



Industrie- und Handelskammer  
Halle-Dessau

**Zentrale Ergebnisse aus der Aus- und Weiterbildungsumfrage 2019  
der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau**

## Zentrale Ergebnisse aus der Aus- und Weiterbildungsumfrage 2019 der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau

Bundesweit haben die Industrie- und Handelskammern (IHK) im Jahr 2019 ihre Mitgliedsunternehmen erneut zu ihren Aus- und Weiterbildungsmotiven und -erfahrungen befragt. Hierzu führte die IHK Halle-Dessau im Zeitraum vom 8. Mai bis zum 31. Mai 2019 eine Online-Befragung durch. Zentrale Ergebnisse der Umfrage werden nachfolgend vorgestellt. An der Umfrage haben sich 159 Unternehmen beteiligt.

### 1.) Ausbildung

Im Jahr 2018 konnten rund 49 Prozent der Unternehmen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Die Gründe für die Nichtbesetzung waren sehr verschieden. Allen voran wurde angeführt, dass keine geeigneten Bewerbungen vorlagen (71%).

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

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten.	31,0 %
Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst.	20,7 %
Der Ausbildungsvertrag wurde durch uns nach Beginn der Ausbildung aufgelöst.	15,5 %
Es lagen keine Bewerbungen vor.	29,3 %
Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor.	70,7 %
Andere Gründe	6,9 %

Laut den befragten Unternehmen gibt es diverse Rahmenbedingungen, die ihnen das Ausbilden erleichtern würden. Mit jeweils 57 Prozent befürworten die Unternehmen „kurze Entfernungen zur Berufsschule“ und „wenn Azubis mit realistischeren Berufsvorstellungen bei uns anfangen würden“. Darüber hinaus wird auch eine bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb von 40 Prozent positiv angesehen.

**Frage: Welche Rahmenbedingungen könnten Ihnen das Ausbilden erleichtern?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
kurze Entfernungen zur Berufsschule	56,6 %
bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb	40,1 %
weniger Unterrichtsausfall in der Berufsschule	25,7 %
wenn unsere betriebliche Situation absehbarer/positiver wäre	9,2 %
wenn ich mehr Zeit für meine Auszubildenden hätte	33,6 %
wenn meine Ausbilder kontinuierlich Fortbildungsangebote nutzen könnten (z. B. zur interkulturellen Kompetenz, Sozialkompetenz, Lehr-Lern-Methoden)	19,1 %
wenn Azubis mit realistischeren Berufsvorstellungen bei uns anfangen würden	56,6 %
wenn Azubis nach der Ausbildung bei uns bleiben würden und nicht zur Konkurrenz oder ins Studium gehen würden	25,0 %
etwas Anderes	9,9 %

Nahezu alle befragten Unternehmen (96 Prozent) registrieren deutliche Mängel in der Ausbildungsreife von Schulabgängern. Dies betrifft vor allem die Leistungsbereitschaft und Motivation von Schulabgängern, deren Belastbarkeit sowie das mündliche und schriftliche Ausdrucksvermögen.

**Frage: In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
Ich stelle keine Mängel fest.	3,9 %
Belastbarkeit	63,5 %
Disziplin	43,6 %
Interesse und Aufgeschlossenheit	45,5 %
Leistungsbereitschaft und Motivation	71,8 %
Umgangsformen	37,2 %
Teamfähigkeit	11,5 %
Elementare Rechenfertigkeiten	51,9 %
Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen	60,3 %

Um der mangelnden Ausbildungsreife von Schulabgängern entgegenzuwirken, nutzen Unternehmen verschiedene Möglichkeiten, wie zum Beispiel Nachhilfeangebote der Agentur für Arbeit oder eigene Nachhilfeangebote. 36 Prozent der Unternehmen sind zudem bereit, auch ohne öffentliche Unterstützung lernschwächeren Jugendlichen eine Chance zu geben. Allerdings führen auch 16 Prozent der Befragten an, dass es für ihr Unternehmen gegenwärtig nicht möglich sei, leistungsschwächere Jugendliche zu fördern und zu integrieren.

**Frage: Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
In meinem Betrieb ist es nicht möglich, leistungsschwächere Schulabgänger zu fördern und zu integrieren.	16,0 %
Angebote für betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ)	25,3 %
Angebote für langfristige Schülerpraktika zum Lernen im Betrieb (z. B. Praxisklassen)	14,7 %
Einsatz der „Assistierten Ausbildung“	16,7 %
Eigenes Angebot von Nachhilfe im Unternehmen	<b>34,7 %</b>
Einsatz ehrenamtlicher Mentoren/Paten	12,0 %
Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen der Agentur für Arbeit (z. B. für Nachhilfe)	<b>40,7 %</b>
Nutzung 2-stufiger Ausbildungsmodelle (2-jähriger Beruf)	16,0 %
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)	11,3 %
Ich gebe grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung lernschwächeren Jugendlichen eine Chance.	<b>36,0 %</b>
Lernschwächeren geben wir eine Chance. Folgende Unterstützung würde uns dabei helfen:	5,3 %
Andere Reaktionen	3,3 %

Zahlreiche Unternehmen registrieren rückläufige Bewerberzahlen bei der Gewinnung von Auszubildenden. Deshalb nutzen sie verschiedene Wege, um Jugendliche auf ihre offenen Ausbildungsplätze aufmerksam zu machen. So haben sich beispielsweise 59 Prozent der befragten Unternehmen dazu entschlossen, vor allem durch das Angebot von Praktika Auszubildende zu gewinnen. Jeweils 49 Prozent haben darüber hinaus ihr Ausbildungsmarketing verbessert und erschließen neue Bewerbergruppen, wie etwa Studienabbrecher.

**Frage: Wie reagieren Sie auf das geringe Bewerberpotential für die betriebliche Ausbildung (z.B. durch die Auswirkungen des demographischen Wandels oder die zunehmende Studierneigung)?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
Angebot von Auslandsaufenthalten in der Ausbildung	8,0 %
Angebot von Zusatzqualifikationen (z. B. Fremdsprachenunterricht)	14,5 %
Erschließung neuer Bewerbergruppen (z. B. Studienabbrecher)	<b>55,8 %</b>
Angebot von Ausbildung in Teilzeit	5,1 %
Ich ermögliche die Kombination von Ausbildung mit einer Aufstiegsfortbildung (Meister, Fachwirte)	17,4 %
Angebot von Praktikumsplätzen	<b>49,3 %</b>
Kooperationen mit Hochschulen (z. B. Angebot von dualen Studiengängen)	18,8 %
Kooperationen mit Schulen (z. B. Bildungspartnerschaften)	33,3 %
Verbessertes Ausbildungsmarketing	<b>49,3 %</b>
Steigerung der eigenen Attraktivität durch finanzielle/materielle Anreize	30,4 %
Ich entsende meine eigenen Azubis als Ausbildungsbotschafter in Schulen	15,9 %
Ich bilde im Verbund aus oder prüfe gerade die Möglichkeit	21,7 %
Integration von Flüchtlingen	29,0 %
Verstärkte überregionale Suche nach Auszubildenden	18,1 %
Andere Vorgehensweisen:	2,9 %

Die fortschreitende Veränderung der Arbeitswelt macht auch vor den Auszubildenden nicht Halt. Wie bereiten deshalb die Unternehmen ihre Auszubildenden auf das veränderte Arbeiten 4.0 vor? Am häufigsten erfolgt der Einsatz von abteilungsübergreifenden Azubi-Projekten, eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Berufsschule sowie das Angebot an Zusatzqualifikationen, wie etwa IT-Kenntnissen.

**Frage: Wie bereiten Sie selbst Ihre Azubis auf das veränderte Arbeiten 4.0 vor?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
Abteilungsübergreifende Azubi-Projekte (Interdisziplinarität)	49,6 %
Zusatzqualifikationen für Arbeit 4.0, z. B. IT-Kenntnisse oder persönliche Fähigkeiten	31,8 %
Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Berufsschule	34,1 %
Neue Formen der Wissensvermittlung, z. B. durch Lernprozessbegleiter	28,7 %
Sonstiges	9,3 %

Die wachsende Digitalisierung verlangt eine regelmäßige Überprüfung der bestehenden Ausbildungsordnungen. 72 Prozent der Befragten ist aktuell „vollkommen“ bzw. „im Großen und Ganzen“ mit den aktuellen Ausbildungsberufen zufrieden. Es gibt aber auch Anpassungswünsche. Eine inhaltliche Überarbeitung ist bei den Medienkaufleuten, Bankkaufleuten und Lagerarbeitern gewünscht. Einen gänzlich neuen Beruf wünschen sich die Befragten bei den Fachinformatikern – hier speziell in Richtung Webentwicklung.

**Frage: Treffen die aktuellen Ausbildungsberufe vor dem Hintergrund der Digitalisierung Ihren betrieblichen Bedarf?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
Ja, vollkommen	18,8 %
Ja, im Großen und Ganzen	53,7 %
Geht so	23,5 %
Nein, wir brauchen einen gänzlich neuen Beruf	1,3 %
Nein, denn folgender Beruf muss inhaltlich überarbeitet werden	2,7 %

37 Prozent der Befragten gaben an, dass sie selbst oder ein Mitarbeiter des Unternehmens als Prüfer in der IHK aktiv sind. Von diesen werden rund 95 Prozent für diese ehrenamtliche Tätigkeit auch vom Unternehmen frei gestellt.

## 2.) Weiterbildung

Viele Unternehmen haben Strategien entwickelt, um ihre Mitarbeiter an sich zu binden. Hierzu gehören beispielsweise betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen. Bei den Befragten rangieren firmeneigene Seminare auf dem ersten Platz, gefolgt von Angeboten der Aufstiegsfortbildung sowie dem Coaching/Mentoring.

**Frage: Welche Arten von Weiterbildungen bieten Sie Ihren Mitarbeitern an bzw. unterstützen Sie aktiv?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
Selbstlernen mit digitalen Medien, z. B. online oder DVD	43,6 %
Selbstlernen mit analogen Medien, z. B. Bücher, Besuch von Fachveranstaltungen	44,3 %
Firmeneigene Seminare	71,1 %
Coaching und Mentoring	51,7 %
Aufstiegsfortbildung, z. B. zum Meister, Fach- oder Betriebswirt	56,4 %
Berufsbegleitendes Studium	38,9 %
Sonstiges, und zwar:	8,7 %

Zentrale Weiterbildungsthemen für die Unternehmen sind aktuell vor allem Angebote zu fachspezifischen Kenntnissen (z. B. Controlling) (60 Prozent), zu Soft Skills (z. B. Kreativität) (57 Prozent) oder zu Führungskompetenzen (47 Prozent). Zudem wünschen sich 48 Prozent der Befragten von der IHK mehr Beratungsangebote zur betrieblichen Weiterbildung.

**Frage: Welche Weiterbildungsthemen sind für Sie aktuell besonders wichtig?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
Soft Skills, z. B. Problemlösungsfähigkeit, Kreativität	57,1 %
Fachspezifische Kenntnisse, z. B. Controlling, Vertrieb, Organisation	60,4 %
Digitale Kompetenzen	46,3 %
Führungskompetenzen	47,0 %
Fremdsprachenkenntnisse	30,9 %
Changemanagement / Veränderungsbereitschaft	36,2 %
Fertigkeiten zur Anpassung an die Digitalisierung	37,6 %
Projektmanagement	36,9 %

Im Rahmen der geplanten nationalen Weiterbildungsstrategie erachten die Befragten insbesondere folgende Inhalte für sinnvoll: einen Überblick über öffentliche Fördermaßnahmen (74 Prozent), das Setzen von qualitativen Standards (56 Prozent) sowie eine Offensive zur Professionalisierung der Lehrkräfte in der Weiterbildung (40 Prozent).

**Frage: Die Bundesregierung plant eine nationale Weiterbildungsstrategie. Welche Inhalte würden Sie als sinnvoll und/oder hilfreich erachten?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
einen Überblick öffentlicher Fördermaßnahmen	74,0 %
eine Priorisierung der Ziele	23,3 %
das Setzen von qualitativen Standards	56,2 %
eine Offensive zur Professionalisierung der Lehrkräfte in der Weiterbildung	40,4 %
die Weiterentwicklung der Beratungsmöglichkeiten	27,4 %
einen Rechtsanspruch auf eine Beratung bei der Agentur für Arbeit	8,9 %
die öffentliche Anschubfinanzierung von innovativen Großprojekten, vor allem bei der Digitalisierung	26,0 %
ein System zur Zertifizierung von digitalen Kompetenzen der Beschäftigten	23,3 %
einen Bildungspass für alle Erwerbspersonen	24,0 %
Sonstiges	2,7 %



Zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung sind aus Unternehmenssicht vor allem folgende Instrumente geeignet: staatliche Prämien bei erfolgreicher Weiterbildung (61 Prozent), der Ausbau zielgruppenspezifischer Fördermittel (55 Prozent) sowie mehr internetgestützte Weiterbildungsangebote (30 Prozent).

**Frage: Welche Instrumente/Maßnahmen halten Sie aus Unternehmenssicht für am besten geeignet, um die Weiterbildungsbeteiligung zu vergrößern?**

(Mehrfachnennungen möglich)

Antwort	Prozent
zielgruppenspezifische Fördermittel weiter ausbauen, z. B. Aufstiegs-BAföG	55,1 %
staatliche Prämien bei erfolgreicher Weiterbildung	60,9 %
tarifliche Vereinbarungen, z. B. Qualifizierungsverträge	28,3 %
mehr internetgestützte Weiterbildungsangebote	30,4 %
Ausbau von Arbeitszeitkonten, um Zeit für Weiterbildung anzusparen	29,7 %
Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Weiterbildung	20,3 %
Sonstige:	2,2 %

### 3.) Ausgewählte Unternehmensangaben

Unternehmen, die an der Befragung teilnahmen, gehörten vor allem der Industrie, dem Handel und dem Verkehr an. Bei der Betriebsgröße dominierten klein- und mittelständische Unternehmen. Knapp die Hälfte hat zwischen 20 und 199 Beschäftigte. 47 Prozent der Unternehmen hat weniger als fünf Auszubildende. 35 Prozent bildet zwischen 5 und 15 Auszubildende aus. 35 Prozent der befragten Unternehmen ist an einen Tarifvertrag gebunden. 50 Prozent der Unternehmen bildet kaufmännische Berufe, 42 Prozent gewerblich-technische Berufe und 8 Prozent Querschnittsberufe aus.