 11. Klasse zum Beispiel? Das wird nicht erfasst, darüber gibt es keine Daten in Berlin. Das würde ich mir zum Beispiel als Unterstützungsstrukturen wünschen, dass man weiß, wo sind die Schüler nach der Schule, um sie dann noch intensiver betreuen zu können.

Der Vorsitzende: Danke sehr, Herr Mießen. Und abschließend Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. Das Wort hat Frau Kupfer.

Sachverständige **Uta Kupfer:** Vielen Dank, Herr Mießen, für diesen sehr interessanten Vortrag. Ich habe noch drei Fragen. Zum einen: Sie übernehmen Verantwortung für Jugendliche, die man gut und gerne als schulmüde bezeichnen kann, die viele Fehltag haben, die wahrscheinlich nicht die besten Noten, vielleicht auch gar keinen Schulabschluss haben, und bringen sie bis zur Ausbildungsreife. Sie bringen sie auch dahin, dass sie letztendlich einen Ausbildungsabschluss haben. Sie sagen, Sie sehen darin eine soziale Verantwortung und würden es begrüßen, wenn das auch andere Betriebe machen würden. Meine Frage ist: Welchen Mehrwert hat der Betrieb oder haben Sie denn davon, dass Sie diese Menschen nehmen und sie weiterqualifizieren bis zum Ausbildungsabschluss? Weil Betriebe schauen ja auch drauf, welchen Mehrwert habe ich denn davon, wenn ich einen solchen Schüler dann letztendlich einstelle. Das könnte man ja gut weitertragen und sagen: Wir haben hier auch einen großen Mehrwert, wir haben Leute, die fit sind, das können sie auch machen.

Die andere Frage ist: Wenn solche Jugendlichen in den Betrieb kommen und in der Schule viele Fehltag haben, ändert sich das dann in der Ausbildung? Und worin sehen Sie die Ursache, dass sie sagen: „Ausbildung, da komme ich dann doch schon, die Schule war nicht so wichtig“? Und die dritte Frage: Können Sie das nochmal mit den Berufen ausführen, welche Berufe Ihnen gerade fehlen? Denn ich bin im Bundesinstitut für Berufsbildung und da an der einen oder anderen Berufszulassung beteiligt.

Der Vorsitzende: Dann Herr Mießen, ist gleich Antwort gewünscht.

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH): Ja, die Fachkraft für Robotics zum Beispiel, den Beruf gibt es nach meiner Kenntnis noch nicht. Damit wäre ein Mitarbeiter beschrieben, der hoch komplexe Anlagen bedienen kann. Da stehen wir noch ganz am Anfang. Wir bilden diese jungen



Menschen nach der Ausbildung - zum Beispiel zum Tiefbaufacharbeiter, zum Kanalbauer, zum Rohrleitungsbauer – intern weiter und führen sie an die hoch komplexen Maschinenvorgänge heran, damit sie dann die Maschinen bedienen können. Das wäre ein Beispiel. Da können wir uns dann vielleicht bilateral nochmal drüber unterhalten.

Fehltag: Manche Azubis haben bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung mehr Fehltag als Anwesenheitstage, obwohl wir intensiv mit ihnen sprechen und sie rechtzeitig darauf hinweisen. Bei manchen sind Muster zu erkennen, bei manchen sind keine Muster zu erkennen. Die Meldungen gerade jetzt aus den letzten Tagen führen dazu – das weiß ich –, dass in den nächsten Tagen die Krankmeldungen steigen werden. Ob mit oder ohne Grund, das lasse ich jetzt mal dahingestellt sein. Wer krank ist, ist krank, aber ich kenne namentlich Praxen, bei denen unsere Azubis für eine Krankschreibung nicht mehr bis zum Arzt müssen. Die bekommen die AU-Bescheinigung am Tresen. Und das sind Dinge, die sind aus Sicht der Wirtschaft unmöglich. Also, da ist ordnungspolitisch viel zu tun. Das ist nicht meine Aufgabe, aber meine Aufgabe ist es, das zu benennen und anzuklagen.

Welchen Mehrwert haben wir? Da gebe ich gerne eine Zahl. Das Durchschnittsalter in unserem Unternehmen liegt bei 39 Jahren, weil wir in unsere, in die Frisch & Faust-Pyramide immer wieder junge Menschen nachschieben können. Das Durchschnittsalter in der Branche liegt bei 48 Jahren. Wie groß ist der Unterschied? Das sind neun Jahre, und die definiere ich als unseren betriebsspezifischen Vorsprung in der Personalentwicklung; Wir haben neun Jahre Vorsprung in der Personalentwicklung. Und jetzt ein unglückliches Wort – aber das gibt es nun mal in der Arbeitsagentur: Das durchschnittliche Berufsaustrittsalter im Bauwesen liegt leider bei 56 Jahren. Das heißt, die Mehrzahl der Unternehmen in der Bauwirtschaft wird in sieben/acht Jahren ein nennenswertes Problem bekommen. Dann stehen wir mit unseren gut ausgebildeten Fachkräften

zur Verfügung und können die Aufträge alle abarbeiten. Das ist ein nomineller Mehrwert.

Der Vorsitzende: Frau Professor Solga, bitte.

Sachverständige **Prof. Dr. Heike Solga:** Ich habe noch eine Anschlussfrage: Wenn es unter Ihren Azubis auch einige gibt, die so viele Fehltag oder Fehlzeiten haben, wie regeln Sie das mit der Übernahmequote. Wie viele Ihrer 40 Azubis und Studierenden übernehmen Sie? Wonach wählen Sie aus, wen Sie übernehmen oder wen nicht?

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH): Es gibt drei Kriterien für die Übernahme: Zuverlässigkeit, Leistung und Perspektive. Bedarf haben wir; wir sind ein wachsendes Unternehmen. Wir bilden in allen Bereichen, in allen Berufen zunächst mal für unseren eigenen Bedarf aus. Im letzten Jahr sind zwei Studenten der HWR fertig geworden, beide haben ein Angebot von uns bekommen, beide sind im Unternehmen. Das macht uns unheimlich stolz, dass wir dann auch attraktiv sind für Absolventen der HWR, die gerade ihren Bachelor in der Tasche haben und dann in unserem Unternehmen weiter arbeiten.

Bei den Auszubildenden: Wenn jemand 150 Fehltag hat, ist das ein Garant dafür, dass es zu keiner Übernahme kommt. Die Zahl der Auszubildenden, bei denen das zutrifft, die steigt leider seit einigen Jahren - trotz Gesprächen, trotz Hinzuziehung von Sozialpädagogen -, aber die Fehltag sind da. Das lässt sich der Mitarbeiterschaft, die 10/15/20 Jahre bei uns im Unternehmen sind, schlichtweg nicht vermitteln, dass man so einem jungen Menschen dann noch ein Übernahmeangebot gibt. Das ist zum Beispiel ein ganz wesentlicher Grund, warum ich gegen eine Übernahmeverpflichtung bin, gegen eine Arbeitsplatzgarantie zum Ende der Ausbildung. Das wäre für mich das falsche Zeichen, weil die jungen Menschen dann merken, es geht auch ohne Leistung in die Beschäftigung. Und das ist nach meiner persönlichen Überzeugung der falsche Weg.

Der Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank den Fraktionen, aber vor allem Ihnen, Herr Mießen, für Ihr Kommen heute. Die Zeit ist schon in der



ersten Runde um. Sie haben sehr kompetent Auskunft geben können und viele Fragen beantwortet. Und ich glaube, wir alle sind sehr beeindruckt von dem, wie Sie das Thema Ausbildung angehen. Sie zeigen soziale Verantwortung, einen guten Blick für die Zukunft – in der Branche und für Ihr eigenes Unternehmen. Ganz herzlichen Dank, dass Sie nicht nur den Betriebsbesuch ermöglicht haben, sondern auch nochmal der gesamten Kommission Rede und Antwort gestanden haben. Wir wünschen Ihnen alles Gute, Ihnen persönlich, Ihrem Unternehmen und vor allem Ihren vielen Auszubildenden und herzlichen Dank nochmal für Ihr Kommen.

Dieter Mießen (Frisch & Faust Tiefbau GmbH):

Auch von meiner Seite abschließend nochmal ein herzliches Dankeschön für Ihre sehr interessierten Fragen. Die letzte halbe Stunde war so das, was mich warmlaufen lässt. Wenn Sie Fragen haben, meine Kontaktdaten stehen Ihnen zur

Verfügung. Ich nehme mir gerne die Zeit, um Ihre individuellen Fragen zu beantworten. Vielen Dank, dass ich heute hier sein durfte.

Der Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank auch für das Angebot, nochmal Nachfragen zu beantworten. Dann ist die öffentliche Sitzung hiermit geschlossen und ich darf die Gäste bitten, den Saal zu verlassen. Wir sind schon über die Zeit.

Dann fahren wir mit der nichtöffentlichen Sitzung fort.

Ende der Sitzung: 14:09 Uhr

gez. Dr. Stefan Kaufmann, MdB

Vorsitzender