

IHK-Online Umfrage 2019 zur Aus- und Weiterbildung

Ergebnisse für das Land Baden-Württemberg

Herausgeber Industrie- und Handelskammer
Region Stuttgart
Jägerstraße 30, 70174 Stuttgart
Postfach 10 24 44, 70020 Stuttgart
Telefon 0711 2005-0
Telefax 0711 2005-1354
www.stuttgart.ihk.de
info@stuttgart.ihk.de

Konzeption Abteilung Volkswirtschaft, Kommunikation,
Qualitätsmanagement

Redaktion Abteilung Beruf und Qualifikation

Stand August 2019

© 2019 Industrie- und Handelskammer
Region Stuttgart
Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier
und elektronischen Datenträgern sowie
Einspeisungen in Datennetze nur mit
Genehmigung des Herausgebers.
Alle Angaben wurden mit größter Sorgfalt
erarbeitet und zusammengestellt. Für die
Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts
sowie für zwischenzeitliche Änderungen
übernimmt die Industrie- und Handels-
kammer Region Stuttgart keine Gewähr.



*Zertifiziertes Qualitätsmanagement
nach DIN ISO 9001*

Die wichtigsten Ergebnisse	5
1. Strukturdaten zur Umfrage	9
1.1 Beteiligung	9
1.2 Branchenzugehörigkeit	10
1.3 Anzahl der Beschäftigten in den Unternehmen	12
1.4 Anzahl der Auszubildenden	13
2. Auswertung der Umfrage - Ausbildung	14
2.1 Besetzung der Ausbildungsplätze	14
2.2 Gründe für die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	16
2.3 Reaktion auf Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsplätze	17
2.4 Mangelnde Ausbildungsreife	20
2.5 Leistungsschwächere Schulabgänger	21
2.6 Rahmenbedingungen	23
2.7 Eignungsfeststellung	24
2.8 Mindestausbildungsvergütung	25
2.9 Integration von Flüchtlingen	25
2.10 Fachkräfteeinwanderungsgesetz	26
2.11 Wirtschaft 4.0 verlangt nach neuen Kompetenzen	27
2.12 Vorbereiten der Auszubildenden auf das Arbeiten 4.0	28
2.13 Medienkompetenz der Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung	29
2.14 Aktualität der Ausbildungsberufe	30
2.15 Teilqualifikationen	30
2.16 Prüfertätigkeit	30
3. Auswertung der Umfrage – Weiterbildung	31
3.1 Weiterbildungsarten	31
3.2 Aktuell wichtige Weiterbildungsthemen	32
3.3 Zugang zu Weiterbildung und Beratung	33
3.4 Instrumente zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung	34
3.5 Nationale Weiterbildungsstrategie	35
4. Online-Fragebogen	36
Anschriften	46

Die wichtigsten Ergebnisse

Besetzung der Ausbildungsplätze weiterhin schwierig

Zwar hat sich die Situation im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert, dennoch gelingt es auch in diesem Jahr nicht allen Unternehmen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Fast jedes dritte Unternehmen findet nicht für alle angebotenen Lehrstellen einen passenden Auszubildenden. Die größten Schwierigkeiten bei der Besetzung der Ausbildungsplätze hat wie in den Jahren zuvor das Gastgewerbe. Dort ist die Besetzungsquote im Vergleich zum Vorjahr zwar auch leicht angestiegen, aber dennoch können nur 44,8 Prozent der Unternehmen alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Schwer tun sich auch das Baugewerbe mit 62,5 Prozent und die Verkehrsbranche mit 55,7 Prozent Besetzungsquote.

Immer mehr Unternehmen stehen ohne Bewerbungen da

Bei fast einem Drittel der Unternehmen (31,3 Prozent), die nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, gingen auf Ausbildungsplatzangebote gar keine Bewerbungen ein. Dies ist der schlechteste Wert seit 2015. Knapp drei Viertel der Unternehmen (72,4 Prozent, Vorjahr 76,7 Prozent), die Plätze nicht besetzen konnten, erhielten keine geeigneten Bewerbungen.

Die Unternehmen packen es an

Auf vielfältige Weise versuchen die Unternehmen Bewerber für die betriebliche Ausbildung zu gewinnen. Mittlerweile gibt jedes zweite Unternehmen an, mit verbessertem Ausbildungsmarketing auf rückläufige Bewerberzahlen und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu reagieren. Neben dem Angebot von Praktikumsplätzen erschließen sich die Unternehmen in zunehmendem Umfang neue Bewerbergruppen wie zum Beispiel Studienabbrecher (43,3 Prozent, Anstieg seit 2015 um knapp 10 Prozentpunkte). Immer mehr Unternehmen bieten ihren Auszubildenden auch finanzielle oder materielle Anreize oder Auslandsaufenthalte während der Ausbildung.

Viele Schulabgänger sind nicht fit für die Ausbildung

Nochmals leicht mehr Unternehmen als im Vorjahr stellen bei den Schulabgängern Mängel bei der Ausbildungsreife fest (93,8 Prozent, Vorjahr 93,4 Prozent). Am häufigsten werden die Leistungsbereitschaft und Motivation (63,6 Prozent), das mündliche und schriftliche Ausdrucksvermögen (59,7 Prozent), die Belastbarkeit (57,8 Prozent) sowie die Disziplin (53,6 Prozent) bemängelt. Vielen Unternehmen würden realistischere Berufsvorstellungen bei den Schulabgängern das Ausbilden erleichtern. Die meisten Unternehmen stellen die Eignung von Jugendlichen für die

Die wichtigsten Ergebnisse

Ausbildung in Bewerbungsgesprächen fest. Vor allem Informationen aus Schulzeugnissen und Erfahrungen aus Praktika helfen bei der Entscheidungsfindung.

Unternehmen sehen Potenzial auch bei leistungsschwächeren Schulabgängern

Seit 2015 geben immer mehr Unternehmen an, lernschwachen Jugendlichen grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung eine Chance zu geben. Nur jedes fünfte Unternehmen gibt an, dass es nicht möglich sei, Leistungsschwächere zu fördern oder zu integrieren. Unternehmen begegnen der mangelnden Ausbildungsreife vor allem mit eigenen Nachhilfeangeboten (39,2 Prozent), 35,9 Prozent nutzen ausbildungsbegleitende Hilfen der Agentur für Arbeit und 15,7 Prozent bieten betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ) an. Auch die Ausbildung in zweijährigen Berufen ist für immer mehr Unternehmen ein erfolgsversprechender Ansatz. Ausbilden heißt auch sich Zeit nehmen für den Einzelnen, ein Drittel der Unternehmen beklagt allerdings zu wenig Zeit dafür zu haben.

Bessere Zusammenarbeit mit den Berufsschulen gewünscht

Für den erfolgreichen Einstieg ins Arbeitsleben braucht es auch den Partner Berufsschule: Mehr als jedes dritte Unternehmen (35,5 Prozent) wünscht sich eine bessere Zusammenarbeit mit seiner Berufsschule. 34,4 Prozent der Unternehmen bezeichnen die räumliche Entfernung zur Berufsschule als zu weit und 31,4 Prozent beklagen zu viel Unterrichtsausfall an der Berufsschule.

Flüchtlinge sind in der Ausbildung angekommen

20,1 Prozent der Unternehmen bilden Flüchtlinge aus (Vorjahr 16,3 Prozent). 13,3 Prozent (Vorjahr 15,5 Prozent) planen dies in den nächsten zwei Jahren.

Um geflüchteten Menschen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern bieten noch 17,4 Prozent Praktika und Einstiegsqualifizierungen, an (Vorjahr 19 Prozent). 3,4 Prozent planen es in den kommenden zwei Jahren (Vorjahr 5,6 Prozent).

Fast die Hälfte der Unternehmen hat Erfahrung mit Auszubildenden aus Ländern der Europäischen Union bzw. aus Drittstaaten.

Die wichtigsten Ergebnisse

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Die Unternehmen sehen in fortgeschrittenen Deutschkenntnissen, Informationen zu schulischen und beruflichen Vorkenntnissen und wenig Bürokratie bei der Einstellung die wichtigsten Grundvoraussetzungen damit junge Menschen aus Drittstaaten eine betriebliche Ausbildung beginnen können.

Wirtschaft 4.0: IT-Kompetenzen werden immer wichtiger

Nach Ansicht von 78,6 Prozent der Unternehmen nehmen IT-Kompetenzen bei der Rekrutierung neuer Auszubildender an Bedeutung zu (Vorjahr 76,4 Prozent). Wirtschaft 4.0 verlangt verstärkt selbstständiges und verantwortungsbewusstes Handeln (55,9 Prozent und 48,4 Prozent), Kommunikationsfähigkeit (54 Prozent) sowie strukturiertes Arbeiten (50,3 Prozent). Die Medienkompetenz ihrer Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn schätzen die meisten Unternehmen auf Basisniveau ein. Nicht überraschend bringen sie eher sehr gute Kompetenzen im Bereich Social Media mit (58,9 Prozent). Kompetenzen im Datenschutz vermissen 50,3 Prozent der Unternehmen.

Azubi-Projekte bereiten besonders gut auf Arbeiten 4.0 vor

60,4 Prozent der Unternehmen reagieren auf das veränderte Arbeiten 4.0 mit interdisziplinären abteilungsübergreifenden Azubi-Projekten. Gute Möglichkeiten bieten auch Zusatzqualifikationen wie zum Beispiel IT-Kenntnisse oder persönliche Fähigkeiten (38,1 Prozent), neue Formen der Wissensvermittlung, zum Beispiel durch Lernprozessbegleiter (24,6 Prozent) und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Berufsschule (22,3 Prozent).

Ausbildungsberufe machen fit für die digitale Arbeitswelt

Mehr als drei Viertel der Unternehmen sind mit den Berufen vollkommen oder im Großen und Ganzen zufrieden. Wenn Unternehmen die Aktualität der Ausbildungsberufe kritisieren, dann vor allem bei IT-Themen.

Unternehmen stellen fürs Prüferehrenamt frei

Das ehrenamtliche Engagement ist den Unternehmen wichtig. Rund 50 Prozent der teilnehmenden Unternehmen engagieren sich ehrenamtlich in Prüfungsausschüssen der IHKs und stellen die Mitarbeiter dafür auch frei.

Die wichtigsten Ergebnisse

Berufliche Weiterbildung ist das A und O für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen

Überwiegend bieten Unternehmen ihren Mitarbeitern firmeneigene Seminare an (69 Prozent). Über die Hälfte der Unternehmen setzt aber auch mit IHK-Aufstiegsfortbildungen auf die Höhere Berufsbildung, das Selbstlernen mit analogen Medien und immer öfter auch auf das selbstgesteuerte Lernen mit digitalen Medien.

Soft Skills, wie zum Beispiel Problemlösungsfähigkeit oder Kreativität, sowie IT-Kenntnisse und fachspezifische Kenntnisse sind die wichtigsten Weiterbildungsthemen für die Unternehmen. Führungsthemen gewinnen wieder an Bedeutung, Changemanagement und Projektmanagement verlieren im Vergleich zum Vorjahr leicht an Bedeutung.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen gibt an, keine weiteren Beratungsangebote zur betrieblichen Weiterbildung zu benötigen. Die Unternehmen, die sich mehr Beratung wünschen, wollen diese in erster Linie von den IHKs. Zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung halten die Unternehmen den Ausbau zielgruppenspezifischer Fördermittel, zum Beispiel durch Aufstiegs-BAföG, staatliche Prämien bei erfolgreicher Weiterbildung, mehr internetgestützte Weiterbildungsangebote und den Ausbau von Arbeitszeitkonten, um Zeit für Weiterbildung anzusparen, für am besten geeignet.

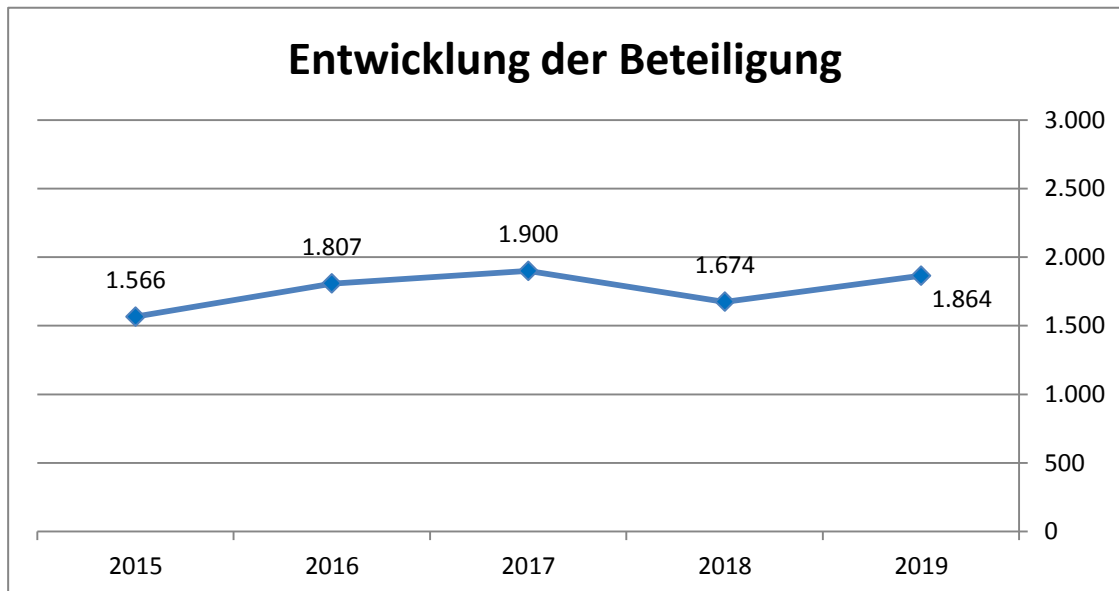
1. Strukturdaten zur Umfrage

1.1 Beteiligung

Die jährliche bundesweite Umfrage wurde im Zeitraum vom 8. Mai bis 31. Mai 2019 online durchgeführt. Die Auswahl und Ansprache der Unternehmen erfolgte direkt über die zwölf Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg.

Landesweit haben sich insgesamt 1.864 Unternehmen an der Umfrage beteiligt. Das sind 190 Unternehmen oder 11,4 Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor. Unter Betrachtung der vier Vorjahre liegt die diesjährige Beteiligung knapp über dem Mittelwert. Überwiegend beteiligten sich Ausbildungsbetriebe an der Umfrage. Der Anteil der Nichtausbildungsbetriebe liegt bei 5,2 Prozent und befindet sich damit fast auf dem gleichen Stand wie im Vorjahr.

Bundesweit ist die Beteiligung im Vergleich zum Vorjahr um knapp 2.000 gestiegen und liegt in diesem Jahr bei 12.467 beteiligten Unternehmen.

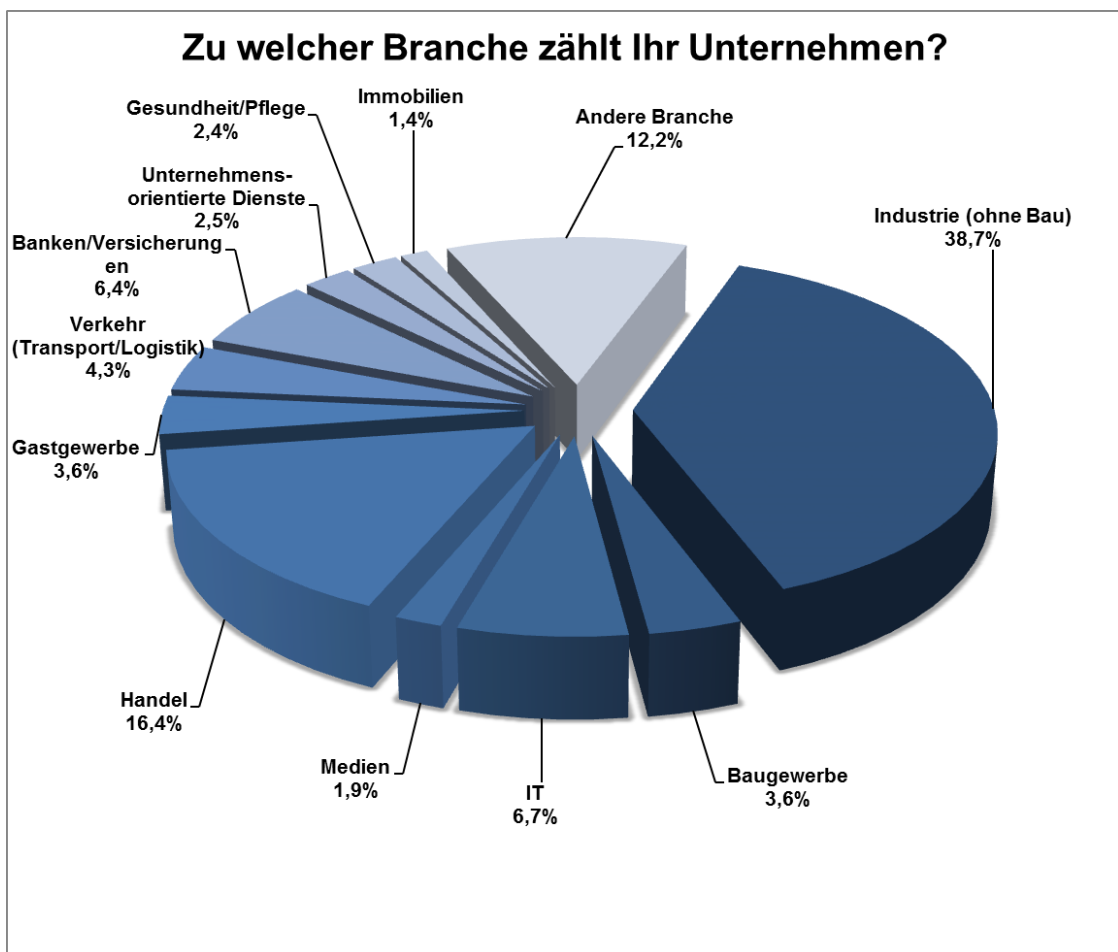


1. Strukturdaten zur Umfrage

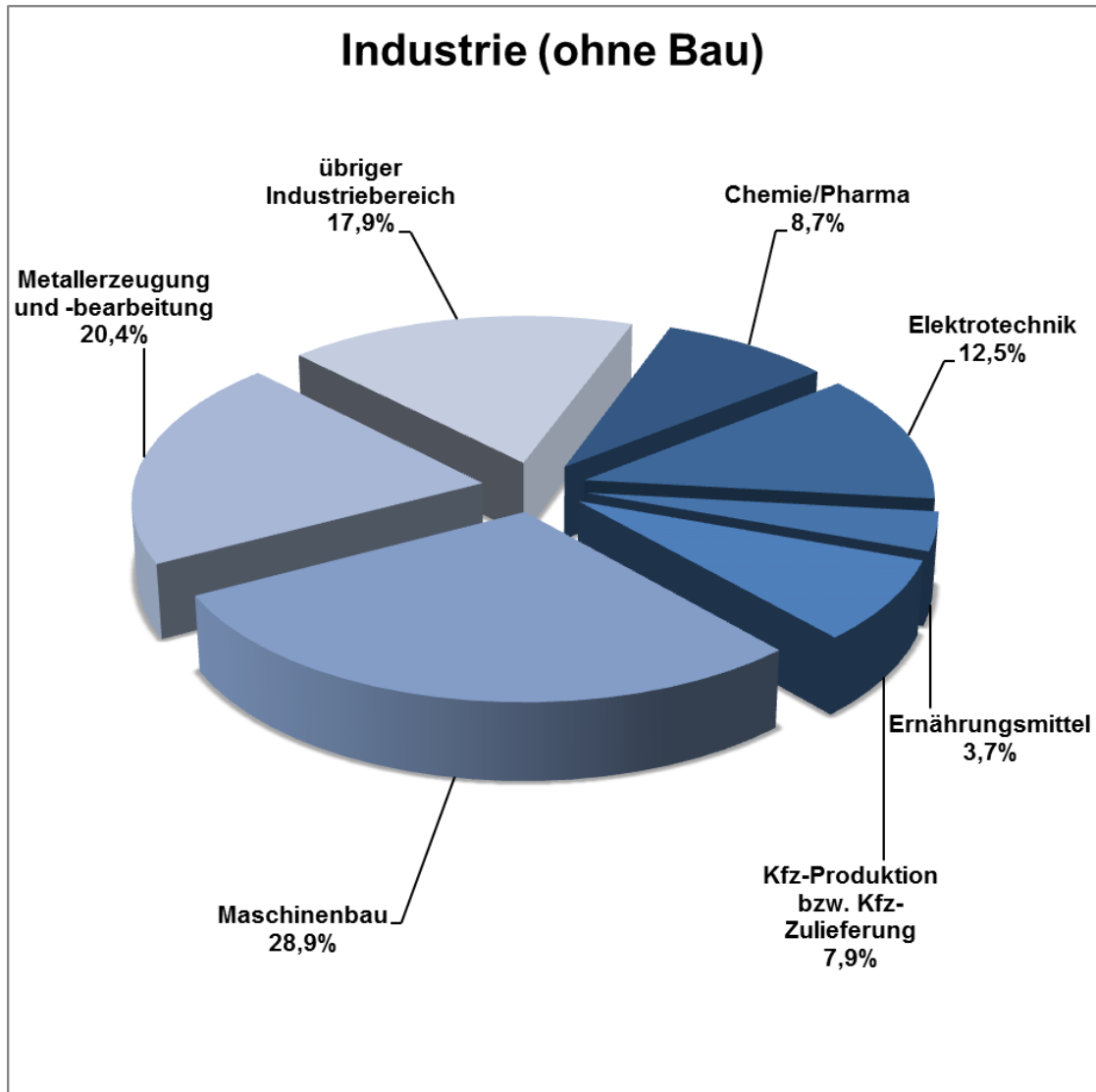
1.2 Branchenzugehörigkeit

Von den 1.864 teilnehmenden Unternehmen kommt mit rund 39 Prozent der größte Teil aus der Industrie (ohne Bau), gefolgt vom Handel mit 16,4 Prozent. Die Industrieunternehmen sind mit 28,9 Prozent im Maschinenbau, mit 20,4 Prozent in der Metallerzeugung und -bearbeitung sowie mit 12,5 Prozent im Bereich Elektrotechnik tätig.

35,1 Prozent der Unternehmen sind an einen Tarifvertrag gebunden, 4 Prozentpunkte weniger als im Vorjahr.



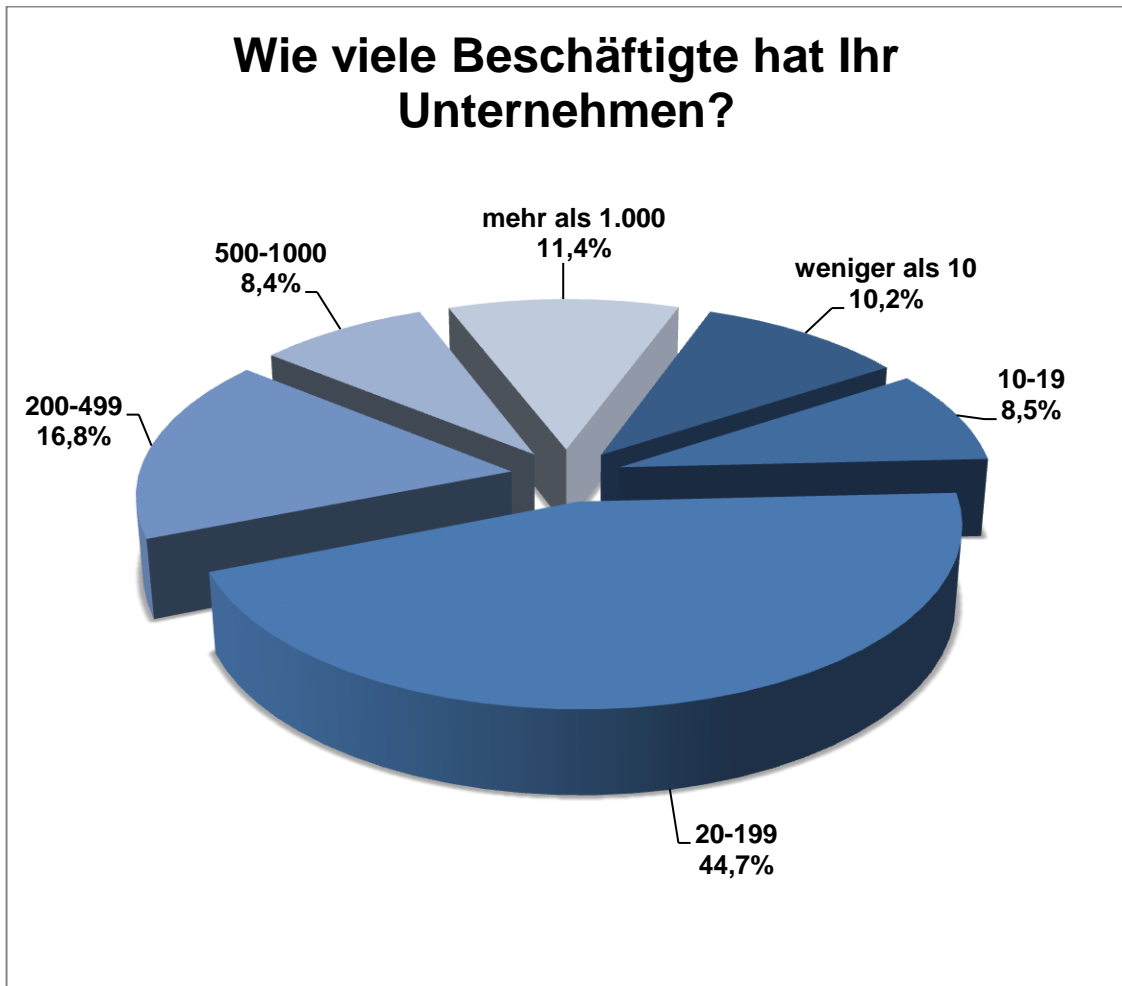
1. Strukturdaten zur Umfrage



1. Strukturdaten zur Umfrage

1.3 Anzahl der Beschäftigten in den Unternehmen

An der Umfrage haben sich mit 63,4 Prozent vor allem Unternehmen beteiligt, die weniger als 200 Mitarbeiter beschäftigen. Im Vorjahr lag dieser Anteil bei 62 Prozent.



1. Strukturdaten zur Umfrage

1.4 Anzahl der Auszubildenden

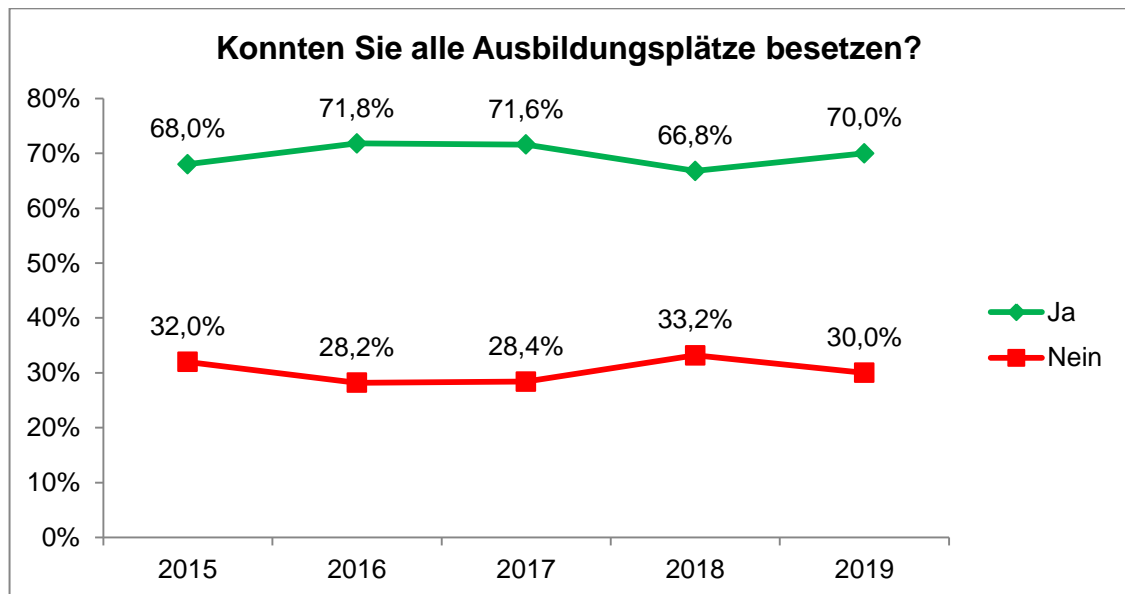
An der Umfrage haben sich vor allem Unternehmen beteiligt, die bis zu 15 Auszubildende beschäftigen (73,1 Prozent). Der Anteil ist nur geringfügig höher als im Vorjahr (72,4 Prozent).



2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

2.1 Besetzung der Ausbildungsplätze

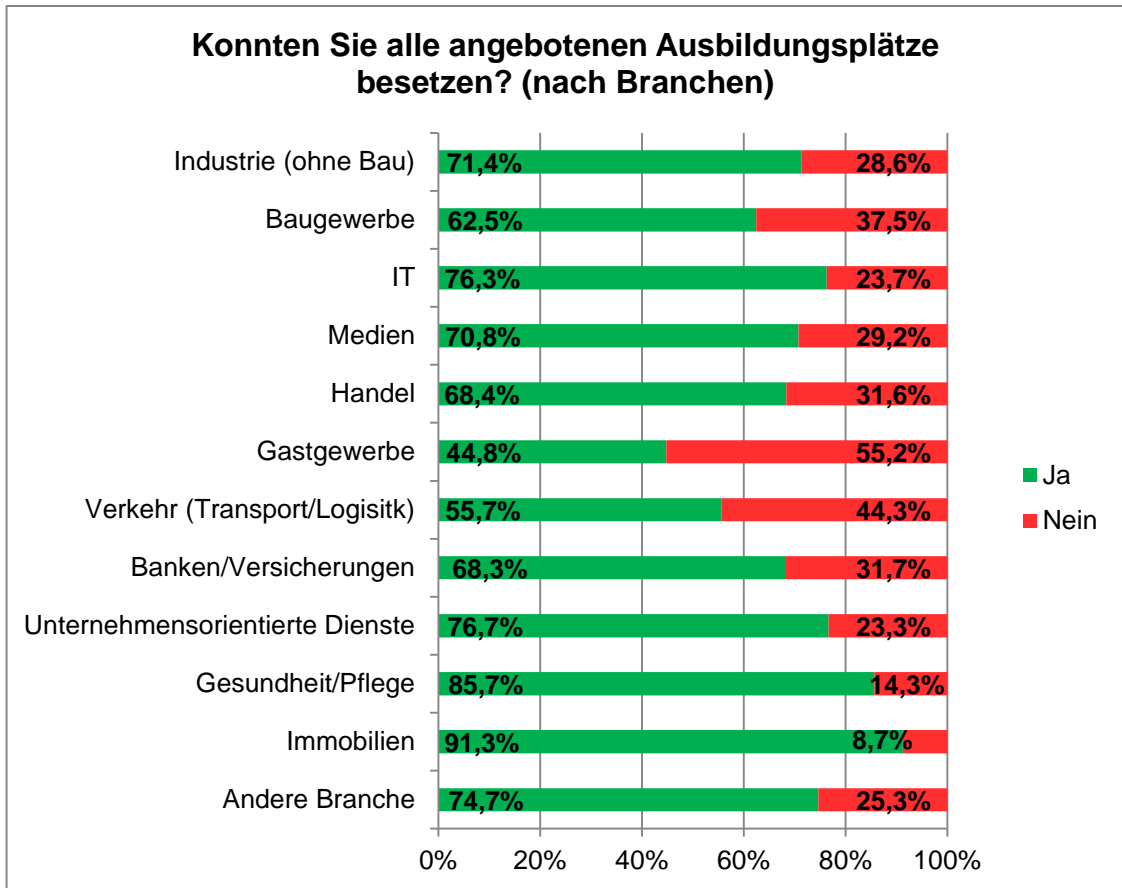
Aus Sicht der Unternehmen bleibt die Situation weiterhin angespannt: Immer noch fast jedes dritte Unternehmen in Baden-Württemberg (30 Prozent) konnte nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. 70 Prozent der teilnehmenden Unternehmen waren bei der Besetzung aller angebotenen Ausbildungsplätze erfolgreich – eine leichte Verbesserung zum Vorjahr (66,8 Prozent).



Ein Blick auf die einzelnen Branchen zeigt, dass in Baden-Württemberg Unternehmen im Gastgewerbe immer noch die größten Probleme haben, Auszubildende für alle angebotenen Plätze zu finden. Zwar ist der Wert im Vergleich zum Vorjahr um 4,1 Prozentpunkte gestiegen, dennoch konnten nur 44,8 Prozent der Unternehmen aus dem Gastgewerbe alle Ausbildungsplätze besetzen. Die Industrie (ohne Bau) (71,4 Prozent) und das Baugewerbe (62,5 Prozent) verzeichnen einen kleinen Anstieg der Besetzungsquote, bleiben jedoch nahezu konstant zum Vorjahr. Die Branchen IT (76,3 Prozent), Medien (70,8 Prozent), Handel (68,4 Prozent), und Gesundheit/Pflege (85,7 Prozent) verzeichnen im Jahr 2019 allesamt eine Steigerung der Besetzungsquote. Diese Entwicklung ist besonders erfreulich, da die Branchen IT, Medien und Handel im Vorjahr einen Rückgang zu verzeichnen hatten.

Die höchste Besetzungsquote weist - wie im Jahr zuvor - die Immobilienbranche auf. Obwohl sie 0,4 Prozentpunkte zu 2018 verloren hat, konnten immer noch 91,3 Prozent der Immobilienunternehmen alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen.

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung



2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

2.2 Gründe für die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Der mit Abstand häufigste Grund warum Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, ist laut teilnehmender Unternehmen der Mangel an geeigneten Bewerbungen. 72,4 Prozent der Unternehmen, die nicht alle Plätze besetzen konnten, führen diesen Grund an.

Wenn Unternehmen nicht alle Plätze besetzen konnten, liegt dies bei 31,3 Prozent der Unternehmen sogar daran, dass überhaupt keine Bewerbungen für ihre Ausbildungsstellen vorlagen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Anstieg um 3,8 Prozentpunkte. Ein unerfreulicher Trend, der sich seit 2015 abzeichnet und jetzt seinen vorläufigen Höhepunkt erreicht hat.

Dass Ausbildungsverhältnisse von Auszubildenden nicht angetreten werden oder Verträge von ihnen oder den Unternehmen nach Beginn aufgelöst werden, wird weiterhin von den Unternehmen als Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen angegeben, die Werte sind jedoch rückläufig und entwickeln sich damit zum Vorteil für die Beteiligten.

Warum konnte der Platz/konnten die Plätze nicht besetzt werden? (Mehrfachnennungen möglich)						
Antwort	Anzahl 2019	Prozent 2019	Prozent 2018	Prozent 2017	Prozent 2016	Prozent 2015
Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten	64	15,8%	19,4%	22,4%	16,8%	21,7%
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	48	11,8%	12,6%	14,8%	18,0%	18,8%
Der Ausbildungsvertrag wurde durch uns nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	25	6,2%	8,4%	10,0%	9,4%	12,2%
Es lagen keine Bewerbungen vor	127	31,3%	27,5%	25,3%	20,5%	22,6%
Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor	294	72,4%	76,7%	69,4%	74,1%	71,9%
Andere Gründe	17	4,2%	1,8%	3,4%	5,7%	8,1%
Anzahl der Antwortenden	406					

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

2.3 Reaktion auf Probleme bei der Besetzung der Ausbildungsplätze

Die Unternehmen versuchen auf vielfältige Weise für die betriebliche Ausbildung zu werben und sie für potenzielle Bewerber attraktiv zu gestalten.

Jedes zweite Unternehmen gibt an, mit verbessertem Ausbildungsmarketing auf rückläufige Bewerberzahlen und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu reagieren. Mit 54,6 Prozent ist dies der höchste Wert seit 2015.

Praktikumsplätze bieten immerhin knapp 50 Prozent an, allerdings ist der Wert im Vergleich zum Vorjahr um 8,8 Prozentpunkte gefallen.

43,3 Prozent der Unternehmen erschließen für ihre Ausbildungsplätze neue Bewerbergruppen, wie zum Beispiel Studienabbrecher. Ausgehend von 2015 ist der Wert um knapp 10 Prozentpunkte gestiegen. 24,4 Prozent geben insbesondere Flüchtlingen eine Chance, dieser Wert liegt nur knapp unter dem Vorjahreswert. Die Ausbildung in Teilzeit von jungen Eltern, Alleinerziehenden oder Personen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, wird weiterhin von verhältnismäßig wenig Unternehmen praktiziert (6,4 Prozent).

Kooperationen mit Schulen (z.B. Bildungspartnerschaften) oder Hochschulen (z.B. Angebot von dualen Studiengängen) werden mit 35,3 bzw. 25,7 Prozent etwas weniger häufig als im Vorjahr genannt.

Erstmals konnten sich die Unternehmen dazu äußern, ob die Entsendung von eigenen Auszubildenden als Ausbildungsbotschafter in Schulen dazu beitragen kann, Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu lösen. Auf Anhieb haben 26,6 Prozent dies als Maßnahme angegeben.

Zusatzqualifikationen (z.B. Fremdsprachenunterricht) bietet immerhin jedes fünfte Unternehmen an.

Seit 2015 bieten jährlich immer mehr Unternehmen ihren Auszubildenden finanzielle/materielle Anreize zur Steigerung der eigenen Attraktivität. 18,6 Prozent geben an, durch diese Maßnahme auf rückläufige Bewerberzahlen zu reagieren. In 2015 waren es nur 7,8 Prozent.

Auch ermöglichen mehr Unternehmen (16,3 Prozent) ihren Auszubildenden Auslandsaufenthalte während der Ausbildung. (Vorjahr 15,2 Prozent).

15,8 Prozent der Unternehmen bieten die Kombination von Ausbildung mit einer höheren Berufsbildung (Aufstiegsfortbildung) an, zum Beispiel zum Meister, Fach- oder Betriebswirt (Vorjahr 14,7 Prozent).

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

Wie reagieren Sie auf die rückläufigen Bewerberzahlen? (Mehrfachnennungen möglich)						
Antwort	Anzahl 2019	Prozent 2019	Prozent 2018	Prozent 2017	Prozent 2016	Prozent 2015
Angebot von Auslandsaufenthalten in der Ausbildung	264	16,3%	15,2%	14,3%	13,7%	13,1%
Angebot von Zusatzqualifikationen (z. B. Fremdsprachenunterricht)	341	21,1%	21,4%	19,9%	18,1%	18,1%
Erschließung neuer Bewerbergruppen (z. B. Studienabbrecher)	700	43,3%	42,9%	41,5%	36,7%	33,5%
Angebot von Ausbildung in Teilzeit	103	6,4%	7,2%	5,7%	6,3%	7,2%
Ich ermögliche die Kombination von Ausbildung mit einer Aufstiegsfortbildung (Meister, Fachwirte)	256	15,8%	14,7%	14,7%	14,4%	9,6%
Angebot von Praktikumsplätzen	803	49,7%	58,5%	57,4%	58,5%	58,0%
Kooperationen mit Hochschulen (z. B. Angebot von dualen Studiengängen)	416	25,7%	28,4%	25,9%	28,1%	28,7%
Kooperationen mit Schulen (z. B. Bildungspartnerschaften)	571	35,3%	36,8%	34,5%	38,7%	40,8%
Verbessertes Ausbildungsmarketing	883	54,6%	53,6%	50,3%	47,5%	47,7%
Steigerung der eigenen Attraktivität durch finanzielle/materielle Anreize	301	18,6%	14,7%	11,6%	9,5%	7,8%
Ich entsende meine eigenen Azubis als Ausbildungsbotschafter in Schulen	429	26,6%				
Ich bilde im Verbund aus oder prüfe gerade die Möglichkeit	116	7,2%	5,5%	5,5%	5,7%	5,6%

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

Verstärkte überregionale Suche nach Auszubildenden	191	11,8%	15,2%	14,2%	11,8%	9,8%
Integration von Flüchtlingen	394	24,4%	25,0%	19,9%		
Andere Vorgehensweisen	75	4,6%	4,9%	5,0%	7,0%	8,6%
Anzahl der Antwortenden	1.616					

Ein Großteil der Unternehmen schaltet bei der Rekrutierung von Auszubildenden die Agentur für Arbeit ein. Der Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Es melden immerhin 67,0 Prozent der Unternehmen (Vorjahr 69,9 Prozent) immer ihre offenen Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit. 18,4 Prozent (Vorjahr 16,8 Prozent) melden hin und wieder ihre Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit. 14,6 Prozent melden ihre offenen Plätze nicht. Wenn Plätze nicht gemeldet werden, dann vor allem aus dem Grund, dass Unternehmen ihre Plätze ohne Hilfe besetzen konnten, gefolgt von der Aussage, dass frühere über die Agentur für Arbeit vermittelte Bewerber nicht zum Unternehmen passten.

Melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit?						
Antwort	Anzahl 2019	Prozent 2019	Prozent 2018	Prozent 2017	Prozent 2016	Prozent 2015
Ja, immer	1.187	67,0%	69,9%	69,2%	68,9%	71,9%
Ja, hin und wieder	326	18,4%	16,8%	18,9%	17,9%	15,9%
Nein	259	14,6%	13,3%	12,0%	13,2%	12,2%
Summe	1.772					

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

2.4 Mangelnde Ausbildungsreife

93,8 Prozent der teilnehmenden Unternehmen bemängeln die Ausbildungsreife der heutigen Schulabgänger. Das ist der höchste Wert seit 2015.

Von den Unternehmen meist genannt werden Mängel in der Leistungsbereitschaft und Motivation (63,6 Prozent), im mündlichen und schriftlichen Ausdrucksvermögen (59,7 Prozent), in der Belastbarkeit (57,8 Prozent) und der Disziplin (53,6 Prozent). Somit ist mehr als jedes zweite Unternehmen mit diesen Mängeln konfrontiert.

Die wenigsten Mängel stellen die Unternehmen bei der Teamfähigkeit heutiger Schulabgänger (9,3 Prozent) fest.

In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i>						
Antwort	Anzahl 2019	Prozent 2019	Prozent 2018	Prozent 2017	Prozent 2016	Prozent 2015
Ich stelle keine Mängel fest	111	6,2%	6,6%	7,5%	10,2%	11,6%
Belastbarkeit	1.037	57,8%	58,0%	53,0%	47,7%	42,4%
Disziplin	961	53,6%	55,9%	52,4%	48,2%	44,7%
Interesse und Aufgeschlossenheit	595	33,2%	34,3%	32,3%	32,6%	29,5%
Leistungsbereitschaft und Motivation	1.140	63,6%	60,5%	57,9%	57,6%	49,9%
Umgangsformen	740	41,3%	43,3%	41,8%	37,3%	37,2%
Teamfähigkeit	166	9,3%	11,9%	9,9%	7,8%	7,0%
Elementare Rechenfertigkeiten	850	47,4%	49,4%	48,4%	45,2%	44,3%
Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen	1.071	59,7%	61,5%	61,4%	56,0%	54,6%
Anzahl der Antwortenden	1.794					

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

2.5 Leistungsschwächere Schulabgänger

Auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern reagieren die Unternehmen mit den unterschiedlichsten Unterstützungsangeboten. Wie im Vorjahr liegen folgende Angebote bei den Unternehmen ganz vorne: Eigenes Angebot von Nachhilfe im Unternehmen (39,2 Prozent) und die Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen der Agentur für Arbeit (35,9 Prozent). Die „Assistierte Ausbildung“ der Agentur für Arbeit spielt weiterhin nur eine untergeordnete Rolle. Im Vergleich zum Vorjahr sank ihr Wert sogar um knapp einen Prozentpunkt auf 4,9 Prozent.

Nachdem der Wert bei den Angeboten für betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) im letzten Jahr den Höchstwert der vergangenen vier Jahre erreicht hat, sinkt er in diesem Jahr auf 15,7 Prozent und liegt damit zwei Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr.

Die Unternehmen nutzen 2-stufige Ausbildungsmodelle (2-jährige Berufe) für leistungsschwächere Schulabgänger (12,8 Prozent). Der Wert steigt mit 3,4 Prozentpunkten seit 2015 stetig an.

Allgemein festgestellt werden kann, dass 33,8 Prozent der Unternehmen angeben, lernschwachen Jugendlichen grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung eine Chance zu geben. Dies ist der höchste Wert seit 2015. Allerdings gibt auch ein Fünftel der Unternehmen explizit an, dass es in ihrem Unternehmen nicht möglich ist, leistungsschwächere Schulabgänger zu fördern und zu integrieren.

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern? <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i>						
Antwort	Anzahl 2019	Prozent 2019	Prozent t 2018	Prozent 2017	Prozent 2016	Prozent 2015
In meinem Betrieb ist es nicht möglich, leistungsschwächere Schulabgänger zu fördern und zu integrieren.	347	20,4%	18,9%	19,9%	22,9%	23,5%
Angebote für betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ)	267	15,7%	17,7%	14,9%	13,3%	11,9%
Angebote für langfristige Schülerpraktika zum Lernen im Betrieb (z. B. Praxisklassen)	117	6,9%	9,8%	9,1%	8,3%	7,9%
Einsatz der "Assistierten Ausbildung"	83	4,9%	5,8%	4,9%	3,5%	
Eigenes Angebot von Nachhilfe im Unternehmen	666	39,2%	41,7%	41,4%	40,4%	35,5%
Einsatz ehrenamtlicher Mentoren/Paten	168	9,9%	10,4%	10,3%	8,7%	8,8%
Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen der Agentur für Arbeit (z. B. für Nachhilfe)	609	35,9%	36,6%	33,3%	31,2%	29,3%
Nutzung 2-stufiger Ausbildungsmodelle (2-jähriger Beruf)	218	12,8%	12,0%	10,6%	10,3%	9,4%
Ich würde mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Bewerbern besetzen, wenn ich über Schulzeugnisse hinaus besser über Stärken und Schwächen des Jugendlichen informiert wäre (z. B. über eine differenziertere Beurteilung)	151	8,9%	9,8%	11,6%	10,7%	9,4%

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

Ich gebe grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung lernschwächeren Jugendlichen eine Chance.	573	33,8%	30,5%	28,9%	30,5%	26,1%
Lernschwächeren geben wir eine Chance. Unterstützung würde uns dabei helfen.	72	4,2%	4,9%	4,2%	3,1%	
Andere Reaktionen	46	2,7%	2,5%	2,2%	3,0%	6,7%
Summe	1.698					

2.6 Rahmenbedingungen

Auf die Frage, welche Rahmenbedingungen das Ausbilden erleichtern können, geben 43,3 Prozent der teilnehmenden Unternehmen an, dass es ihnen helfen würde, wenn die Auszubildenden mit realistischeren Berufsvorstellungen bei ihnen anfangen würden und sie nach der Ausbildung im Unternehmen blieben und nicht zur Konkurrenz wechseln oder ein Studium aufnehmen würden (37,6 Prozent). Des Weiteren sind 36,5 Prozent der Meinung es wäre hilfreich, mehr Zeit für ihre Auszubildenden zu haben und wenn die Zusammenarbeit zwischen der Schule und dem Betrieb besser wäre (35,5 Prozent). Kurze Entfernungen zur Berufsschule (31,4 Prozent) und weniger Unterrichtsausfall in der Berufsschule (31,4 Prozent) können das Ausbilden leichter machen.

Welche Rahmenbedingungen können Ihnen das Ausbilden erleichtern? (Mehrfachnennungen möglich)		
Antwort	Anzahl	Prozent
kurze Entfernungen zur Berufsschule	580	34,4%
bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb	599	35,5%
weniger Unterrichtsausfall in der Berufsschule	530	31,4%
wenn unsere betriebliche Situation absehbarer/positiver wäre	188	11,1%
wenn ich mehr Zeit für meine Auszubildenden hätte	615	36,5%

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

wenn meine Ausbilder kontinuierlich Fortbildungsangebote nutzen könnten (z. B. zur interkulturellen Kompetenz, Sozialkompetenz, Lehr-Lern-Methoden)	360	21,3%
wenn Azubis mit realistischeren Berufsvorstellungen bei uns anfangen würden	731	43,3%
wenn Azubis nach der Ausbildung bei uns bleiben würden und nicht zur Konkurrenz oder ins Studium gehen würden	635	37,6%
etwas Anderes	160	9,5%
Summe	1.687	

2.7 Eignungsfeststellung

Um die Eignung von Jugendlichen für eine Ausbildung festzustellen, führen nahezu alle teilnehmenden Unternehmen Bewerbungsgespräche durch (96,3 Prozent). 73,1 Prozent stellen die Eignung durch Schulzeugnisse fest und weitere 70,6 Prozent durch Praktika sowie 53,6 Prozent durch Probearbeiten. Knapp 29 Prozent führen eigene Kompetenztests durch. Empfehlungen (17,8 Prozent) und Assessment-Center (11,1 Prozent) spielen bei der Eignungsfeststellung eine eher nachrangige Rolle.

Wie stellen Sie die Eignung von Jugendlichen für den Betrieb fest? (Mehrfachnennungen möglich)		
Antwort	Anzahl	Prozent
Schulzeugnisse	1.318	73,1%
Bewerbungsgespräche	1.737	96,3%
Empfehlungen	321	17,8%
Praktika	1.274	70,6%
eigene Kompetenztests	521	28,9%
Probearbeiten	966	53,6%
Assessment-Center	200	11,1%
Sonstige Methoden	46	2,6%
Summe	1.804	

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

2.8 Mindestausbildungsvergütung

Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung eine Mindestausbildungsvergütung beschlossen, die ab 2020 eingeführt werden soll. Diese soll zunächst 515 Euro im ersten Ausbildungsjahr betragen und sich in den Folgejahren erhöhen. Auf die Frage, ob die Unternehmen aufgrund der Mindestausbildungsvergütung weniger Ausbildungsplätze anbieten werden als geplant, geben 92,7 Prozent der befragten Unternehmen an, nicht weniger Ausbildungsplätze anzubieten. 6,5 Prozent der befragten Unternehmen konnten zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht einschätzen, ob sie weniger Ausbildungsplätze anbieten werden. Lediglich 0,8 Prozent gaben an, aufgrund der Mindestausbildungsvergütung weniger Ausbildungsplätze anzubieten als geplant.

2.9 Integration von Flüchtlingen

51,4 Prozent der an der Umfrage beteiligten Unternehmen haben bislang noch keine Auszubildenden aus anderen Herkunftsländern ausgebildet. Die restlichen haben Erfahrung mit Auszubildenden aus Ländern der Europäischen Union und bzw. oder aus Drittstaaten.

In 17,4 Prozent (Vorjahr 19 Prozent) der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen absolviert ein Flüchtling ein Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung (EQ) oder es ist für die kommenden zwei Jahre geplant (3,4 Prozent). Weitere 60,3 Prozent (Vorjahr 61,3 Prozent) geben an, derzeit keine Flüchtlinge oder in den letzten zwei Jahren Flüchtlinge als Praktikant oder EQ-Teilnehmer gehabt zu haben (18,9 Prozent).

In Baden-Württemberg bilden aktuell 20,1 Prozent der Unternehmen, die sich an der Umfrage beteiligt haben, Geflüchtete aus. Das ist eine Steigerung von 3,8 Prozentpunkten zum Vorjahr. Weitere 13,3 Prozent der Unternehmen haben derzeit keine, planen jedoch in den nächsten zwei Jahren Geflüchtete auszubilden und 4 Prozent haben aktuell keine, haben jedoch bereits in den letzten zwei Jahren Geflüchtete ausgebildet. 62,6 Prozent bilden keine Geflüchteten aus.

Unternehmen, die momentan Geflüchtete ausbilden, haben im Durchschnitt 1,8 Geflüchtete als Auszubildende. Diese Geflüchteten waren im Schnitt knapp 20 Monate in Deutschland bevor sie die Ausbildung begonnen haben.

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

Absolviert ein Flüchtling ein Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung (EQ) in Ihrem Betrieb?					
Antwort	Anzahl 2019	Prozent 2019	Prozent 2018	Prozent 2017	Prozent 2016
Ja	311	17,4%	19,0%	18,3%	
Derzeit nicht, planen aber in den kommenden zwei Jahren Praktika/EQ mit Flüchtlingen zu besetzen	61	3,4%	5,6%	8,0%	
Derzeit nicht, haben aber in den letzten zwei Jahren Flüchtlinge als Praktikant/EQler gehabt	338	18,9%	14,0%	9,6%	
Nein	1078	60,3%	61,3%	64,1%	
Summe	1.788				

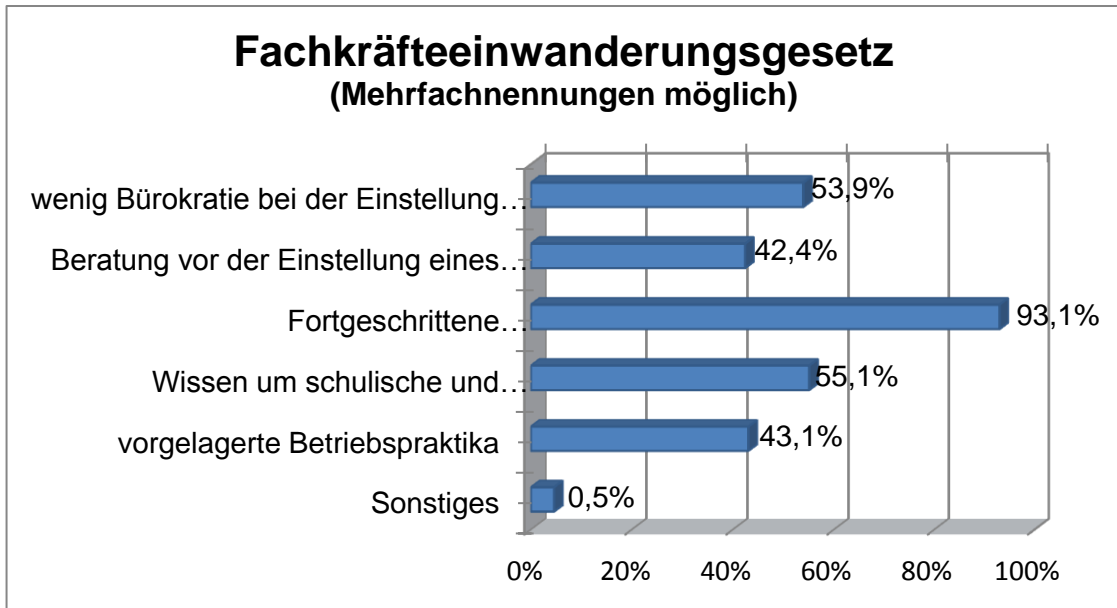
Bilden Sie Geflüchtete aus?					
Antwort	Anzahl 2019	Prozent 2019	Prozent 2018	Prozent 2017	Prozent 2016
Ja	354	20,1%	16,3%	8,7%	3,1%
Derzeit nicht, planen aber in den kommenden zwei Jahren Geflüchtete auszubilden	234	13,3%	15,5%	21,3%	
Derzeit nicht, haben aber in den letzten zwei Jahren Geflüchtete ausgebildet	71	4,0%	2,2%	1,1%	
Nein	1.105	62,6%	66,0%	68,8%	96,9%
Summe	1.764				

2.10 Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Die Bundesregierung hat ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet, durch das auch jungen Menschen aus Drittstaaten die Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland erleichtert werden soll.

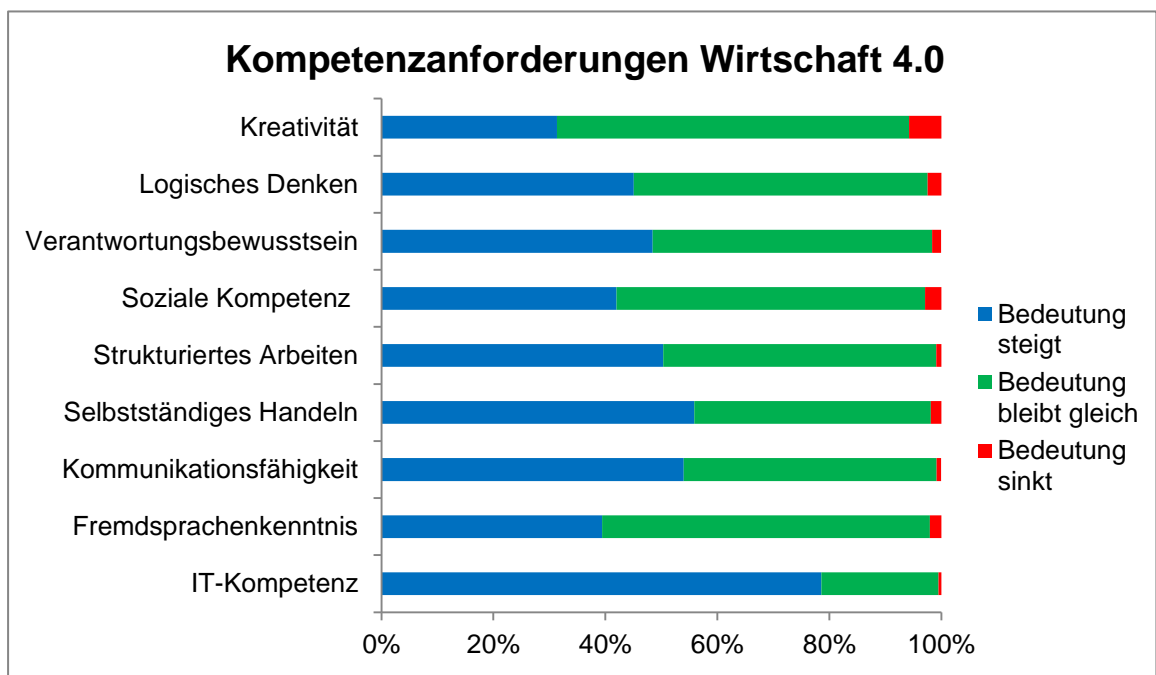
Die Unternehmen sehen in fortgeschrittenen Deutschkenntnissen, Informationen zu schulischen und beruflichen Vorkenntnissen und wenig Bürokratie bei der Einstellung die wichtigsten Grundvoraussetzungen damit junge Menschen aus Drittstaaten eine betriebliche Ausbildung beginnen können.

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung



2.11 Wirtschaft 4.0 verlangt nach neuen Kompetenzen

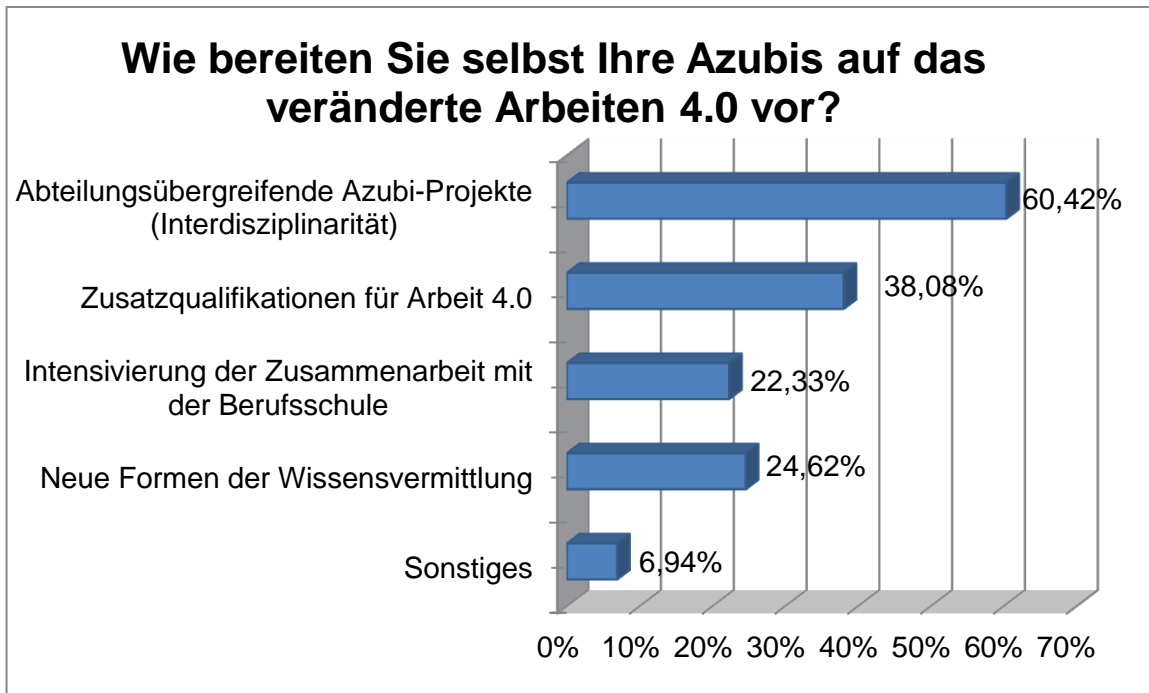
Befragt, wie sich die Bedeutung bestimmter Kompetenzen bei der Rekrutierung neuer Auszubildender angesichts Wirtschaft 4.0 verändern wird, antworten die Unternehmen, dass insbesondere die IT-Kompetenz, das selbstständige Handeln, die Kommunikationsfähigkeit und das strukturierte Arbeiten zukünftig an Bedeutung gewinnen.



2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

2.12 Vorbereiten der Auszubildenden auf das Arbeiten 4.0

Die Unternehmen wurden gefragt, wie sie selbst ihre Auszubildenden auf das veränderte Arbeiten 4.0 vorbereiten. 60,4 Prozent der teilnehmenden Unternehmen bedienen sich dafür abteilungsübergreifender Azubi-Projekte. Zusatzqualifikationen für Arbeit 4.0 nutzen immerhin 38,1 Prozent. Ungefähr ein Viertel der Unternehmen wendet neue Formen der Wissensvermittlung an, zum Beispiel durch Lernprozessbegleiter, oder intensiviert die Zusammenarbeit mit der Berufsschule.



2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

2.13 Medienkompetenz der Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung

Die Unternehmen wurden gefragt, wie sie die Medienkompetenz ihrer Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung einschätzen. Vier Bereiche werden betrachtet: IT-Sicherheit, Datenschutz, Social Media und Reflektionsvermögen über digitale Inhalte. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich beim Datenschutz und bei Social Media eine leichte Kompetenzverbesserung.

Bei der IT-Sicherheit sehen knapp 60 Prozent der Unternehmen ihre Auszubildenden auf Basisniveau (Vorjahr 62 Prozent) und über ein Viertel hält das Kompetenzniveau in diesem Bereich für deutlich zu niedrig.

Im Bereich Datenschutz halten 50,3 Prozent der Unternehmen das Kompetenzniveau ihrer Auszubildenden für deutlich zu niedrig, weitere 44,8 Prozent schätzen die Auszubildenden auf Basisniveau ein und nur knapp 5 Prozent halten die Kompetenz für sehr gut.

Ganz anders sieht es mit dem Umgang mit Social Media aus. Hier schätzen 58,9 Prozent der Unternehmen die Kompetenz ihrer Auszubildenden als sehr gut ein und über ein weiteres Drittel sieht die Kompetenz auf Basisniveau.

60,2 Prozent der Unternehmen sind der Meinung, dass sich ihre Auszubildenden beim Reflektionsvermögen über digitale Inhalte auf Basisniveau bewegen (Vorjahr 63,8 Prozent). Etwas mehr als ein Viertel meint, das Niveau sei zu niedrig und 13,3 Prozent halten es für sehr gut.

Wie schätzen Sie die Medienkompetenz Ihrer gegenwärtigen Azubis durchschnittlich bei Ausbildungsbeginn ein?						
Antwort	Sehr gut		Basisniveau		Deutlich zu wenig	
Jahr	2019	2018	2019	2018	2019	2018
IT-Sicherheit	13,1%	12,0%	59,9%	62,0%	27,0%	26,0%
Datenschutz	4,9%	3,5%	44,8%	42,9%	50,3%	53,6%
Social Media	58,9%	55,8%	35,6%	37,8%	5,5%	6,5%
Reflektionsvermögen über digitale Inhalte	13,3%	11,3%	60,2%	63,8%	26,5%	24,9%

2. Auswertung der Umfrage – Ausbildung

2.14 Aktualität der Ausbildungsberufe

Auf die Frage, ob die aktuellen Ausbildungsberufe vor dem Hintergrund der Digitalisierung den betrieblichen Bedarf der Unternehmen treffen, geben 75,5 Prozent der teilnehmenden Unternehmen an, dass die Ausbildungsberufe ihren Bedarf im Großen und Ganzen oder sogar vollkommen treffen. 21,4 Prozent sind der Meinung, dass ihr Bedarf nur teilweise, 3,1 Prozent sind der Meinung, dass er nicht getroffen wird. Die Unternehmen sehen besonders im IT-Bereich Aktualisierungsbedarf.

2.15 Teilqualifikationen

59,3 Prozent der Unternehmen geben an, Teilqualifikationen als Möglichkeit zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses nicht zu kennen. Aus Sicht der 40,7 Prozent der Unternehmen, denen Teilqualifikationen bekannt sind, sind diese besonders zur Qualifizierung an- und ungelernter Mitarbeiter wichtig (68,3 Prozent), für die Mitarbeitergewinnung (53,6 Prozent) sowie im Rahmen der Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung (49,3 Prozent).

2.16 Prüfertätigkeit

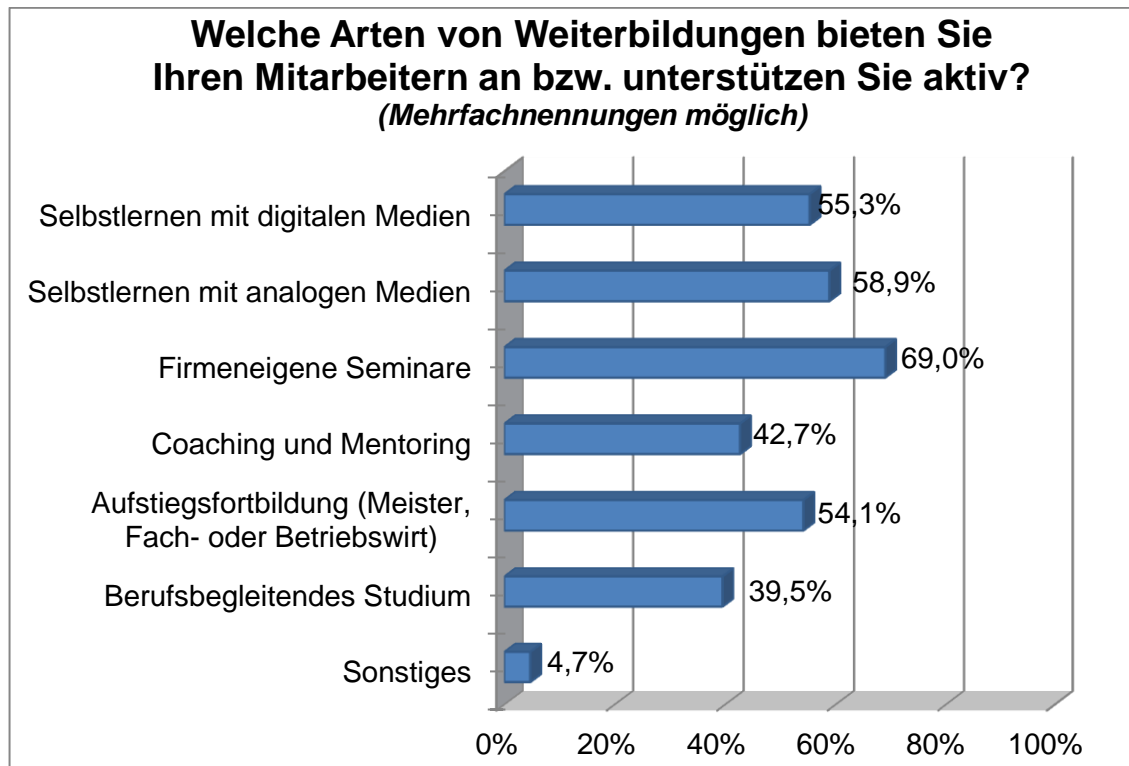
49,8 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass sie oder Mitarbeiter ihres Unternehmens als Prüfer in der IHK aktiv sind. 93,8 Prozent der Prüfer geben an, für diese Tätigkeit vom Unternehmen freigestellt zu werden. Der Rest gibt an, für die Prüfertätigkeit keine Freistellung zu erhalten und dem Ehrenamt auf eigene Kosten nachzugehen.

3. Auswertung der Umfrage – Weiterbildung

3.1 Weiterbildungsarten

Am meisten entwickeln die Unternehmen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter in firmeneigenen Seminaren weiter (69 Prozent). Selbstlernen mit digitalen Medien (55,3 Prozent) wird im Vergleich zum Vorjahr vermehrt unterstützt. Aber auch das Selbstlernen mit analogen Medien verzeichnet gegenüber den Vorjahr eine kleine Steigerung von 2,7 Prozentpunkten auf 58,9 Prozent (Vorjahr 56,2 Prozent).

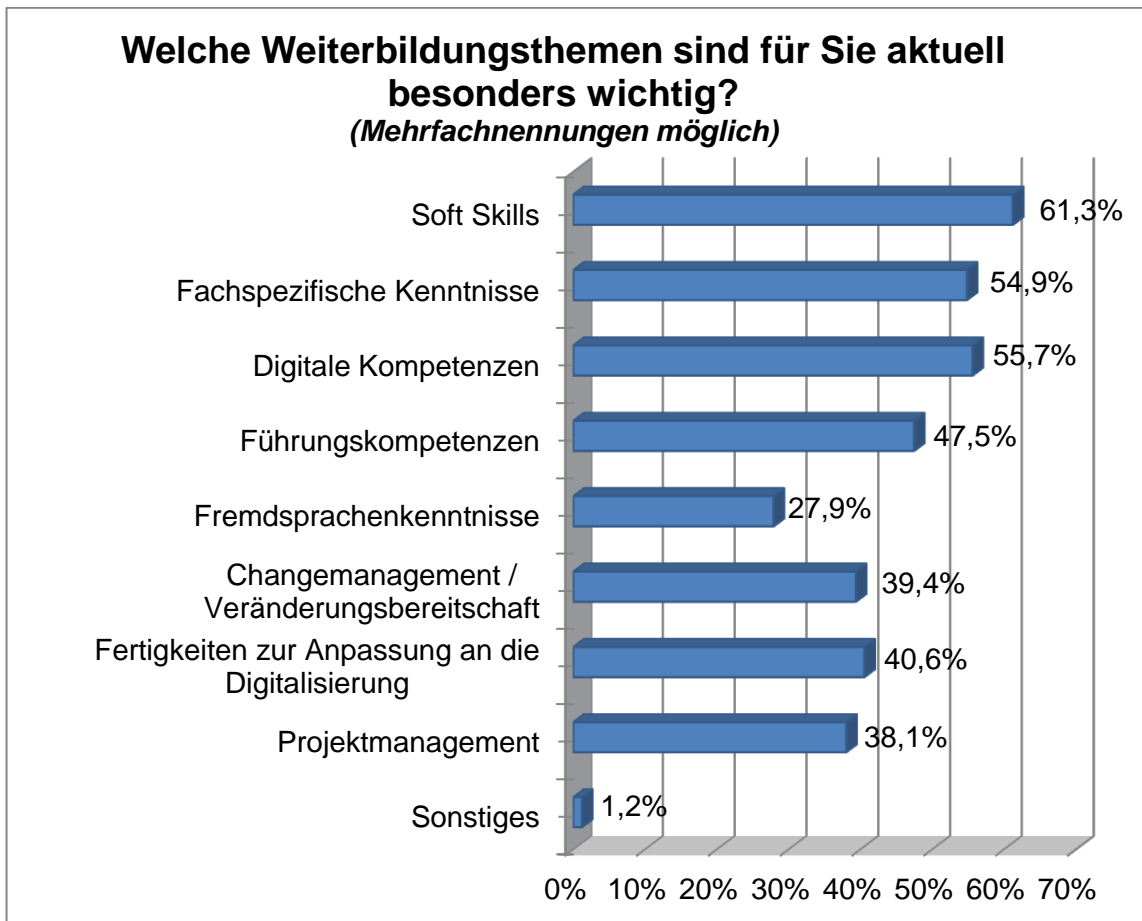
Coaching und Mentoring (42,7 Prozent) wird im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas häufiger angeboten. Die Aufstiegsfortbildungen, zum Beispiel zum Meister oder Fach- oder Betriebswirt (54,1 Prozent), verzeichnen im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg um 2,1 Prozentpunkte. Das berufsbegleitende Studium (39,5 Prozent) hingegen verliert im Vergleich zum Vorjahr 0,3 Prozentpunkte.



3. Auswertung der Umfrage – Weiterbildung

3.2 Aktuell wichtige Weiterbildungsthemen

Aktuell besonders wichtige Weiterbildungsthemen für die Unternehmen sind Soft Skills, wie zum Beispiel Problemlösungsfähigkeit oder Kreativität (61,3 Prozent) und Fachspezifische Kenntnisse (54,9 Prozent). Beide Anteile sind im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Digitale Kompetenzen werden von 55,7 Prozent der Unternehmen genannt. Dies geht einher mit den Fertigkeiten zur Anpassung an die Digitalisierung mit 40,6 Prozent. Außerdem hat sich die Wichtigkeit von Führungskompetenzen auffällig erhöht, um 7,3 Prozentpunkte zum Vorjahr. Geringfügig weniger wichtig im Vergleich zum Vorjahr erscheinen die Kompetenzen im Changemanagement mit 39,4 Prozent (Vorjahr 40,2 Prozent) sowie im Projektmanagement mit 38,1 Prozent (Vorjahr 38,9 Prozent).

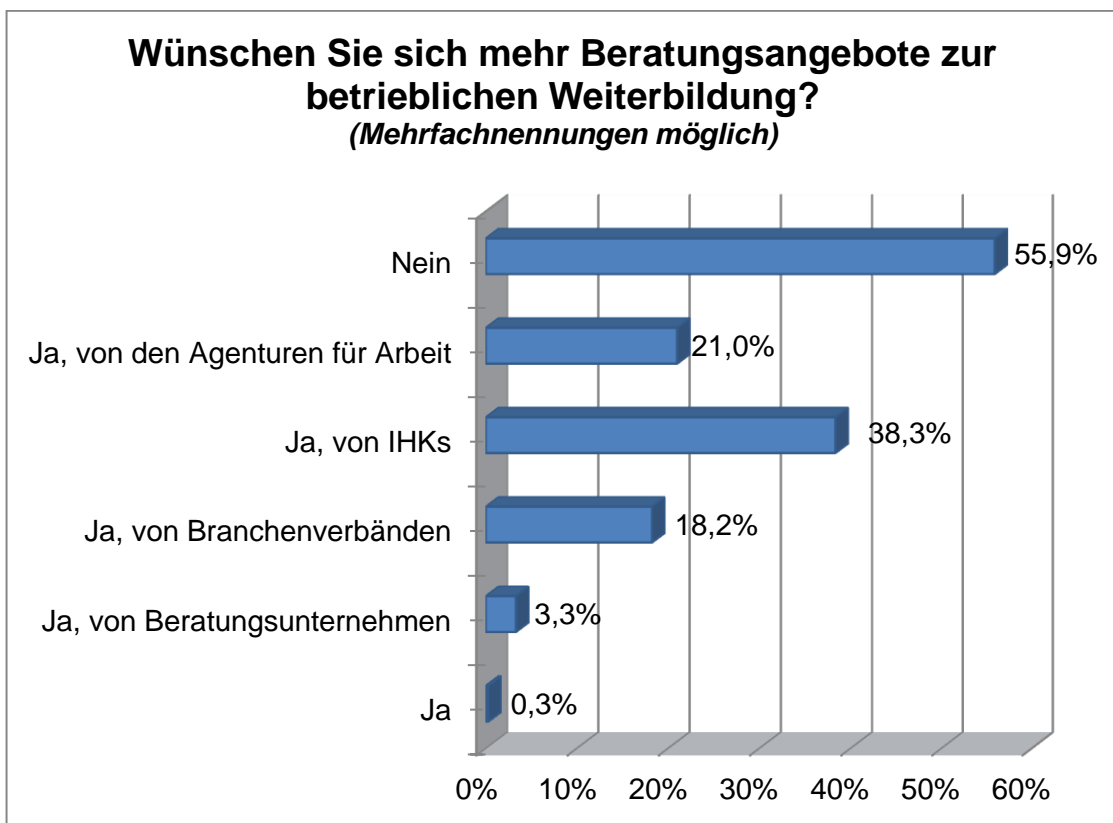


3. Auswertung der Umfrage – Weiterbildung

3.3 Zugang zu Weiterbildung und Beratung

Bei der Auswahl von Weiterbildungen spielt das Internet eine große Rolle. Freizugänglichen Bildungsangeboten im Internet vertrauen 44,5 Prozent der teilnehmenden baden-württembergischen Unternehmen. Hier ist im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Vertrauensanstieg von 0,6 Prozentpunkten zu erkennen.

55,9 Prozent der Unternehmen brauchen keine weiteren Beratungsangebote zur betrieblichen Weiterbildung. Die Unternehmen, die sich mehr Beratung wünschen, wollen diese in erster Linie von den IHKs. Beratungsangebote der Agenturen für Arbeit und Branchenverbände folgen mit einigem Abstand. Eine eher untergeordnete Rolle scheinen die Beratungsunternehmen mit 3,3 Prozent zu spielen.

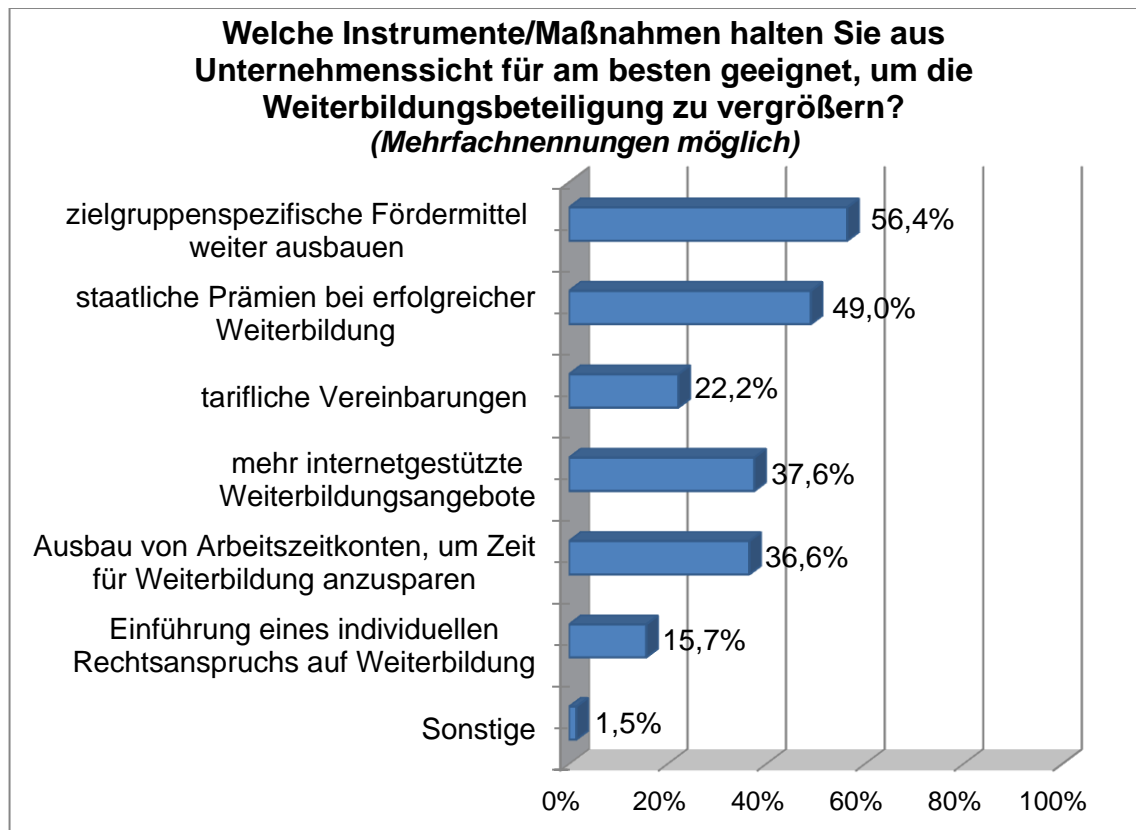


3. Auswertung der Umfrage – Weiterbildung

3.4 Instrumente zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung

Gefragt nach den am besten geeigneten Instrumenten und Maßnahmen, um die Weiterbildungsbeteiligung zu vergrößern, führen die teilnehmenden Unternehmen an:

Zielgruppenspezifische Fördermittel weiter ausbauen, zum Beispiel Aufstiegs-BAföG mit 56,4 Prozent (Vorjahr 57,9 Prozent), staatliche Prämien bei erfolgreicher Weiterbildung mit 49 Prozent (Vorjahr 42,9 Prozent), mehr internetgestützte Weiterbildungsangebote mit 37,6 Prozent (Vorjahr 33,8 Prozent), Ausbau von Arbeitszeitkonten, um Zeit für Weiterbildungen anzusparen mit 36,6 Prozent (Vorjahr 40,6 Prozent), tarifliche Vereinbarungen 22,2 Prozent (Vorjahr 23 Prozent) und die Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Weiterbildung mit 15,7 Prozent (wie im Vorjahr).



3. Auswertung der Umfrage – Weiterbildung

3.5 Nationale Weiterbildungsstrategie

Auf die Frage, welche Inhalte Unternehmen als sinnvoll und/oder hilfreich im Rahmen der von der Bundesregierung geplanten nationalen Weiterbildungsstrategie erachten würden, wird mit 76,9 Prozent der Wunsch nach einem Überblick über öffentliche Fördermaßnahmen genannt. Das ist eine enorme Steigerung von 24,2 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr. Knapp 56 Prozent der teilnehmenden Unternehmen würden es für sinnvoll erachten, qualitative Standards zu setzen (Vorjahr 60,3 Prozent) und Lehrkräfte zu professionalisieren (37,5 Prozent, Vorjahr 44,2 Prozent). 26,7 Prozent der Unternehmen (Vorjahr 25,9 Prozent) wünschen sich ein System zur Zertifizierung von digitalen Kompetenzen der Beschäftigten und noch 23,8 Prozent sprechen sich für eine Weiterentwicklung der Beratungsmöglichkeiten aus (Vorjahr 30 Prozent).



Fragen zur Ausbildung

1. Bildet Ihr Unternehmen aus?

- Ja
- Nein

Wenn nein: **Sind Sie ausbildungsberechtigt?**

- Ja
- Nein

Wenn nein, dann weiter zum Themenkomplex Weiterbildung

Haben Sie in den letzten 10 Jahren schon einmal ausgebildet?

- Ja
- Nein

Wenn nein, Kontaktfeld und dann bitte weiter mit Frage 5.

Warum bilden Sie derzeit nicht aus? (Mehrfachnennung möglich)

- Ich habe einen Ausbildungsplatz ausgeschrieben, konnte ihn aber nicht besetzen.
- Mir fehlt die Zeit, die ich in eine qualitativ hochwertige Ausbildung investieren will.
- Ich benötige nur noch Studienabsolventen.
- Ich benötige nur noch duale Studenten.
- Ich kann Auszubildende nicht übernehmen.
- Ich habe schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht, und zwar:

2. Konnten Sie im Jahr 2018 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?

Wie viele Ausbildungsplätze haben Sie im Jahr 2018 angeboten? ____ (offene Antwort)

Wenn 1 Platz oder mehr angeboten:

Wie viele Plätze sind davon unbesetzt geblieben? ____ (offene Antwort)

Warum konnte der Platz / konnten die Plätze nicht besetzt werden?

(Mehrfachnennung möglich)

- Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten.
- Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst.
- Der Ausbildungsvertrag wurde durch uns nach Beginn der Ausbildung aufgelöst.
- Es lagen keine Bewerbungen vor.
- Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.
- Andere Gründe.

4. Online-Fragebogen

3. Mindestausbildungsvergütung

Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung eine Mindestausbildungsvergütung vorgesehen, die ab 2020 eingeführt wird. Diese wird zunächst 515 Euro im ersten Ausbildungsjahr betragen und erhöht sich in den Folgejahren.

Werden Sie aufgrund der Mindestausbildungsvergütung weniger Ausbildungsplätze anbieten, als ursprünglich geplant?

- Ja
- Nein
- Kann ich derzeit nicht einschätzen

4. Sind Sie oder Mitarbeiter/innen Ihres Unternehmens als Prüfer in der IHK aktiv?

- Ja
Wenn ja:
Stellt Ihr Unternehmen diese Mitarbeiter/innen für die Prüfertätigkeit bei der IHK frei?
- Ja
- Nein

Wenn ja: Bitte schätzen Sie die durchschnittliche Stundenzahl pro Jahr, die auf die Prüfertätigkeit entfallen: _____ Stunden

- Nein

Wenn nein: Bei Interesse an einer Prüfertätigkeit bei der IHK hinterlassen Sie uns Ihre Kontaktdaten. Wir informieren Sie gerne über Ihre Möglichkeiten.

5. Welche Rahmenbedingungen könnten Ihnen das Ausbilden erleichtern?

(Mehrfachnennungen möglich)

- kurze Entfernungen zur Berufsschule
- bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb
- weniger Unterrichtsausfall in der Berufsschule
- wenn unsere betriebliche Situation absehbarer/positiver wäre
- wenn ich mehr Zeit für meine Auszubildenden hätte
- wenn sich meine Ausbilder kontinuierlich Fortbildungsangebote nutzen könnten (z. B. zur interkulturellen Kompetenz, Sozialkompetenz, Lehr-Lern-Methoden)
- wenn Azubis mit realistischeren Berufsvorstellungen bei uns anfangen würden
- wenn Azubis nach der Ausbildung bei uns bleiben würden und nicht zu Konkurrenz oder ins Studium gehen würden
- etwas Anderes, und zwar:

6. In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest? *(Mehrfachnennung möglich)*

- Ich stelle keine Mängel fest.

Sozialkompetenz

- Belastbarkeit
- Disziplin
- Interesse und Aufgeschlossenheit
- Leistungsbereitschaft und Motivation
- Umgangsformen
- Teamfähigkeit

4. Online-Fragebogen

Lernergebnisse

- Elementare Rechenfertigkeiten
- Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen

7. Wie stellen Sie die Eignung von Jugendlichen für den Betrieb fest?

(Mehrfachnennung möglich)

- Schulzeugnisse
- Bewerbungsgespräche
- Empfehlungen
- Praktika
- eigene Kompetenztests
- Probearbeiten
- Assessment-Center
- Sonstige Methoden, und zwar:

8. Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?

(Mehrfachnennung möglich)

- In meinem Betrieb ist es nicht möglich, leistungsschwächere Schulabgänger zu fördern und zu integrieren.
- Angebote für betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ)
- Angebote für langfristige Schülerpraktika zum Lernen im Betrieb (z. B. Praxisklassen)
- Einsatz der „Assistierten Ausbildung“
- Eigenes Angebot von Nachhilfe im Unternehmen
- Einsatz ehrenamtlicher Mentoren/Paten
- Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen der Agentur für Arbeit (z. B. für Nachhilfe)
- Nutzung 2-stufiger Ausbildungsmodelle (2-jähriger Beruf)
- Ich würde mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Bewerbern besetzen, wenn ich über Schulzeugnisse hinaus besser über Stärken und Schwächen des Jugendlichen informiert wäre (z. B. über eine differenziertere Beurteilung).
- Ich gebe grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung lernschwächeren Jugendlichen eine Chance.
- Lernschwächeren geben wir eine Chance. Folgende Unterstützung würde uns dabei helfen:

- Andere Reaktionen:

4. Online-Fragebogen

9. Wie reagieren Sie auf das geringere Bewerberpotenzial für die betriebliche Ausbildung (z. B. durch die Auswirkungen des demographischen Wandels oder die zunehmende Studierneigung)? (Mehrfachnennung möglich)

- Angebot von Auslandsaufenthalten in der Ausbildung
- Angebot von Zusatzqualifikationen (z. B. Fremdsprachenunterricht)
- Erschließung neuer Bewerbergruppen (z. B. Studienabbrecher)
- Angebot von Ausbildung in Teilzeit
- Ich ermögliche die Kombination von Ausbildung mit einer Aufstiegsfortbildung (Meister, Fachwirte)
- Angebot von Praktikumsplätzen
 - Erstmaliges Angebot in 2019
 - Angebot in 2019 mit gleichbleibendem Umfang
 - Mehr Angebot in 2019
- Kooperationen mit Hochschulen (z. B. Angebot von dualen Studiengängen)
 - Erstmaliges Angebot in 2019
 - Angebot in 2019 mit gleichbleibendem Umfang
 - Mehr Angebot in 2019
- Kooperationen mit Schulen (z. B. Bildungspartnerschaften)
 - Erstmalige Kooperation in 2019
 - Kooperation in 2019 mit gleichbleibendem Umfang
 - Verstärkte Kooperationen in 2019
- Verbessertes Ausbildungsmarketing
- Ich entsende meine eigenen Azubis als Ausbildungsbotschafter in Schulen
- Steigerung der eigenen Attraktivität durch finanzielle/materielle Anreize
 - Übertarifliche Ausbildungsvergütung
 - Höherer Urlaubsanspruch als gesetzlich vorgesehen
 - Beihilfe zur Mobilität (z. B. Zuschuss zur Monatskarte oder Führerschein)
 - Sonstige Anreize, und zwar:
- Ich bilde im Verbund aus oder prüfe gerade die Möglichkeit
- Integration von Flüchtlingen
- Verstärkte überregionale Suche nach Auszubildenden
- Andere Vorgehensweisen.

10. Melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit?

- Ja, immer
- Ja, hin und wieder
- Nein

Wenn nein: **Warum melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze nicht der Agentur für Arbeit?** (Mehrfachnennung möglich)

- Bewerber, die über die Arbeitsagenturen vermittelt wurden, passten nicht zu unserem Betrieb.
- Bewerber, die über die Jobbörse der Arbeitsagenturen vermittelt wurden, brachten nicht die ausreichenden Vorkenntnisse mit.
- Die Arbeitsagentur konnte mir keine Bewerber vermitteln.
- Bislang konnte ich meine offenen Ausbildungsplätze auch ohne die Arbeitsagenturen besetzen.
- Das Vermittlungsangebot der Arbeitsagenturen ist mir unzureichend bekannt.
- Die Nutzung des Vermittlungsangebotes der Arbeitsagenturen ist zu bürokratisch.
- Sonstige Gründe, und zwar:

4. Online-Fragebogen

Integration von unterschiedlichen Zielgruppen in Ausbildung

11. Die Bundesregierung hat ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet, durch das auch jungen Menschen aus Drittstaaten die Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland erleichtert werden soll. Welche Grundvoraussetzungen müssen für Sie gegeben sein, damit (junge) Menschen aus Drittstaaten in Ihrem Unternehmen eine Ausbildung beginnen können?

(Mehrfachnennung möglich)

- wenig Bürokratie bei der Einstellung (inkl. Visa-Angelegenheiten)
- Beratung vor der Einstellung eines Azubis aus Drittstaaten, z. B. hinsichtlich rechtlicher Anforderungen oder Unterstützungsmöglichkeiten
- Fortgeschrittene Deutschkenntnisse, d. h. mindestens Niveau B1
- Wissen um schulische und berufliche Vorkenntnisse
- vorgelagerte Betriebspraktika
- Sonstiges, und zwar:

12. Haben Sie schon mal Azubis aus anderen Herkunftsländern ausgebildet?

- Ja, sie stammten aus einem Land der Europäischen Union (EU)
- Ja, sie stammten aus Drittstaaten
- Ja, sowohl aus der EU wie auch aus Drittstaaten
- Nein

13. Absolviert ein Flüchtling ein Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung (EQ) in Ihrem Betrieb?

- Ja
- Derzeit nicht, planen aber in den kommenden zwei Jahren Praktika/EQ mit Flüchtlingen zu besetzen
- Derzeit nicht, haben aber in den letzten zwei Jahren Flüchtlinge als Praktikant/EQler gehabt
- Nein

14. Bilden Sie Geflüchtete aus?

- Ja
- Derzeit nicht, planen aber in den kommenden zwei Jahren Geflüchtete auszubilden
- Derzeit nicht, haben aber in den letzten zwei Jahren Geflüchtete ausgebildet
- Nein

*Wenn ja: **Wie viele Geflüchtete bilden Sie derzeit aus?***

[] Flüchtlinge

Wie viele Monate waren die Geflüchteten vorher in Deutschland, bevor sie die Ausbildung begannen?

[] Monate

15. Sind Ihnen Teilqualifikationen als Möglichkeit zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses bekannt?

- Ja
- Nein

4. Online-Fragebogen

Falls ja, warum sind TQs aus Ihrer Sicht für Unternehmen wichtig? (Mehrfachantworten sind möglich)

- Mitarbeitergewinnung
- Qualifizierung an- und ungelernter Mitarbeiter
- Personalentwicklung
- Mitarbeiterbindung
- Sonstiges, bitte angeben:

Falls nein, hinterlassen Sie uns gerne Ihre Kontaktdaten. Wir senden Ihnen gerne Informationen zu.

Digitalisierung in der Ausbildung (Berufe im Wandel)

16. Wie wird sich die Bedeutung der folgenden Kompetenzen bei der Rekrutierung neuer Auszubildender in Ihrem Unternehmen angesichts Wirtschaft 4.0 verändern?

IT-Kompetenzen

Bedeutung steigt Bedeutung bleibt gleich Bedeutung nimmt ab

Fremdsprachenkenntnisse

Bedeutung steigt Bedeutung bleibt gleich Bedeutung nimmt ab

Kommunikationsfähigkeit

Bedeutung steigt Bedeutung bleibt gleich Bedeutung nimmt ab

Selbstständiges Handeln

Bedeutung steigt Bedeutung bleibt gleich Bedeutung nimmt ab

Strukturiertes Arbeiten

Bedeutung steigt Bedeutung bleibt gleich Bedeutung nimmt ab

Soziale Kompetenz

Bedeutung steigt Bedeutung bleibt gleich Bedeutung nimmt ab

Verantwortungsbewusstsein

Bedeutung steigt Bedeutung bleibt gleich Bedeutung nimmt ab

Logisches Denken

Bedeutung steigt Bedeutung bleibt gleich Bedeutung nimmt ab

Kreativität

Bedeutung steigt Bedeutung bleibt gleich Bedeutung nimmt ab

17. Wie bereiten Sie selbst Ihre Azubis auf das veränderte Arbeiten 4.0 vor?

- abteilungsübergreifende Azubi-Projekte (Interdisziplinarität)
- Zusatzqualifikationen für Arbeit 4.0, z. B. IT-Kenntnisse oder persönliche Fähigkeiten
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Berufsschule
- Neue Formen der Wissensvermittlung, z. B. durch Lernprozessbegleiter
- Sonstiges:

4. Online-Fragebogen

18. Wie schätzen Sie die Medienkompetenz Ihrer gegenwärtigen Azubis durchschnittlich bei Ausbildungsbeginn ein?

IT-Sicherheit

Sehr gut Basisniveau Deutlich zu wenig

Datenschutz

Sehr gut Basisniveau Deutlich zu wenig

Umgang mit Social Media

Sehr gut Basisniveau Deutlich zu wenig

Reflektionsvermögen über digitale Inhalte und Quellen

Sehr gut Basisniveau Deutlich zu wenig

19. Treffen die aktuellen Ausbildungsberufe vor dem Hintergrund der Digitalisierung Ihren betrieblichen Bedarf?

Ja, vollkommen

Ja, im Großen und Ganzen

Geht so

Nein, wir brauchen einen gänzlich neuen Beruf und zwar:

Nein, denn folgender Beruf muss inhaltlich überarbeitet werden:

Haben Sie weitere Ideen oder Anregungen zu den aktuellen & zukünftigen Ausbildungsberufen?

Fragen zur Weiterbildung und Personalentwicklung

20. Welche Arten von Weiterbildungen bieten Sie Ihren Mitarbeitern an bzw. unterstützen Sie aktiv? (Mehrfachnennung möglich)

- Selbstlernen mit digitalen Medien, z. B. online oder DVD
- Selbstlernen mit analogen Medien, z. B. Bücher, Besuch von Fachveranstaltungen
- Firmeneigene Seminare
- Coaching und Mentoring
- Aufstiegsfortbildung, z. B. zum Meister, Fach- oder Betriebswirt
- Berufsbegleitendes Studium
- Sonstiges, und zwar:

21. Die Bundesregierung plant eine nationale Weiterbildungsstrategie. Welche Inhalte würden Sie als sinnvoll und/oder hilfreich erachten? (Mehrfachnennung möglich)

- einen Überblick öffentlicher Fördermaßnahmen
- eine Priorisierung der Ziele
- das Setzen von qualitativen Standards
- eine Offensive zur Professionalisierung der Lehrkräfte in der Weiterbildung
- die Weiterentwicklung der Beratungsmöglichkeiten
- einen Rechtsanspruch auf eine Beratung bei der Agentur für Arbeit
- die öffentliche Anschubfinanzierung von innovativen Großprojekten, vor allem bei der Digitalisierung
- ein System zur Zertifizierung von digitalen Kompetenzen der Beschäftigten
- einen Bildungspass für alle Erwerbspersonen
- sonstiges, und zwar:

22. Vertrauen Sie frei zugänglichen Bildungsangeboten im Internet?

- Ja
- Nein

23. Welche Weiterbildungsthemen sind für Sie aktuell besonders wichtig? (Mehrfachnennung möglich)

- Soft Skills, z. B. Problemlösungsfähigkeit, Kreativität
- Fachspezifische Kenntnisse, z. B. Controlling, Vertrieb, Organisation
- Digitale Kompetenzen
- Führungskompetenzen
- Fremdsprachenkenntnisse
- Changemanagement/Veränderungsbereitschaft
- Fertigkeiten zur Anpassung an die Digitalisierung
- Projektmanagement
- Sonstiges, und zwar:

24. Wünschen Sie sich mehr Beratungsangebote zur betrieblichen Weiterbildung?

- Ja, von den Agenturen für Arbeit
- Ja, von IHKs
- Ja, von Branchenverbänden
- Ja, von Beratungsunternehmen
- Ja, von _____
- Nein

4. Online-Fragebogen

25. Welche Instrumente/Maßnahmen halten Sie aus Unternehmenssicht für am besten geeignet, um die Weiterbildungsbeteiligung zu vergrößern? (maximal drei Antworten)

zielgruppenspezifische Fördermittel weiter ausbauen, z. B. Aufstiegs-BAföG

staatliche Prämien bei erfolgreicher Weiterbildung

tarifliche Vereinbarungen, z. B. Qualifizierungsverträge

mehr internetgestützte Weiterbildungsangebote

Ausbau von Arbeitszeitkonten, um Zeit für Weiterbildung anzusparen

Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Weiterbildung

Sonstige:

26. Haben Sie weitere Anmerkungen zum Thema Aus- und Weiterbildung?

...

4. Online-Fragebogen

Bitte beantworten Sie für statistische Zwecke noch die folgenden Fragen:

A: Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?

- Industrie (ohne Bau)
 - Chemie/Pharma
 - Elektrotechnik
 - Ernährungsmittel
 - Kfz-Produktion bzw. Kfz-Zulieferung
 - Maschinenbau
 - Metallerzeugung und -bearbeitung
 - übriger Industriebereich
- Baugewerbe
- IT
- Medien
- Handel
- Gastgewerbe
- Verkehr (Transport/Logistik)
- Banken/Versicherungen
- Unternehmensorientierte Dienste
- Gesundheit/Pflege
- Immobilien
- Andere Branche, und zwar:

B: Wie viel Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

- weniger als 10
- 10-19
- 20-199
- 200-499
- 500-1.000
- mehr als 1.000

C: Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zurzeit?

- weniger als 5
- 5 bis 15
- 16 bis 100
- mehr als 100

D: Ist Ihr Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden?

- Ja
- Nein

E: In welchen Berufen bilden Sie hauptsächlich aus?

- Kaufmännische Berufe
- Industriell-technische Berufe, wie Mechatroniker
- Querschnittsberufe, wie insbesondere die IT-Berufe

Anschriften

Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart

Jägerstraße 30, 70174 Stuttgart
Postfach 10 24 44, 70020 Stuttgart
Telefon 0711 2005-0, Telefax -1354
www.stuttgart.ihk.de
info@stuttgart.ihk.de

Bezirkskammer Böblingen

Steinbeisstraße 11, 71034 Böblingen
Telefon 07031 6201-0, Telefax -8260
info.bb@stuttgart.ihk.de

Bezirkskammer Esslingen-Nürtingen

Fabrikstraße 1, 73728 Esslingen
Postfach 10 03 47, 73703 Esslingen
Telefon 0711 39007-0, Telefax -8330
info.esnt@stuttgart.ihk.de

Geschäftsstelle Nürtingen
Mühlstraße 4, 72622 Nürtingen
Postfach 14 20, 72604 Nürtingen
Telefon 07022 3008-0, Telefax -8630

Bezirkskammer Göppingen

Jahnstraße 36, 73037 Göppingen
Postfach 6 23, 73006 Göppingen
Telefon 07161 6715-0, Telefax -8484
info.gp@stuttgart.ihk.de

Bezirkskammer Ludwigsburg

Kurfürstenstraße 4, 71636 Ludwigsburg
Postfach 6 09, 71606 Ludwigsburg
Telefon 07141 122-0, Telefax -1035
info.lb@stuttgart.ihk.de

Bezirkskammer Rems-Murr

Kappelbergstraße 1, 71332 Waiblingen
Telefon 07151 95969-0, Telefax -8726
info.wn@stuttgart.ihk.de

