



Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen im Ausland

Formative Evaluation des „Skills Experts“-Programms

Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie

Abschlussbericht

Autoren:

Dr. Anika Jansen
Sarah Pierenkemper

Köln, 28. November 2019

Kontaktdaten Ansprechpartner

Dirk Werner
Telefon: 0221 4981-712
E-Mail: werner@iwkoeln.de

Dr. Anika Jansen
Telefon: 0221 4981-681
E-Mail: jansen@iwkoeln.de

Sarah Pierenkemper
Telefon: 0221 4981-884
E-Mail: pierenkemper@iwkoeln.de

Daniel Wörndl
Telefon: 0221 4981-864
E-Mail: woerndl@iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft
Postfach 10 19 42
50459 Köln

Inhaltsverzeichnis

1	Zentrale Ergebnisse.....	4
1.1	Zusammenfassung.....	4
1.2	Handlungsempfehlungen.....	5
2	Formative Evaluation: Studienziele, Methodik und Stichprobe	6
2.1	Ziele der Studie	6
2.2	Methodik.....	7
2.3	Untersuchungsstichprobe	8
3	Ausbildungsaktivitäten der befragten Unternehmen	11
4	Motive, Herausforderungen und Hemmnisse bei der Ausbildung im Ausland.....	13
5	Unterstützungsangebote der AHKs für Unternehmen	17
6	Fazit.....	21
	Abbildungsverzeichnis	24
	Anhang I: Fragebogen der Onlinebefragung	25
	Anhang II: Interviewleitfaden der Telefoninterviews.....	37

1 Zentrale Ergebnisse

1.1 Zusammenfassung

Die vorliegende Studie evaluiert die Aktivitäten der Skills Experts an den Auslandshandelskammern (AHKs) und identifiziert die Hauptherausforderungen der Unternehmen im Ausland bei der Ausbildung. Methodisch wurden dafür sowohl eine quantitative Befragung als auch qualitative Telefoninterviews durchgeführt.

Generell lässt sich bei den befragten Unternehmen feststellen, dass Ausbildung ein wichtiges Thema für die deutschen Unternehmen am Auslandsstandort ist und dass es einen hohen Bedarf an passgenauer Qualifizierung der Beschäftigten gibt. Mit 37 Prozent lässt sich eine hohe Ausbildungsaktivität bei den befragten Unternehmen feststellen. Dabei werden vor allem gewerblich-technische Berufe ausgebildet. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass die Ausbildung in der Zukunft noch wichtiger wird.

Ein Hauptgrund für deutsche Unternehmen an ihren Auslandsstandorten auszubilden ist, dass der regionale Arbeitsmarkt keine geeigneten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Verfügung stellt. Das Unterstützungsangebot der AHKs vor Ort kann die Unternehmen zusätzlich motivieren eine Ausbildung auch aufzunehmen, wenn sie auf diesem Feld bislang noch nicht aktiv waren.

Die für dieses Thema identifizierten Hauptherausforderungen beziehen sich vorrangig auf die Qualifikation der benötigten Ausbilder. So verfügen die Ausbilder vor Ort häufig nicht über die für die Ausbildungstätigkeit erforderlichen Qualifikationen und/oder wissen nicht genügend über das Konzept betriebliche Ausbildung. Dementsprechend wünschen sich über 90 Prozent der befragten Unternehmen Seminare für Ausbildungspersonal als Serviceleistung ihrer AHK vor Ort.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, passende Auszubildende zu finden, die über die benötigte Ausbildungsreife verfügen. Gerade die fehlende Vorbildung von Schulabgängern ist ein Hauptgrund für Unternehmen nicht auszubilden.

Generell fühlen sich die befragten Unternehmen über die Unterstützungsangebote der AHKs im Bereich der dualen Berufsausbildung gut informiert. In den letzten zwei Jahren ist gut die Hälfte der befragten Unternehmen von AHK-Mitarbeitenden auf dieses Thema aktiv angesprochen worden. Die entsprechenden Aktivitäten der AHKs werden allgemein als hilfreich angesehen. Insbesondere die Zertifizierung der Ausbildung nach deutschem Vorbild wie auch die Rolle als Interessensvertretung gegenüber der lokalen Politik wird positiv gesehen.

1.2 Handlungsempfehlungen

- Das Unterstützungsangebot der Auslandshandelskammern (AHK) ist ein **wichtiges Motiv** für die Unternehmen vor Ort auszubilden: Dies halten 72 Prozent der Unternehmen, die planen künftig auszubilden, sowie 53 Prozent von jenen, die bereits ausbilden, für zutreffend. Zudem geben zwei Drittel bis drei Viertel der verschiedenen Befragtengruppen an, dass die Dienstleistungsangebote der AHKs im Bereich Berufsausbildung hilfreich sind. Demnach entsprechen die Angebote weitgehend dem Bedarf der Unternehmen. Das kann als **Indiz für die Wirkung des Engagements der AHKs** und der Skills Experts gewertet werden, das weiter **verstetigt** werden soll.
- Rund die Hälfte der Befragten wurde in den letzten zwei Jahren von einem Vertreter einer AHK zum Thema Berufsausbildung kontaktiert. Allerdings sind Skills Experts nicht allen Unternehmen bekannt. Somit ist die Bekanntheit und **Positionierung der Skills Experts als zentrale Ansprechpartner** für Unternehmen künftig weiter zu intensivieren. Das SEP sollte dafür möglichst **langfristig** angelegt sein. Denn neue Konzepte brauchen – insbesondere im Bereich von Bildung und Qualifizierung – Zeit, um **nachhaltige Wirkung** zu entfalten und Vertrauen bei den Unternehmen zu etablieren.
- Zwei Drittel der befragten Unternehmen fühlen sich über die Unterstützungsangebote der AHKs im Bereich Berufsausbildung **gut informiert**. Dies ist ein vergleichsweise hoher Anteil, der in Asien sogar alle Befragten umfasste, im Balkan und in Afrika jeweils rund 60 Prozent. Aus Sicht der Unternehmen sollten die **Bekanntheit** und die Unterstützungsangebote der AHKs verstetigt und in den Balkanländern und in Afrika ausgebaut werden.
- Größte Herausforderung bei der Berufsausbildung sind fehlende qualifizierte Ausbilder. Hier besteht in den Unternehmen der Wunsch nach mehr Unterstützung. Es wäre sinnvoll, eine aktive Unterstützung im Bereich der **Ausbilderqualifizierung als zentralen Baustein** des SEP zu ergänzen. Dies könnte in Kooperation mit regionalen Weiterbildungsanbietern erfolgen.
- Zahlreiche Unternehmen geben an, dass Kooperationen mit Partnern und öffentlichen Stellen häufig schwierig verlaufen. Die AHK können solche regionalen **Ausbildungskooperationen von Unternehmen mit lokalen Bildungszentren und staatlichen Stellen** als Türöffner anbahnen und begleiten.
- Gut drei Viertel der ausbildenden Unternehmen gibt an, dass eine Zertifizierung der Berufsausbildung nach deutschem Vorbild hilfreich ist. Hierdurch entstehen positive Effekte, die ein oftmals schwieriges Image der Berufsausbildung vor Ort deutlich verbessern können. AHKs könnten **Ausbildungsprogramme nach deutschem Standard** noch intensiver unterstützen und ihre Angebote zur **Qualitätssicherung und Zertifizierung** ausbauen.

2 Formative Evaluation: Studienziele, Methodik und Stichprobe

2.1 Ziele der Studie

Unternehmen brauchen gut ausgebildetes Personal – nicht nur in Deutschland, sondern auch an ihren Auslandsstandorten. Während Unternehmen ihren Fachkräftebedarf hierzulande dank des dualen Berufsbildungssystems sichern und ihre Fachkräfte passgenau selber qualifizieren können, finden sie diese Art der Ausbildung an den Auslandsstandorten – insbesondere in Entwicklungs- und Schwellenländern – oftmals nicht vor.

Die Qualitätsstandards sowohl der Grundbildung als auch der Berufsausbildung unterscheiden sich von Land zu Land teilweise stark. Zudem ist die Ausbildung in vielen Ländern sehr theoretisch und wenig auf berufspraktische Qualifikationen ausgerichtet. Daher haben Unternehmen an ihren Auslandsstandorten oftmals Probleme, Kandidaten und Kandidatinnen mit geeigneten Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen zu finden.

Unterstützung vor Ort soll das 2016 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handwerkskammertag (DIHK) ins Leben gerufene Programm „Skills Experts“ schaffen, bei dem in neun ausgewählten Ländern – Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Nordmazedonien, Indonesien, Vietnam, Ghana, Kenia, Nigeria und Südafrika – deutsche Unternehmen bei der Fachkräftesicherung unterstützt werden. Das Programm ist bei den Auslandshandelskammern (AHK) angesiedelt und verfolgt das Ziel über das AHK-Netzwerk weltweit vergleichbare und qualitätsgesicherte Standards der betrieblichen Ausbildung und deren Zertifizierung nach deutschem Vorbild zu etablieren.

Angesichts der Weiterentwicklung der Ausbildungsstrategien der lokalen AHKs im Rahmen des Skills Experts Programms und für eine noch passgenauere Beratungs- und Unterstützungsleistung ihrer Mitgliedsunternehmen vor Ort soll die folgende Untersuchung einen Beitrag leisten. Hierzu wurden die Ausbildungsaktivitäten von deutschen Unternehmen mit Standorten in den verschiedenen Skills Experts Ländern untersucht und der Beitrag der AHKs bzw. der Skills Experts bei der Fachkräftesicherung vor Ort evaluiert.

Grundlage der Untersuchung bildet die Studie „Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen im Ausland – Erfahrungen bei der Übertragung dualer Ausbildungselemente“.¹ Zentrales Ergebnis dieser Studie war, dass es nicht die eine multinational erfolgreiche Ausbildungsstrategie gibt, um passende qualifizierte Fachkräfte vor Ort zu gewinnen, sondern eine Vielzahl unterschiedlicher Lösungsstrategien. Auch wenn es international keinen Königsweg der beruflichen Qualifizierung gibt, konnten dennoch eine Reihe von Erfolgsfaktoren identifiziert werden, die vor dem Hintergrund unterschiedlicher kultureller und institutioneller Rahmenbedingungen den Ausbildungserfolg von Unternehmen begünstigen. So lohnt es sich den Kontakt zu anderen deutschen Unternehmen zu suchen, um sich gemeinsam über Ausbildungsbelange vor Ort auszutauschen und Kooperationen entstehen zu lassen und laufend zu fördern. Zudem ist es wichtig, sich frühzeitig mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut zu machen. Die Studie hat auch gezeigt, dass wenn eine Ausbildung nach deutschem Standard angestrebt wird, Unternehmen oftmals eine Kooperation mit den lokalen AHKs suchen. Dies zeigt, dass AHKs nicht nur formal, sondern auch in der

¹ Körbel, Markus / Pierenkemper, Sarah / Zibrowius, Michael, 2017, Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen im Ausland – Erfahrungen bei der Übertragung deutscher Ausbildungselemente, Gutachten im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung, Köln

Praxis eine zentrale Rolle bei der Implementierung der dualen Ausbildung haben können und dass das Programm Skills-Expert bei den AHK an der richtigen Stelle ansetzt.

Der folgende Bericht soll, aufbauend auf der vorherigen Studie, genauer eruieren, mit welchen Herausforderungen die Unternehmen sich konfrontiert sehen und ob das Programm Skills-Experts an diesen Stellen ansetzt und somit die richtige Antwort auf die Herausforderung ist. An einigen Stellen im Text wird auf die Ergebnisse der Vorläufer-Studie eingegangen.

2.2 Methodik

Um Aussagen über die Ausbildungsaktivitäten deutscher Unternehmen an den Auslandsstandorten sowie deren Bedarfslagen, insbesondere hinsichtlich Unterstützungsleistungen im Bereich der Berufsausbildung zu erhalten, wurde eine Online-Umfrage unter den Mitgliedsunternehmen der relevanten AHKs durchgeführt. Diese Befragung diente zudem dazu, fundierte Aussagen zu Bekanntheit, Nutzen und Bewertung des Angebots der lokalen AHKs bzw. der Skills Experts vor Ort zu erhalten. Des Weiteren sollte in der Befragung ermittelt werden, wie die deutschen Unternehmen vor Ort die Qualität der staatlichen Berufsausbildung sowie die institutionellen Rahmenbedingungen an ihren Auslandsstandorten einschätzen. Zentrale Erkenntnisse der IW-Studie „Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen im Ausland – Erfahrungen bei der Übertragung dualer Ausbildungselemente“ dienten als Basis für die Entwicklung des eingesetzten Fragebogens (vgl. Anhang 1).

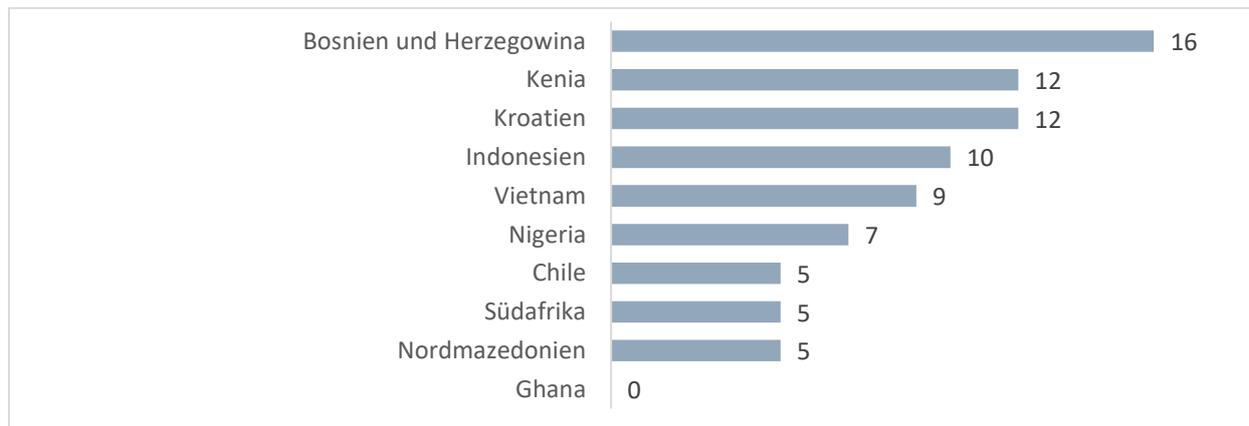
Aufgrund des kurzen Untersuchungszeitraums wurde bei der Onlinebefragung auf bestehende Adressbestände der jeweiligen AHKs zurückgegriffen. Die Kontaktaufnahme mit den Mitgliedsunternehmen erfolgte aus datenschutzrechtlichen Gründen über die AHK vor Ort. Dort sendeten die jeweiligen AHKs ihren Mitgliedsunternehmen Einladungsschreiben mit einem Zugangslink zur Online-Umfrage zu, verbunden mit der Bitte, an der Online-Umfrage teilzunehmen. Den AHKs wurden zu diesem Zweck Muster-schreiben bereitgestellt, die sie an das eigene Layout und gegebenenfalls an einen eigenen Sprachstil der Mitgliederkommunikation anpassen konnten. Der Versand der Einladungsschreiben sowie mögliche Erinnerungsschreiben erfolgten selbstständig über die AHK vor Ort. Die Online-Befragung lief vom 29. Juli bis zum 05. September 2019 und konnte sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache bearbeitet werden. Hierzu konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf der ersten Seite des Fragebogens die von Ihnen bevorzugte Sprache wählen. Insgesamt wurden 25 Fragebögen in deutscher und 56 Fragebögen in englischer Sprache bearbeitet.

Ergänzt wurde die standardisierte Online-Befragung durch eine qualitative Befragung im Rahmen von teilstrukturierten Interviews mit Unternehmensvertretern auf Basis eines dafür entwickelten Interviewleitfadens (vgl. Anhang 2), die mit den jeweiligen AHKs vor Ort beziehungsweise den Skills Experts kooperieren. Insgesamt wurden im gleichen Zeitraum fünf Interviews mit jeweils zwei Vertreterinnen und Vertretern deutscher Unternehmen aus Vietnam und Nordmazedonien sowie mit einem Unternehmensvertreter aus Kenia geführt. Die Unternehmenskontakte wurden hierzu von den AHKs vor Ort vermittelt. Auch bei der qualitativen Befragung diente der Interviewleitfaden der IW-Studie „Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen im Ausland – Erfahrungen bei der Übertragung dualer Ausbildungselemente“ als Grundlage.

2.3 Untersuchungstichprobe

Insgesamt nahmen 81 Unternehmen an der Online-Befragung teil. Dies ist ein deutlich geringerer Rücklauf als erwartet, der trotz mehrfacher Erinnerungsschreiben der AHKs vor Ort und Verlängerung des ursprünglich geplanten Befragungszeitraums nicht nennenswert erhöht werden konnte. Die geringe Rücklaufquote hat zur Folge, dass Auswertungen nach besonderen Unternehmensmerkmalen in vielen Fällen nicht möglich sind. Die Rückläufe der einzelnen Länder setzen sich wie folgt zusammen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Fragebogenrücklauf nach Unternehmensstandort
(absolute Zahlen)

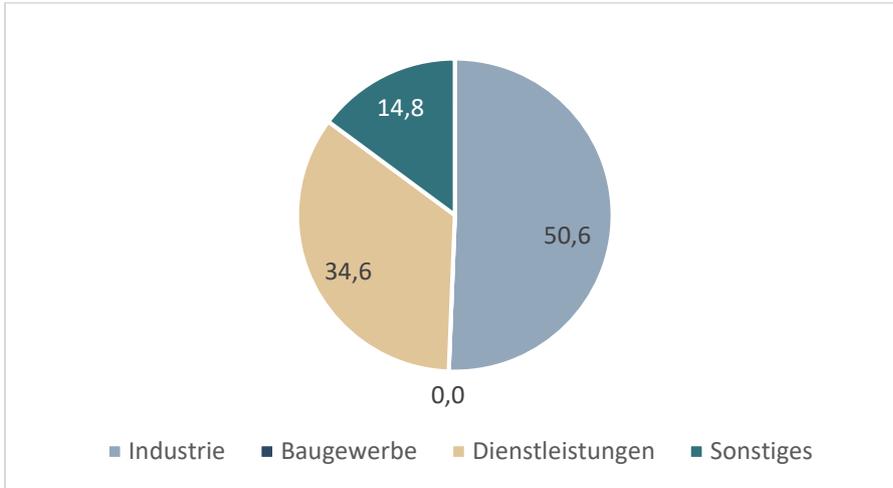


N = 81

Die regionalen und ökonomischen Voraussetzungen der einzelnen befragten Unternehmensstandorte sind sehr heterogen. Dies ist dahingehend interessant, da die IW-Studie „Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen im Ausland – Erfahrungen bei der Übertragung dualer Ausbildungselemente“ gezeigt hat, dass die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des Standorts Einfluss auf die Ausbildungsaktivitäten vor Ort hat. Während Bosnien und Herzegowina, Kroatien und Nordmazedonien dem Balkan zuzuordnen sind, gehören Südafrika, Indonesien, Vietnam und Chile zu den Schwellenländern sowie Kenia und Nigeria zu den Entwicklungsländern.

Die Unternehmensbranche hat ebenfalls Einfluss auf die Fachkräftenachfrage und damit auch auf die Ausbildungsaktivitäten der Unternehmen (Abbildung 2). Die Hälfte der befragten Unternehmen (50,6 Prozent) stammt aus dem Industriesektor, gut ein Drittel (34,6 Prozent) aus dem Dienstleistungssektor und knapp 15 Prozent aus sonstigen Branchen, worunter beispielsweise auch Unternehmen des Gastrogewerbes zählen, die eigentlich den Dienstleistungen zuzuordnen wären. Bei knapp der Hälfte (49,4 Prozent) der Unternehmen handelte es sich um Handwerksunternehmen.

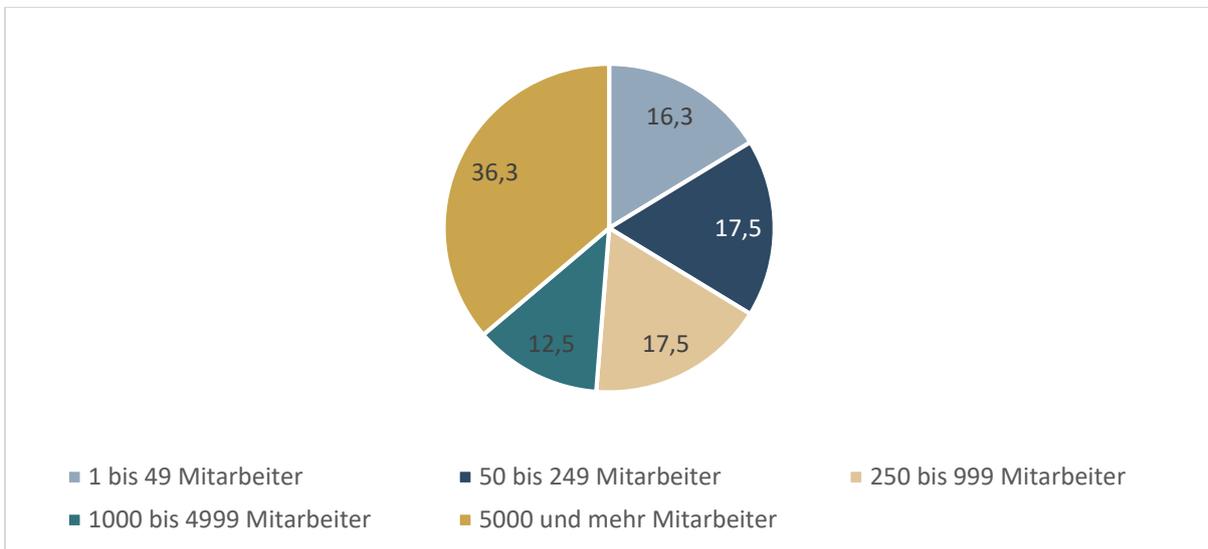
Abbildung 2: Branchenzugehörigkeit
(Angaben in Prozent)



N = 81

Je nach Größe des Gesamtunternehmens und auch des Standorts ergeben sich unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen. Große Unternehmen sind hinsichtlich ihrer personellen und finanziellen Ausstattung eher in der Lage, die Qualifizierung von Fachkräften in eigener Regie durchzuführen. Kleinere Unternehmen hingegen sind bei der Qualifizierung ihres Fachpersonals viel stärker auf Kooperationspartner vor Ort angewiesen.

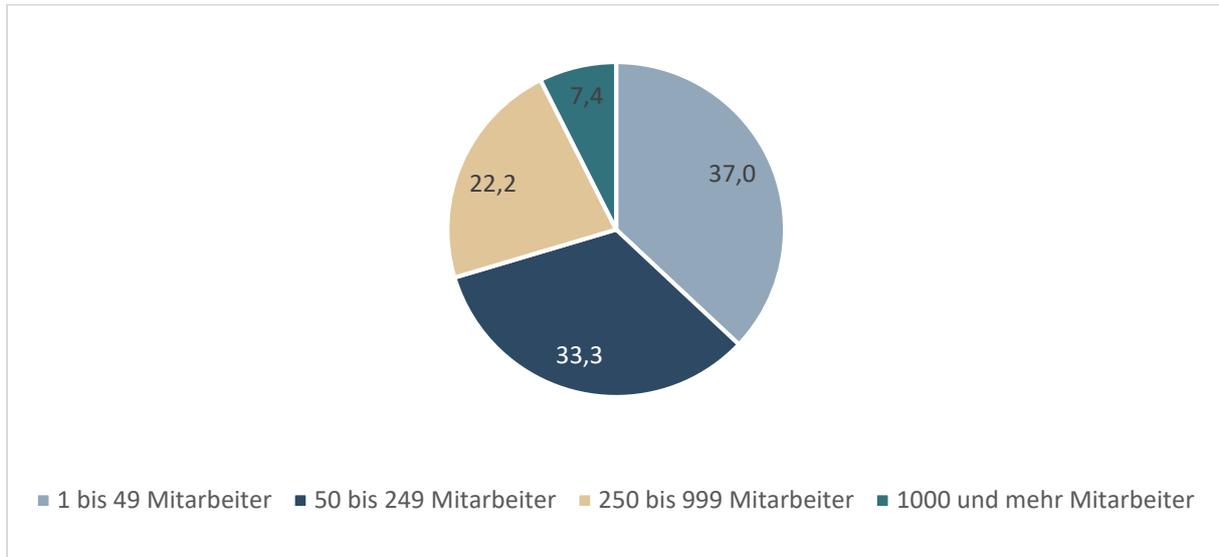
Abbildung 3: Unternehmen nach Zahl der Beschäftigten
(Angaben in Prozent)



N = 81

Gut jedes Dritte (36,3 Prozent) der befragten Unternehmen beschäftigt mindestens 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Abbildung 3). Weitere 12,5 Prozent haben im Gesamtunternehmen über 1.000 Beschäftigte. Je 17,5 Prozent der Gesamtunternehmen haben zwischen 250 und 999 und 50-249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 16,3 Prozent sind Kleinunternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten.

Abbildung 4: Beschäftigte am Unternehmensstandort
(Angaben in Prozent)



N = 81

Auch wenn knapp die Hälfte der befragten Unternehmen im Gesamtunternehmen mindestens 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat (Abbildung 3), sind die jeweiligen Unternehmensstandorte deutlich kleiner. Über ein Drittel der befragten Unternehmen beschäftigt am Unternehmensstandort weniger als 50 Mitarbeitende. Ein weiteres Drittel zwischen 20 und 250, 22,2 Prozent 250 bis 999 Mitarbeitende und lediglich 7,4 Prozent mehr als 1000.

Hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten am Unternehmensstandort lassen sich bezüglich ihrer geografischen und kulturellen Region Unterschiede erkennen. Während der Anteil der balkanesischen Kleinunternehmen mit unter 50 Mitarbeitenden am Unternehmensstandort vergleichsweise gering ist (24,2 Prozent), beschäftigen 57,9 Prozent der asiatischen Unternehmen weniger als 50 Beschäftigte am Standort. Auch knapp die Hälfte (45,8 Prozent) der afrikanischen Unternehmen hat weniger als 50 Beschäftigte am Standort. Von den fünf befragten chilenischen Unternehmen hat lediglich eins unter 250 Beschäftigten, jeweils zwei Unternehmen zwischen 250 und 999 und über 1000.

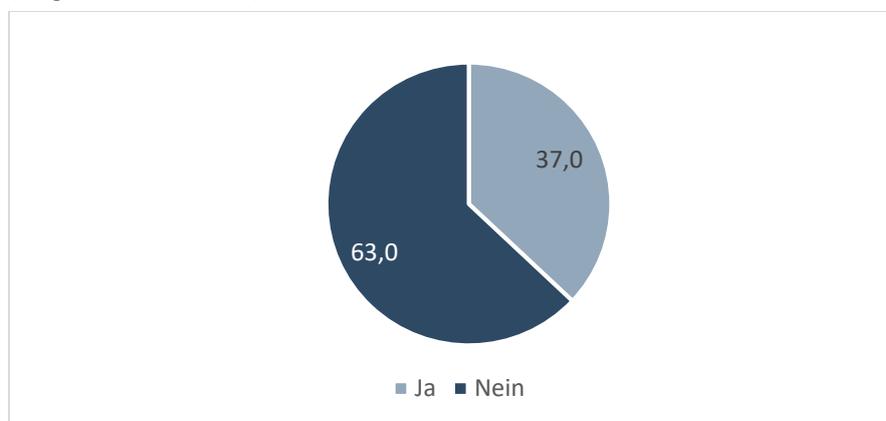
3 Ausbildungsaktivitäten der befragten Unternehmen

In Bezug auf die bisherigen Ausbildungsaktivitäten zeigt sich ein unterschiedliches Bild. Von den befragten Unternehmen bilden 37 Prozent am Unternehmensstandort aus (Abbildung 5). Knapp die Hälfte davon wiederum (insgesamt 16 Unternehmen) verfügen über mehrjährige Erfahrung in der Ausbildung (seit mindestens drei Jahren).

Im Vergleich zur Ausbildungsbeteiligung der Unternehmen in Deutschland (19,8 Prozent im Jahr 2016 (BIBB Datenreport 2018²) ist dies ein vergleichsweise hoher Wert. Allerdings muss dabei berücksichtigt werden, dass es sich hier einerseits um überwiegend größere Unternehmen handelt. Andererseits ist zu erwarten, dass eher ausbildungsaffine Unternehmen bereit waren, an der Studie teilzunehmen.

Abbildung 5: Ausbildungsaktivität

(Angaben in Prozent)

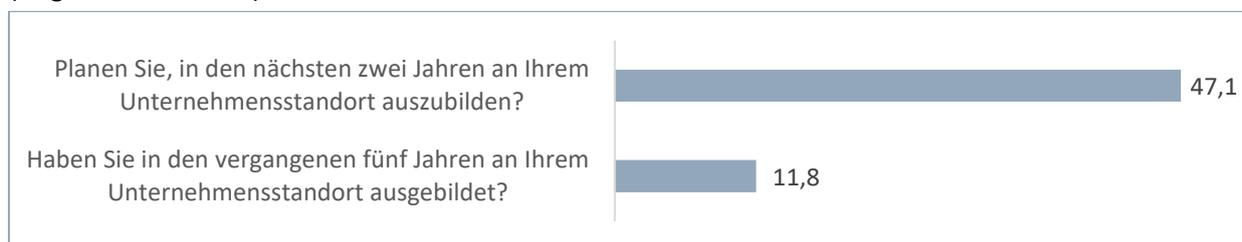


N = 81

Zum Zeitpunkt der Befragung plant knapp die Hälfte der nichtausbildenden Unternehmen (47 Prozent) in Zukunft eine Ausbildung anzubieten, was wiederum zeigt, wie hoch der Bedarf einer passgenauen Qualifizierung an Auslandsstandorten für deutsche Unternehmen ist. Knapp 12 Prozent der Unternehmen, die aktuell nicht ausbilden, haben früher ausgebildet (Abbildung 6).

Abbildung 6: Ausbildungspläne- & Erfahrungen nichtausbildender Unternehmen

(Angaben in Prozent)



N = 51

Bei der Ausbildungsbeteiligung zeigen sich keine größeren Unterschiede in Bezug auf die Unternehmensgröße. Allerdings lassen sich Unterschiede in Bezug auf den Entwicklungsstand des jeweiligen Landes feststellen. Während in den Balkanländern die Hälfte aller Unternehmen (51,5 Prozent) ausbilden,

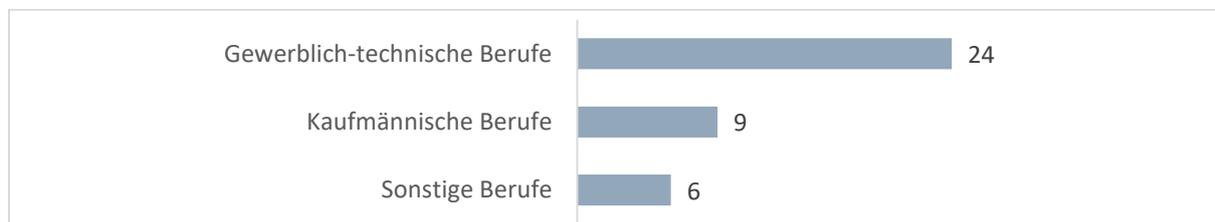
² https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf

sind es in den Schwellenländern 34,5 Prozent und in den Entwicklungsländern lediglich 15,8 Prozent. Dies kann schon als erstes Indiz dafür gelten, welche Bedeutung die Rahmenbedingungen auf die betriebliche Ausbildung haben können. Der Entwicklungsstand eines Landes scheint im Zusammenhang mit der Ausbildungsaktivität der Unternehmen am Standort zu stehen.

In Bezug auf die ausgebildeten Berufe dominieren die gewerblich-technischen im Gegensatz zu den kaufmännischen oder sonstigen Berufen. 24 der 30 ausbildenden Unternehmen bilden in gewerblich-technische Berufe aus. Neun Unternehmen bilden in kaufmännischen Berufen und sechs Unternehmen bilden in sonstigen Berufen aus (Abbildung 7). Das mag damit zusammenhängen, dass technische Kompetenzen weniger häufig auf den dortigen Arbeitsmärkten vorkommen als kaufmännische Kompetenzen, die beispielsweise auch in schulischen Ausbildungsformen häufig ausgebildet werden.

Abbildung 7: Ausbildungsberufe

(absolute Zahlen der antwortenden Unternehmen)

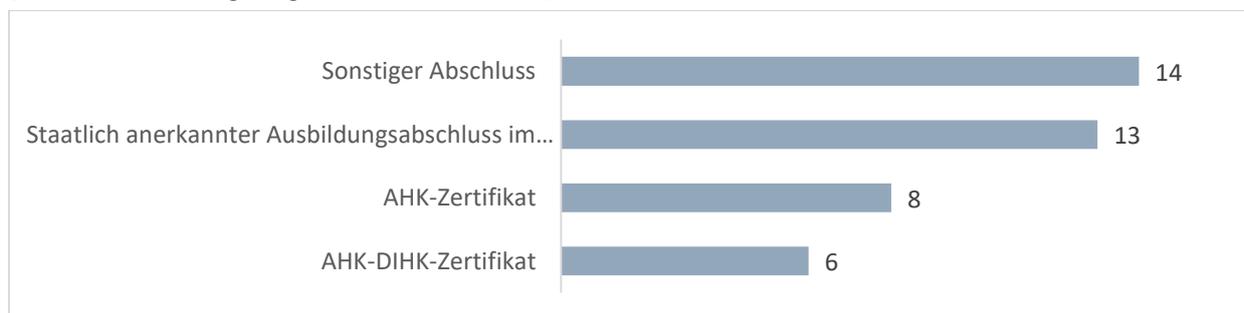


N = 26/22/18

Um einschätzen zu können, welche Bedeutung die Ausbildung innerhalb des Bildungssystems und des jeweiligen Arbeitsmarktes hat, wurde weiterhin gefragt, welches Zertifikat durch die Ausbildung erworben wurde (Abbildung 8). 13 von insgesamt 30 ausbildenden Unternehmen geben an, dass Teilnehmende durch die Ausbildung einen staatlich anerkannten Ausbildungsabschluss des Partnerlandes erwerben. 14 Unternehmen geben an, dass der/die Teilnehmer(-in) ein AHK oder ein DIHK-AHK-Abschluss erwirbt. Bei 14 Unternehmen erwerben Auszubildende einen sonstigen Abschluss, der somit weder in Deutschland noch im Partnerland anerkannt ist. Bei dieser Frage ist zu berücksichtigen, dass Mehrfachantworten zugelassen waren.

Abbildung 8: Erlangte Ausbildungszertifikate

(Mehrfachnennung möglich, absolute Zahlen)



N = 30

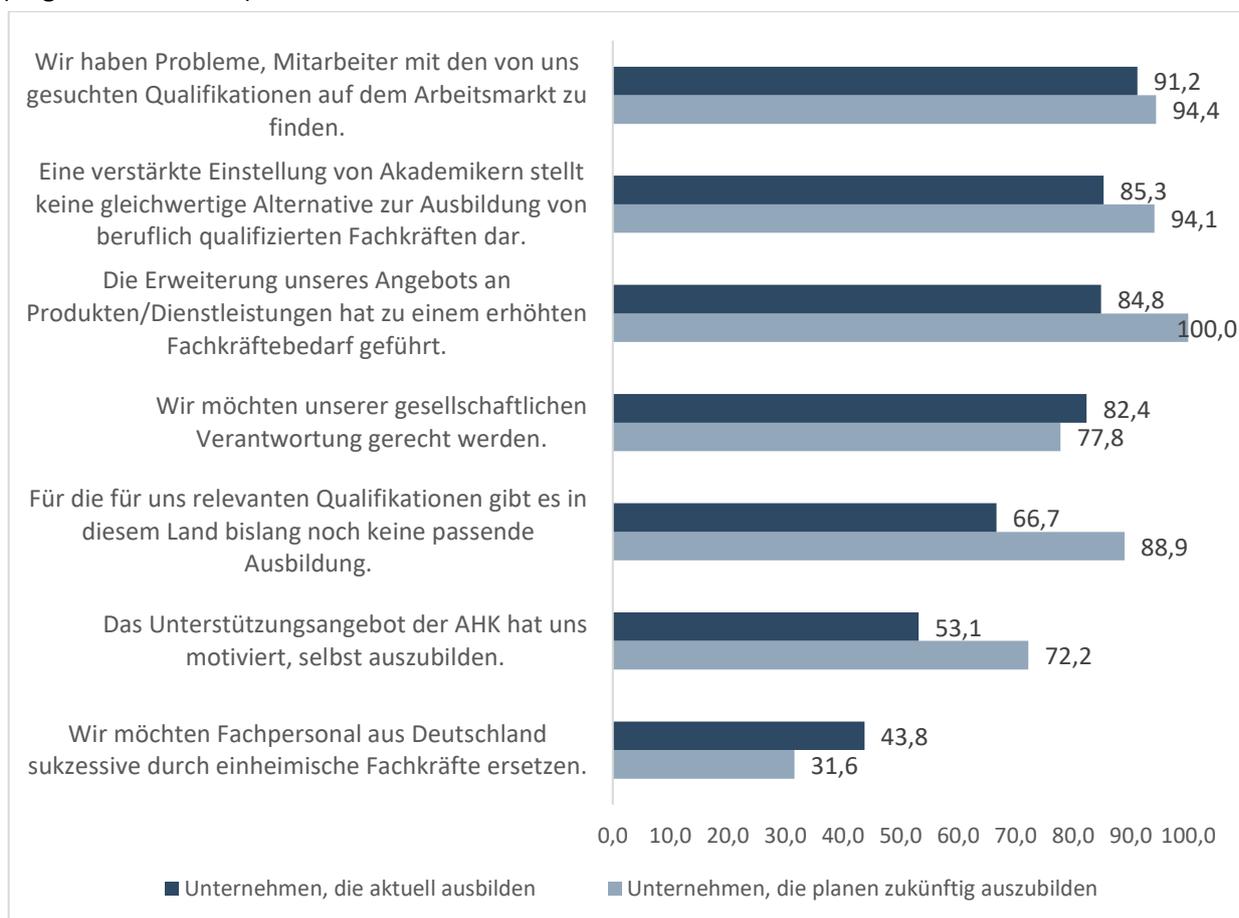
Da die Summe der angegebenen Zertifikate (41) höher als die Zahl der ausbildenden Unternehmen ist, bedeutet dies, dass in einigen Unternehmen zwei oder mehr Zertifikate erworben werden können. Die Vergabe von Zertifikaten ist auch eine Möglichkeit das Image und die soziale Anerkennung der

Ausbildung in dem jeweiligen Land zu verbessern. Gerade eine Zertifizierung der Ausbildung nach deutschem Vorbild wird von den AHKs als sehr hilfreich eingeschätzt (siehe Kapitel 4).

4 Motive, Herausforderungen und Hemmnisse bei der Ausbildung im Ausland

Um herauszufinden, was ihre Motive bei der Ausbildung im Ausland sind, wurden die ausbildenden Unternehmen gefragt, aus welchen Gründen sie ausbilden. Die Betriebe, die in der Zukunft eine Ausbildung planen, wurden zusätzlich nach ihren Gründen hierfür gefragt (Abbildung 9).

Abbildung 9: Motive am Unternehmensstandort auszubilden
(Angaben in Prozent)



N = 34 (Betriebe, die aktuell ausbilden) / N= 18 (Betriebe, die zukünftig ausbilden wollen)

Ein Hauptgrund für deutsche Unternehmen an ihren Auslandsstandorten auszubilden ist, dass der dortige Arbeitsmarkt keine geeigneten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Verfügung stellt. Für 91,2 Prozent aller befragten Unternehmen sind Probleme, wie dass keine Mitarbeitende auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind, Grund für ihre Ausbildungsaktivität. Zukünftig scheint dieser Grund sogar noch relevanter zu werden: 94,4 Prozent der befragten Unternehmen, die planen in der Zukunft auszubilden, nennen Rekrutierungsprobleme als Grund. Akademiker und Akademikerinnen als Alternative zur Ausbildung von Fachkräften einzustellen, sehen 85,3 Prozent der befragten ausbildenden Unternehmen und 94,4 der

ausbildungsplanenden Unternehmen nicht als Alternative zur Fachkräftesicherung. Mit 85,3 Prozent gibt ebenfalls ein Großteil der bereits ausbildenden Unternehmen an, dass neue Produkte und Dienstleistungen zu einem erhöhten Fachkräftebedarf führen, der eine Ausbildung erforderlich macht. 100,0 Prozent der Unternehmen, die angeben eine Ausbildungsaktivität aufnehmen zu wollen, nennen diesen Grund.

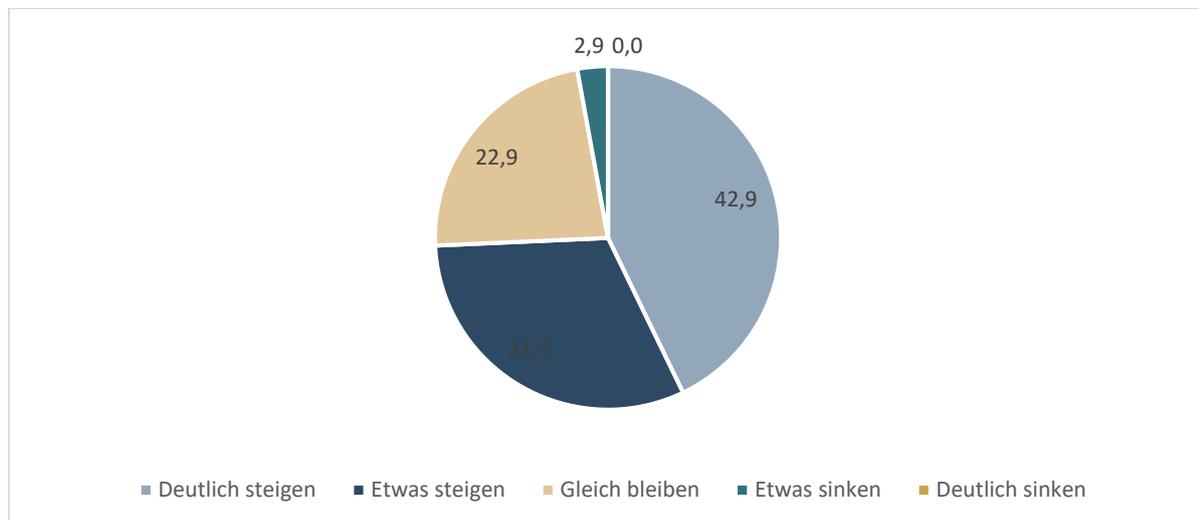
Auch geben viele befragte Unternehmen (82,4 Prozent) als Grund für ihre Ausbildungsaktivität an, gesellschaftliche Verantwortung übernehmen zu wollen, bei den planenden Unternehmen sind dies 77,8 Prozent. Als weiteren Grund Fachkräfte auszubilden nennen zwei Drittel der auszubildenden Unternehmen, dass es keine passenden Ausbildungen vor Ort gibt, auf deren Absolventen und Absolventinnen sie zurückgreifen können (66,7 Prozent). Dies scheint insbesondere für die zukünftige Ausbildungsaktivität ein ausschlaggebender Grund zu sein. Das bestätigt auch ein vietnamesisches Unternehmen, das als Hauptgrund für die eigene Ausbildungsaktivität die fehlende Fachkräfteausbildung vor Ort angibt.

*„Vor Ort gibt es keine geeigneten Fachkräfte, keine Berufsprofile und keine Fachkräfteausbildung.“
(Unternehmen aus Vietnam)*

Die Unterstützung der lokalen AHKs scheint ein Faktor für die Ausbildungsaktivität der Unternehmen zu sein. So geben knapp drei Viertel aller planenden Unternehmen an, dass das Unterstützungsangebot der AHK sie motiviert hat, selbst auszubilden. Das Ziel vorhandene deutsche Mitarbeitende sukzessive durch einheimische Fachkräfte zu ersetzen, spielt hingegen bei der Ausbildungsentscheidung eher eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 10: Geplante zukünftige Bildungsinvestitionen

(Angaben in Prozent)



Die Bedeutung der Berufsausbildung an den Standorten scheint für die befragten Unternehmen auch zukünftig eine zentrale Bedeutung zu haben. Hierauf weisen auch die geplanten zukünftigen Bildungsinvestitionen der befragten Unternehmen hin. Drei Viertel (74,3 Prozent) aller befragten Unternehmen geben an, zukünftig ihre Bildungsinvestitionen erhöhen zu wollen. 42,9 Prozent planen sogar dies deutlich zu tun (Abbildung 10).

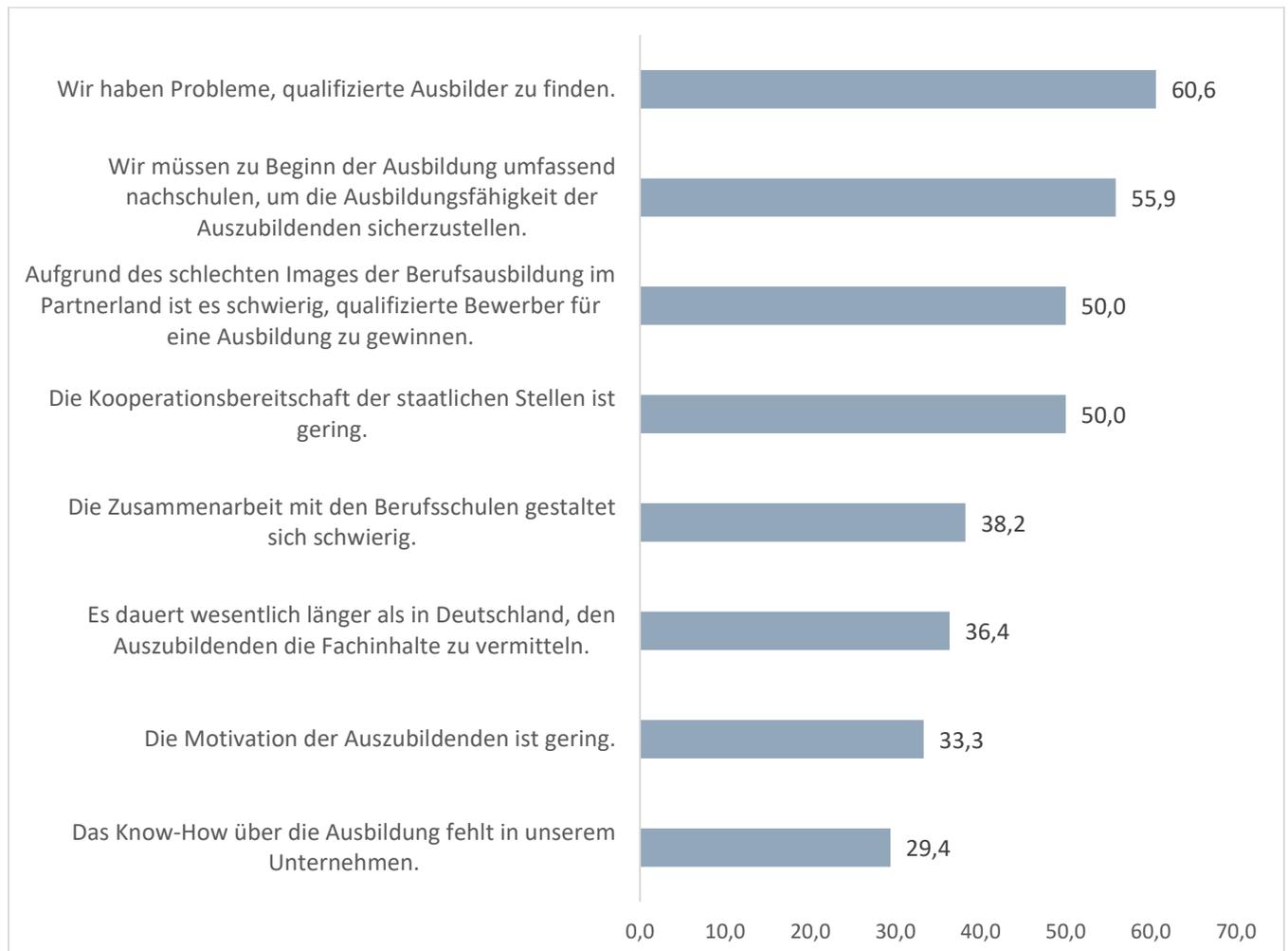
Die Herausforderungen bei der Umsetzung einer Ausbildung sind vielfältig (Abbildung 11). Die größte Herausforderung für aktuell oder ehemals ausbildende Unternehmen ist, geeignete Ausbilder und

Ausbilderinnen zu finden. Dies gibt über die Hälfte der befragten Unternehmen (60,6 Prozent) an. Dies bestätigt sich auch in den geführten Telefoninterviews. So berichtet ein befragtes vietnamesisches Unternehmen, dass die Schwierigkeiten geeignetes Ausbildungspersonal zu finden, eine der Hauptherausforderungen im Bereich der Ausbildung ist, da langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Konzept der Ausbildung nicht kennen. Diese müssen demnach erst langsam an eine strukturierte Wissensweitergabe herangeführt werden.

Unsere größte Herausforderung ist, die Qualifizierung der Ausbilder“ (Unternehmen aus Vietnam)

Abbildung 11: Herausforderungen bei der Umsetzung einer Berufsausbildung am Unternehmensstandort

(Angaben in Prozent)



N = 34

Des Weiteren geben 55,9 Prozent der Unternehmen an, dass das vorhandene Qualifikationsniveau der potenziellen Auszubildenden nicht ausreichend ist, so dass es einer umfassenden Nachschulung bedarf, um eine Ausbildungsfähigkeit zu gewährleisten. Dies führt auch dazu, dass die Vermittlung der Fachinhalte oftmals länger dauert. 36,4 Prozent geben diesen Grund als Herausforderung an. In vielen Ländern verfügt die Berufsausbildung zudem über ein schlechtes Image, was ebenfalls eine Gewinnung qualifizierter Ausbildungsstellenbewerber und -bewerberinnen erschwert. 50,0 Prozent der befragten Unternehmen nennt diesen Grund als Herausforderung für die Umsetzung einer Berufsausbildung vor Ort.

Die enge Kooperation mit Berufsschulen ist ein Erfolgsfaktor für die Berufsausbildung nach deutschem Standard. Diese Zusammenarbeit gestaltet sich jedoch im Ausland oftmals als herausfordernd. So geben 38,2 Prozent der befragten Unternehmen Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Berufsschulen als Herausforderung bei der Umsetzung einer Ausbildung vor Ort an. An dieser Stelle besteht demnach Unterstützungsbedarf der Unternehmen in vielen Regionen. Die lokalen AHKs könnten als Vermittler zwischen Berufsschulen und Unternehmen fungieren.

Ein Drittel (33,3 Prozent) der Unternehmen gibt darüber hinaus an, dass die Motivation der Auszubildenden eher gering ist, was sicherlich auch durch das schlechte Image der Berufsausbildung in einigen dieser Ländern zu erklären ist. Ein höheres gesellschaftliches Ansehen und bessere Karrieremöglichkeiten hätte sicherlich einen positiven Effekt auf die Motivation von Auszubildenden.

Das fehlende Know-how der Unternehmen über die Konzeption einer Ausbildung bezeichnen knapp 30 Prozent (29,4 Prozent) als Herausforderung bei der Ausbildungsumsetzung. Insbesondere an dieser Stelle können die Skills Experts mit ihrem Expertenwissen, die Unternehmen beraten und passgenau unterstützen.

Außerdem wurden die Unternehmen, die nicht ausbilden, nach ihren Gründen dafür gefragt (Abbildung 12). Ein Großteil (68,0 Prozent) der Unternehmen, die weder aktuell noch in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben und dieses auch nicht planen zu tun, geben an, sich bei Ihrer Fachkräftesicherung eher für Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen zu entscheiden. Gut die Hälfte der befragten Unternehmen (52,2 Prozent) berichtet zudem, dass das Anlernen für die von ihnen benötigten Tätigkeiten ausreicht; sie also nicht auf Fachkräfte angewiesen sind. Weitere 39,1 Prozent der Unternehmen nennen als Grund dafür nicht auszubilden, dass die lokale schulische Ausbildung ihrem Bedarf entspricht. Weitere 28,0 Prozent sagen, dass sie keinen Bedarf an jungen Fachkräften haben, so dass eine Fachkräfteausbildung für sie nicht erforderlich ist. So beziehen sich eine Reihe von Gründen für die Nichtausbildung auf einen nicht vorhandenen Bedarf. Es werden allerdings auch noch andere Gründe genannt:

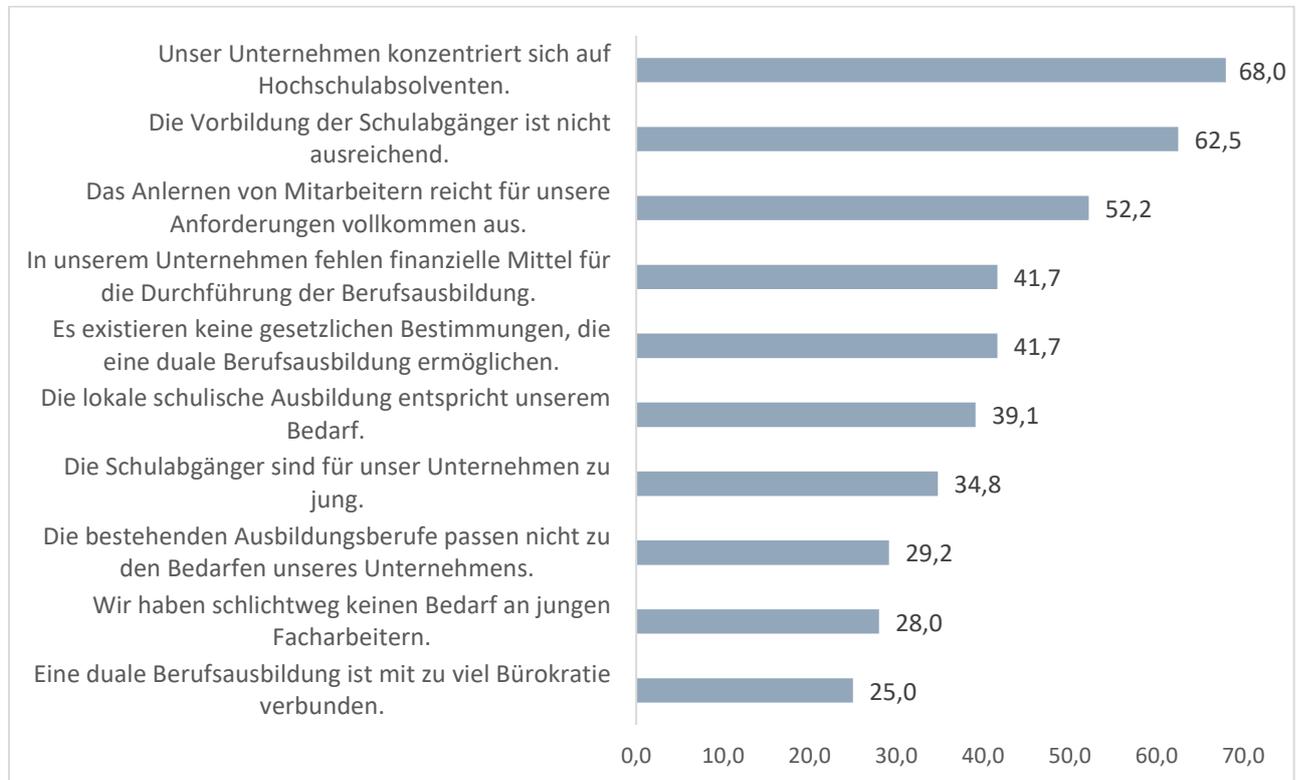
Knapp zwei Drittel der Unternehmen gibt an, dass die fehlende Schulbildung der Schulabgänger und Schulabgängerinnen Grund ist, nicht selbst auszubilden. Dies mag zum Teil auch mit dem Alter zusammenhängen: Das zu junge Alter der Schulabgänger/-innen sieht gut ein Drittel der Unternehmen (34,8 Prozent) als Hemmnis. Weitere 41,7 Prozent benennen fehlende finanzielle Mittel als Grund für ihre fehlende Ausbildungsaktivität. Ebenfalls 41,7 Prozent der befragten Unternehmen bezeichnen fehlende gesetzliche Bestimmungen, die zu einer rechtlichen Unsicherheit führen können, als Grund nicht auszubilden. Wenn ein staatliches Ausbildungsmodell als Referenz fehlt, müssen Unternehmen viel konzeptionelle Vorarbeit leisten, um ein Ausbildungskonzept zu entwickeln. Gerade hier könnten die AHKs ansetzen und die Unternehmen mit Strukturen unterstützen.

Knapp drei von zehn der Unternehmen geben an, dass die Ausbildungsberufe nicht zu ihrem Bedarf passen. Allerdings können dies viele Unternehmen (41,7 Prozent) nicht einschätzen. Grund für diese hohe Unsicherheit könnte sein, dass sich die Unternehmen (noch) nicht intensiv mit den jeweiligen lokalen Bildungssystemen auseinandergesetzt haben. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Einschätzung, ob eine duale Berufsausbildung mit zu viel Bürokratie verbunden ist. Während jeweils ein Viertel (25,0 Prozent) der befragten Unternehmen diesem Punkt als Grund für eine fehlende Ausbildungstätigkeit zustimmt beziehungsweise ablehnt, geben 50,0 Prozent der Befragten an, diesen Punkt nicht beurteilen zu können. Das passt zu der vorherigen Aussage, dass die Unternehmen teilweise nicht genügend über die

Ausbildung wissen. Hier könnte somit ein weiteres Handlungsfeld für AHKs liegen, künftig noch intensiver über die Optionen einer betrieblichen Ausbildung aufzuklären.

Abbildung 12: Gründe nicht auszubilden

(Angaben in Prozent)



N = 24

5 Unterstützungsangebote der AHKs für Unternehmen

Die AHKs unterstützen die Mitgliedsunternehmen im Ausland bei Themen rund um die Ausbildung und Fachkräftesicherung mit Beratungsdienstleistungen. Dabei ist es eine besondere Aufgabe der AHKs, die Aktivitäten der dualen Ausbildung zu initialisieren. Gerade Mittelständler können von dieser Beratung profitieren, da sie über keine größeren Kapazitäten für Personalarbeit verfügen.

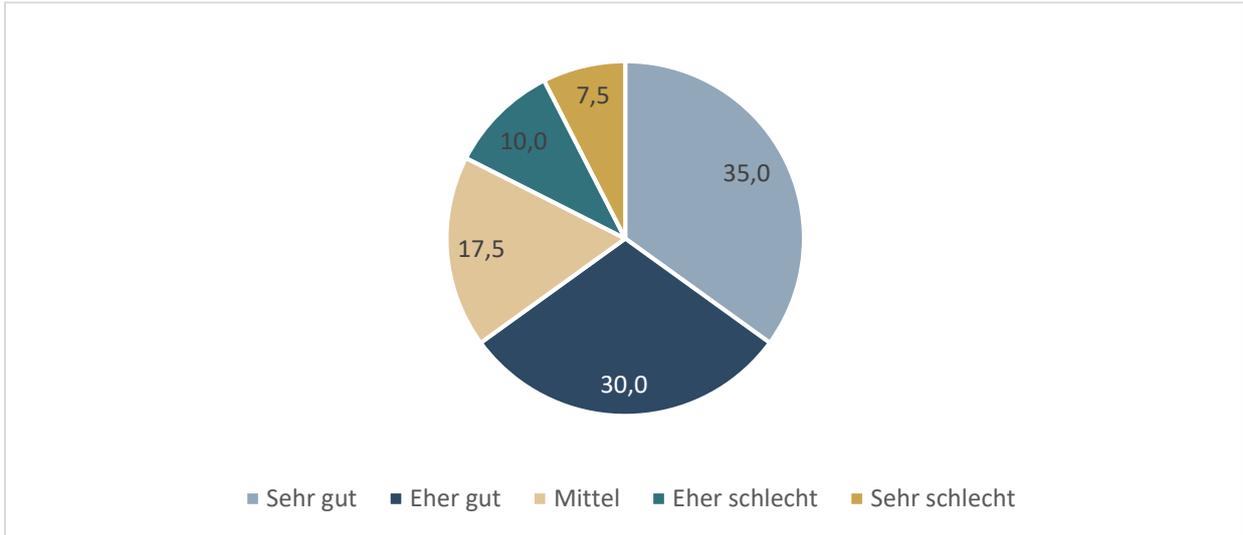
Drei von vier befragten Unternehmen kennen das Serviceangebot der AHKs. Das bedeutet, das Angebot der AHKs ist zwar schon unter den Befragten recht gut bekannt, allerdings noch nicht flächendeckend. Eine Intensivierung der Informationsangebote könnte dementsprechend nützlich sein. Die Bekanntheit unterscheidet sich nicht stark nach Unternehmensgröße und Branche, wobei es tendenziell die größeren Unternehmen sind, die das Serviceangebot kennen. Eine Herausforderung ist es also, insbesondere KMU zu erreichen. Auch zwischen den Ländern gibt es keine nennenswerten Unterschiede.

Des Weiteren wurden die Unternehmen gefragt, wie gut sie sich über die Unterstützungsangebote der AHK im Bereich der dualen Berufsausbildung informiert fühlen. 65,0 Prozent der Unternehmen geben an, sich sehr gut oder eher gut über die Unterstützungsangebote der AHK informiert zu fühlen

(Abbildung 13). 17,5 Prozent fühlen sich mittel gut informiert sowie wiederum lediglich 17,5 Prozent eher schlecht oder sehr schlecht. Somit bietet es sich an, das Informationsangebot künftig noch auszuweiten.

Abbildung 13: Einschätzung zur Information über die Unterstützungsangebote der AHK im Bereich der dualen Berufsausbildung

(Angaben in Prozent)



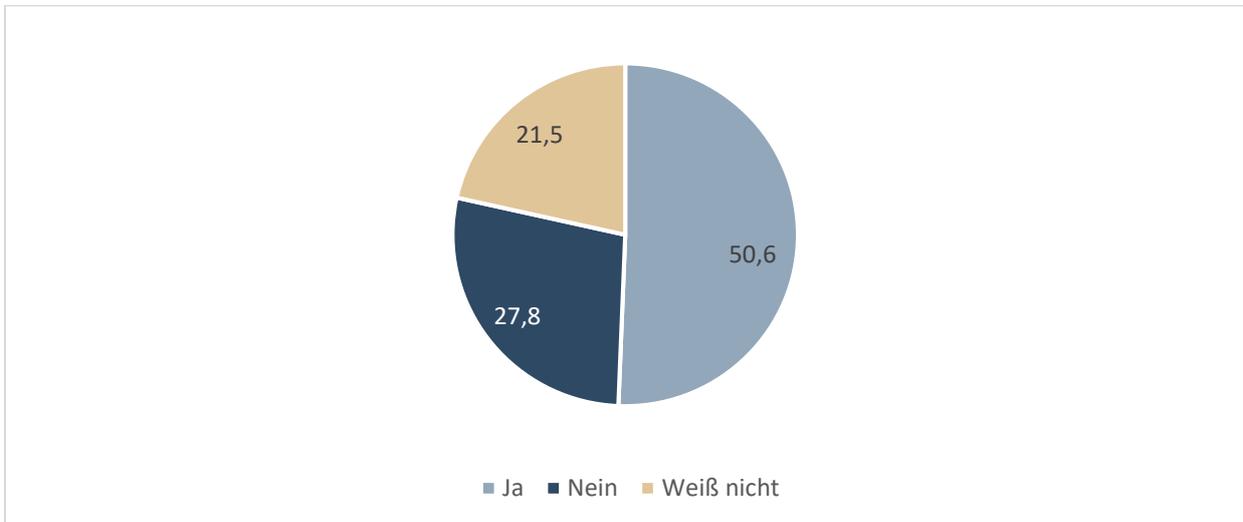
N = 40

Die AHKs sprechen teilweise aktiv Unternehmen an und informieren diese über die Möglichkeiten der Qualifizierung von Mitarbeitenden oder Nachwuchskräften. Darüber hinaus wurden Unternehmen mit Ausbildungserfahrung gefragt, ob in den letzten zwei Jahren ein Vertreter oder eine Vertreterin der AHK das Unternehmen kontaktiert hat, um über die Möglichkeiten der Berufsausbildung im Partnerland zu informieren. Mehr als die Hälfte der Betriebe beantwortet dies positiv. 27,8 Prozent der Betriebe sagen, dies sei noch nicht vorgekommen. Die restlichen Betriebe geben an, es nicht zu wissen (Abbildung 14).

Hier ist zu bemerken, dass von den Betrieben, die noch nie ausgebildet haben und auch nicht planen auszubilden, nur 30,8 Prozent schon einmal von einem Vertreter der AHK besucht worden sind. Das lässt darauf schließen, dass die Arbeit der AHK Berater und Beraterinnen durchaus förderlich für die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist. Noch stärker steht diese Variable in Verbindung mit der Kenntnis des Serviceangebots der AHK. Von den Unternehmen, die die Serviceangebote kennen, wurden 72 Prozent von einem Vertretenden der AHK besucht. Unter denjenigen, die die Serviceangebote nicht kennen, sind es hingegen bloß 28,6 Prozent. Das bedeutet, dass insbesondere durch die persönlichen Kontakte und das Besuchen der Betriebsstätten vor Ort die Serviceangebote der AHK und die duale Ausbildung bekanntgemacht werden können.

Die AHKs bieten verschiedene Serviceleistungen vor Ort an. Daher wurden die Unternehmen befragt, welche verschiedenen Serviceleistungen der AHK sie hilfreich finden (Abbildung 15). Durchweg gaben zwei Drittel bis drei Viertel der Befragten an, dass die Dienstleistungsangebote der AHK im Bereich Berufsausbildung hilfreich sind, wonach die Angebote weitgehend dem Bedarf der Unternehmen entsprechen.

Abbildung 14: Kontaktaufnahme der AHK in den letzten zwei Jahren zwecks Information über die Möglichkeiten der Berufsausbildung
(Angaben in Prozent)



N = 79

Ein Großteil der Unternehmen gibt an, dass eine Zertifizierung nach deutschem Vorbild (AHK bzw. AHK-DIHK-Zertifikate) hilfreich ist. Dabei können AHKs verschiedene Zertifikate vergeben. Dazu gehört das sogenannte AHK-DIHK-Zertifikat, das unter zwei Bedingungen vergeben werden kann: Zum einen, wenn eine duale Berufsbildung im Ausland nach deutschem Standard durchgeführt wurde. Zum anderen, wenn eine lokale duale Berufsbildung nach deutschem Vorbild durchgeführt wird. Berufsausbildungen der ersten Kategorie entsprechen überwiegend den Qualitätsanforderungen der dualen Berufsbildung, wie sie im BBiG beschrieben sind und enthalten lediglich marginale Anpassungen an lokale Gegebenheiten. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei der lokalen dualen Berufsbildung nach deutschem Vorbild um eine duale Berufsbildung, die sich zwar stark am deutschen Vorbild orientiert, dabei aber einen erhöhten lokalen Anpassungsgrad an den lokalen Gegebenheiten aufweist (DIHK, 2019).³ In beiden Fällen wird entweder die deutsche oder lokale Berufsbezeichnung verwendet. Ein AHK-Zertifikat wird dann verwendet, wenn es sich um eine lokale duale Qualifizierung mit lediglich deutschen Systemelementen handelt. Die Vergabe der Zertifikate hat einen Einfluss auf das Image der Berufsausbildungsprogramme. Gerade an Auslandsstandorten wird die Vergabe von AHK-Zertifikaten als wertsteigernd von den Unternehmen wahrgenommen.

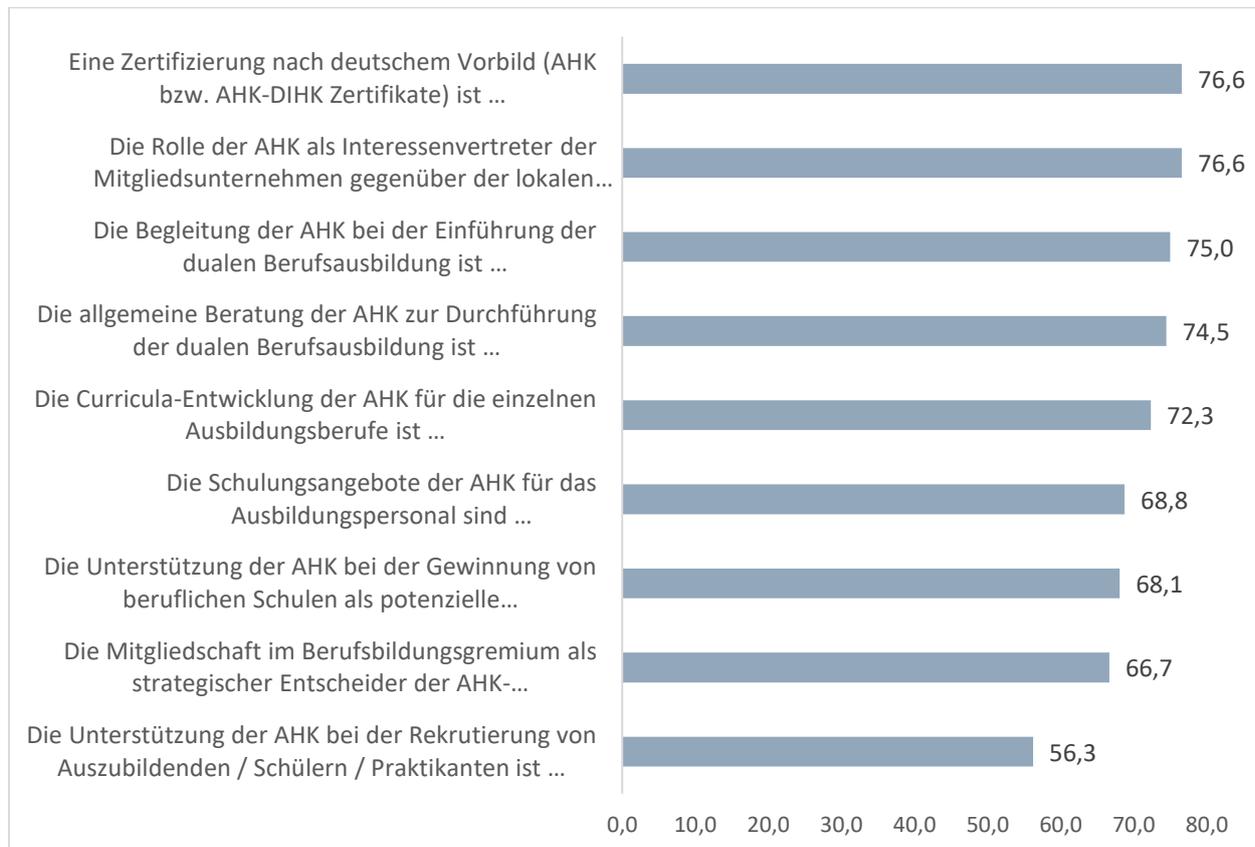
„Man muss die AHK nicht pushen, sie ist selbst ein wichtiger Treiber, der auch auf die Unternehmen zukommt.“ (Unternehmen aus Nordmazedonien)

Auch die Rolle der AHKs, als Interessenvertreter der Mitgliedsunternehmen gegenüber der lokalen Politik, ist für viele Unternehmen hilfreich. In einem Interview mit einem nordmazedonischen Unternehmen wurde angemerkt, dass die nordmazedonische AHK bei der Zusammenarbeit mit Schulen und mit staatlichen Stellen unterstützt. Zudem organisiert sie zahlreiche Veranstaltungen, auf denen für die Berufsausbildung geworben und Initiativen zur Durchführung einer eigenen Berufsausbildung gefördert und unterstützt werden.

³ Duale Berufsbildung im Ausland, Angebote, Konzeption, Qualitätsmanagement des DIHK-AHK-IHK- Netzwerkes, Februar 2019, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK e.V.), <https://www.dihk.de/resource/blob/2924/91300b7c7694a9444fb248e97399bbc6/duale-berufsbildung-im-ausland-data.pdf>

Abbildung 15: Bewertung der verschiedenen Beratungsdienstleistungen der AHK (sehr hilfreich und eher hilfreich)

(Angaben in Prozent)



N = 55

Im Interview mit einem nordmazedonischen Unternehmen wurde zudem angemerkt, dass auch die von der AHK angebotenen Kurse zum Erwerb eines AdA-Scheins (Ausbildung der Ausbilder) in Anspruch genommen werden. Positiv wurde hervorgehoben, dass die AHK flexibel auf die Bedürfnisse des Unternehmens eingeht:

„Positiv ist es, dass die AHK die berufliche Bildung in Gänze fördert und nicht wie andere AHKs zu sehr auf IHK oder AHK-DIHK-Abschlüsse fixiert ist.“ (Unternehmen aus Nordmazedonien)

Auch die Begleitung durch eine AHK bei der Einführung und Durchführung der dualen Berufsausbildung wird als hilfreich wahrgenommen. Dazu zählt auch die Unterstützung der AHK bei der Gewinnung von beruflichen Schulen als potenziellem Kooperationspartner sowie geeignete Schulungsangebote der AHK für das betriebliche Ausbildungspersonal. Darüber hinaus unterstützen manche AHKs bei der Rekrutierung von Auszubildenden sowie Praktikanten und Praktikantinnen. Dies wird aber lediglich von 56,3 Prozent als hilfreich wahrgenommen. Dies ist ein überraschendes Ergebnis, da die Rekrutierung als zentrale Herausforderung beschrieben wird, zugleich die Unterstützung hier aber vergleichsweise schwach bewertet wird. Dabei kann jedoch zum einen nicht differenziert werden, ob ein entsprechendes Angebot in der Region überhaupt vorliegt. Zum anderen können Herausforderungen bei der Rekrutierung so groß sein, dass auch eine unterstützende AHK hier keine belastbaren Resultate erzielen kann. Es besteht auch die Vermutung, dass einige AHKs diese Aufgabe nur bedingt wahrnehmen können, wenn sie keinen unmittelbaren Kontakt zu Schülerinnen und Schülern sowie Fachkräften haben. Hilfreicher scheint es daher

zu sein, wenn die AHK als Türöffner bei Kooperationen mit Schulen und anderen Bildungsinstitutionen fungiert und bei der strategischen Ausrichtung des Unternehmens unterstützt. Weiterhin wird auch die Mitgliedschaft der Unternehmen im Berufsbildungsgremium als strategischer Entscheider der AHK-Berufsausbildung als sinnvoll angesehen.

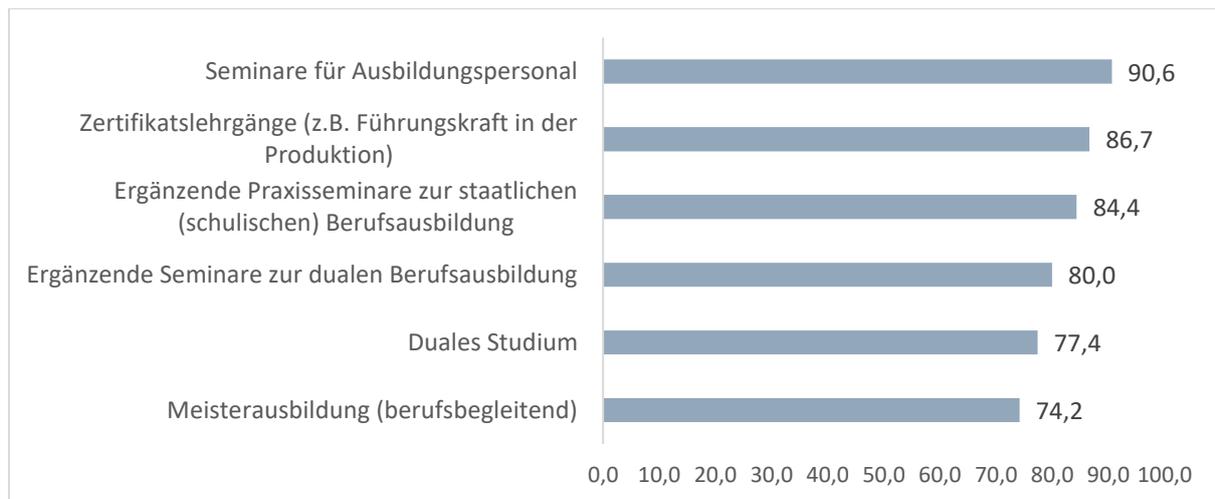
Die teilnehmenden Unternehmen wurden auch gefragt, welche Serviceleistungen der AHK sie sich für die Fachkräftesicherung wünschen (**Fehler! Ungültiger Eigenverweis auf Textmarke.**). Am häufigsten wurden Seminare für das Ausbildungspersonal genannt, gefolgt von Zertifikatslehrgängen (z.B. für Führungskräfte in der Produktion).

„Unsere größte Herausforderung ist, die Qualifizierung der Ausbilder“ (Unternehmen aus Vietnam)

Weiterhin wurde angegeben, dass sich die Betriebe ergänzende Praxisseminare zur staatlichen (schulischen) Berufsausbildung wünschen. Acht von zehn Unternehmen wünschen sich ergänzende Seminare zur dualen Berufsausbildung. Weitere Wünsche sind die Möglichkeit eines dualen Studiums und eine berufsbegleitende Meisterausbildung.

„Langjährige Mitarbeiter kennen das Konzept der Ausbildung nicht“ (Unternehmen aus Vietnam)

Abbildung 16: Wünsche an Serviceleistungen der AHK für die Fachkräftesicherung im Unternehmen
(Angaben in Prozent)



N = 31

6 Fazit

An Auslandsstandorten deutscher Unternehmen gibt es einen hohen Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Daher spielt die passgenaue Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Rolle. Dies zeigt sich auch dadurch, dass bereits 37 Prozent aller befragten Unternehmen angeben, aktuell auszubilden. Zukünftig scheint die Bedeutung der Berufsausbildung an den Standorten sogar noch zuzunehmen. Hierfür spricht einerseits, dass drei Viertel aller Unternehmen angeben, ihre Bildungsinvestitionen zukünftig erhöhen zu wollen, über 40 Prozent planen dies sogar deutlich zu tun. Zudem planen von den aktuell nicht auszubildenden Unternehmen knapp die Hälfte aller Unternehmen eine Ausbildung in den

nächsten zwei Jahren am Standort aufzunehmen. Daher ist eine passgenaue und effiziente Unterstützung der AHKs vor Ort bei der Durchführung der Ausbildung hilfreich.

Die Unterstützungsangebote der AHKs sind ein wichtiges Motiv für die Unternehmen vor Ort auszubilden. Dies wird dadurch belegt, dass gut die Hälfte aller aktuell ausbildenden Unternehmen angeben, dass die Unterstützung der AHK vor Ort ein Motivator für ihre Ausbildungsaktivität sei. Knapp drei Viertel der Unternehmen, die noch nicht ausbilden, dies aber planen, nennen das Unterstützungsangebot der AHK als Hauptmotivator eine Ausbildung zu beginnen. Auch geben alle Unternehmen, die eine Ausbildung in der Zukunft planen, an, das Serviceangebot der AHKs zu kennen. Hier hat sich gezeigt, dass die angebotenen Unterstützungsangebote der AHKs den Bedarf der Unternehmen gut treffen. So bewerten die Unternehmen die von der AHK angebotenen Unterstützungsangebote als durchweg hilfreich für ihre Arbeit. Dies suggeriert, dass das Serviceangebot der AHK dazu führen kann, dass Betriebe eher bereit sind auszubilden. Zusammenfassend kann angemerkt werden, dass die AHKs eine wichtige Rolle im Bereich der Berufsausbildung deutscher Unternehmen an ihren Auslandstandorten spielen können und ihr Engagement diesbezüglich verstetigen und weiter ausbauen sollten. Die Skills Experts können hierbei die Rolle als zentraler Ansprechpartner einnehmen.

Die Studie hat aber auch einige Herausforderungen identifiziert, die für die AHKs von besonderer Bedeutung sein werden und auf deren Basis sich Handlungsfelder für die zukünftige Arbeit, insbesondere der Skills Experts, ergeben. Die Qualifizierung von geeigneten Ausbildern ist eine wesentliche Herausforderung ausbildender Unternehmen. Dies liegt insbesondere daran, dass den Beschäftigten in den Unternehmen das Konzept einer beruflichen Ausbildung nicht ausreichend bekannt ist. Hier könnten die AHKs mit passenden Qualifizierungskursen ansetzen.

Eine weitere Herausforderung für die erfolgreiche Durchführung der Ausbildung ist die Rekrutierung von Auszubildenden. Potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten verfügen oftmals über eine mangelnde Ausbildungsreife, was wiederum zu einem hohen Qualifizierungsaufwand der Unternehmen führt. Mangelnde Grundbildung, das geringe Alter der Schulabsolventen sowie das in vielen Ländern schlechte Image der Berufsausbildung können hier als Gründe angeführt werden. An dieser Stelle könnten die AHKs vor Ort im Rahmen von Aufklärungsarbeit tätig werden und Schülern und Schülerinnen den Wert einer Ausbildung nach deutschem Standard verdeutlichen. Dies ist beispielsweise über Schulkooperationen, für die AHKs als Türöffner fungieren können, oder durch eine hochwertige Zertifizierung der Ausbildung, eventuell in Kooperation mit nationalen Bildungsabschlüssen, möglich. So hat sich gezeigt, dass Zertifizierungen von den Unternehmen als hilfreich eingeschätzt werden.

Eine weitere Herausforderung ist die fehlende Kooperationsbereitschaft staatlicher Stellen sowie die schwierige Zusammenarbeit mit den Berufsschulen. Die ist insofern problematisch, da die Zusammenarbeit mit diesen Akteuren ein zentraler Erfolgsfaktor bei der Berufsausbildung nach deutschem Vorbild ist. Die lokalen AHKs und insbesondere die Skills Experts könnten hier als Vermittler zwischen staatlichen Stellen, Berufsschulen und Unternehmen fungieren sowie die Interessen der Unternehmen in der lokalen Politik vertreten. Darüber hinaus können die AHKs die Vernetzung von Unternehmen mit Berufsschulen und Ausbildungszentren begleiten, um so Unternehmen beim Kontaktaufbau mit den Auszubildenden zu unterstützen. Gleichzeitig hilft eine enge Kooperation mit Berufsschulen und Ausbildungszentren auch die passende Qualifizierung der Auszubildenden zu gewährleisten. Die AHKs sollten dabei insbesondere Vermittlungs- und Koordinierungsfunktionen übernehmen.

Alle diese Punkte zeigen, dass deutsche Unternehmen im Ausland noch Bedarf an Unterstützung haben, wenn sie in der Ausbildung aktiv werden wollen. Die Unterstützungsangebote der AHKs vor Ort gehen

schon in die richtige Richtung, könnten aber noch ausgebaut werden und scheinen dem Bedarf der Unternehmen in vielen Aspekten zu entsprechen. Zwei Drittel der ausbildungsaktiven Unternehmen fühlt sich über die Unterstützungsangebote im Bereich der Berufsausbildung gut informiert. Allerdings variieren die Bekanntheitswerte über die verschiedenen Länder teilweise deutlich. Während in Vietnam und Indonesien alle Unternehmen angeben, sich über die Unterstützungsleistungen eher gut beziehungsweise sehr gut informiert zu fühlen, sind dies bei den Balkan-Ländern und afrikanischen Ländern jeweils knapp nur 60 Prozent. Hier besteht demnach noch Potenzial sowohl für die Arbeit der AHKs im Allgemeinen als auch die Arbeit der Skills Experts im Speziellen.

Denn während fast die Hälfte der Unternehmen angibt, in den letzten zwei Jahren zwecks Information über die Berufsausbildung von den AHKs vor Ort kontaktiert worden zu sein, sind die Skills Experts nicht durchweg bekannt, was sich auch in den geführten Telefoninterviews gezeigt hat. Eine stärkere Verbreitung der Kenntnis dieses Programms sowie die Platzierung der Skills Experts als zentraler Ansprechpartner an den AHKs scheint daher sinnvoll. Hierbei ist wichtig, dass das Programm und die Unterstützung der AHKs langfristig angelegt ist, da die Implementierung neuer Ausbildungskonzepte Zeit bedarf, um nachhaltig Wirkung zu erreichen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fragebogenrücklauf nach Unternehmensstandort	8
Abbildung 2: Branchenzugehörigkeit	9
Abbildung 3: Unternehmen nach Zahl der Beschäftigten	9
Abbildung 4: Beschäftigte am Unternehmensstandort	10
Abbildung 5: Ausbildungsaktivität	11
Abbildung 6: Ausbildungspläne- & Erfahrungen nichtausbildender Unternehmen.....	11
Abbildung 7: Ausbildungsberufe	12
Abbildung 8: Erlangte Ausbildungszertifikate	12
Abbildung 9: Motive am Unternehmensstandort auszubilden	13
Abbildung 10: Geplante zukünftige Bildungsinvestitionen.....	14
Abbildung 11: Herausforderungen bei der Umsetzung einer Berufsausbildung am Unternehmensstandort	15
Abbildung 12: Gründe nicht auszubilden	17
Abbildung 13: Einschätzung zur Information über die Unterstützungsangebote der AHK im Bereich der dualen Berufsausbildung	18
Abbildung 14: Kontaktaufnahme der AHK in den letzten zwei Jahren zwecks Information über die Möglichkeiten der Berufsausbildung.....	19
Abbildung 15: Bewertung der verschiedenen Beratungsdienstleistungen der AHK (sehr hilfreich und eher hilfreich)	20
Abbildung 16: Wünsche an Serviceleistungen der AHK für die Fachkräftesicherung im Unternehmen.....	20

Anhang I: Fragebogen der Onlinebefragung

Befragung: Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen im Ausland

Deutsche Unternehmen brauchen gut ausgebildetes Personal – nicht nur in Deutschland, sondern auch an ihren Auslandsstandorten. Da im Ausland das bewährte Modell der dualen Berufsausbildung wenig verbreitet ist, stellt die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften für viele Unternehmen eine große Herausforderung dar. Im Rahmen dieser Befragung soll ermittelt werden, wie die Unternehmen die Angebote der AHKS im Bereich der Berufsausbildung bewerten, wie sie ihre eigenen Unterstützungsbedarfe einschätzen und welches die zentralen Herausforderung bei der Einführung und Umsetzung der Berufsausbildung sind. Die Ergebnisse dieser Befragung sollen Hinweise liefern, wie deutsche Unternehmen an den Auslandsstandorten bei der Fachkräftesicherung zukünftig noch besser unterstützt werden können.

Zunächst möchten wir Sie um drei Angaben zu Ihrem Unternehmen insgesamt bitten. Bitte denken Sie dabei an alle Standorte im In- und Ausland.

<p>1. Wie viele <u>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u> sind in Ihrem Unternehmen insgesamt beschäftigt? Schätzungen genügen. Mouseover: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die männliche Sprachform verwendet, selbstverständlich sind jeweils die Angehörigen aller Geschlechter gemeint.</p>	
1 bis 49 Mitarbeiter	
50 bis 249 Mitarbeiter	
250 bis 999 Mitarbeiter	
1000 bis 4999 Mitarbeiter	
5000 und mehr Mitarbeiter	

<p>2. Welcher Branche ordnen Sie Ihr Unternehmen am ehesten zu?</p>	
Industrie	
Baugewerbe	
Dienstleistungen	
Sonstiges	

3. Ist Ihr Unternehmen ein Handwerksunternehmen?	
Ja	
Nein	

1.1 Allgemeine Informationen zu Ihrem Unternehmensstandort

Die nachfolgenden Fragen beziehen sich konkret auf den Unternehmensstandort, an dem Sie tätig sind.

4. In welchem Land befindet sich der Unternehmensstandort, an dem Sie tätig sind?	
Bosnien und Herzegowina	
Kroatien	
Nordmazedonien	
Indonesien	
Vietnam	
Ghana	
Kenia	
Nigeria	
Südafrika	
Chile	

(Programmierhinweis: Einfachnennung)

5. Wie viele Mitarbeiter sind an Ihrem Unternehmensstandort insgesamt beschäftigt? Schätzungen genügen.	
1 bis 49 Mitarbeiter	
50 bis 249 Mitarbeiter	
250 bis 999 Mitarbeiter	
1000 und mehr Mitarbeiter	

Im Folgenden geht es um die Berufsausbildung an Ihrem Unternehmensstandort in [Land einblenden aus F4].

[Programmierhinweis: Falls keine Nennung des Landes: „im Partnerland“ statt „in ...“ einblenden; gilt für alle folgenden Einblendungen.]

6. Bilden Sie aktuell an Ihrem Unternehmensstandort aus? Eine Berufsausbildung im Sinne dieser Befragung vermittelt theoretisches Wissen und praktisches Know-How. Sie endet mit einer offiziellen Abschlussprüfung.	
Ja, seit 2018	
Ja, seit 2017 oder vorher	
Nein	

7. In welchen Berufen bilden Sie an Ihrem Unternehmensstandort derzeit aus?		
Filter: Falls Ausbildung aktuell		
	Ja	Nein
Gewerblich-technische Berufe		
Kaufmännische Berufe		
Sonstige Berufe		

8. Haben Sie in den vergangenen fünf Jahren an Ihrem Unternehmensstandort ausgebildet?	
Filter: Falls = Nein Ausbildungsfrage	
Ja	
Nein	

9. Planen Sie, in den nächsten zwei Jahren an Ihrem Unternehmensstandort auszubilden?	
Filter: Falls = Nein Ausbildungsfrage	
Ja	
Nein	

10. Wie viele <u>Auszubildende</u> beschäftigen Sie derzeit an Ihrem Unternehmensstandort?	
<p>Mouseover: Auszubildende sind nach unserer Definition alle Jugendlichen, die einen Teil der Berufsbildung in Ihrem Unternehmen absolvieren.</p>	
Filter: Falls = Ja Ausbildungsfrage	
Anzahl angeben:	

11. Welches Ausbildungszertifikat erwerben die Auszubildenden an Ihrem Unternehmensstandort in der Regel nach Abschluss der Berufsausbildung? (Mehrfachantworten möglich)		
Filter: Falls Ausbildung aktuell		
Nicht randomisieren	Ja	Nein
Staatlich anerkannter Ausbildungsabschluss im Partnerland		
AHK-DIHK-Zertifikat		
AHK-Zertifikat		
Sonstiger Abschluss		

1.2 Motive für die Berufsausbildung an Ihrem Standort in [Land einblenden aus F4]

12. Aus welchen Gründen bilden Sie an Ihrem Unternehmensstandort aus? (Mehrfachantworten möglich)				
Filter: Falls Ausbildung aktuell oder Vergangenheit				
Items randomisieren	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Wir haben Probleme, Mitarbeiter mit den von uns gesuchten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu finden.				
Die Erweiterung unseres Angebots an Produkten/Dienstleistungen hat zu einem erhöhten Fachkräftebedarf geführt				
Wir möchten Fachpersonal aus Deutschland sukzessive durch einheimische Fachkräfte ersetzen.				
Für die für uns relevanten Qualifikationen gibt es in diesem Land bislang noch keine passende Ausbildung.				
Wir möchten unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.				
Eine verstärkte Einstellung von Akademikern stellt keine gleichwertige Alternative zur Ausbildung von beruflich qualifizierten Fachkräften dar.				
Das Unterstützungsangebot der AHK hat uns motiviert, selbst auszubilden.				

13. Aus welchen Gründen planen Sie, zukünftig an Ihrem Unternehmensstandort auszubilden? (Mehrfachantworten möglich)				
Filter: Falls Ausbildung <u>nicht</u> aktuell oder Vergangenheit, aber <u>geplant</u>				
Items randomisieren	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Wir haben Probleme, Mitarbeiter mit den von uns gesuchten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu finden.				
Die Erweiterung unseres Angebots an Produkten/Dienstleistungen hat zu einem erhöhten Fachkräftebedarf geführt				
Wir möchten Fachpersonal aus Deutschland sukzessive durch einheimische Fachkräfte ersetzen.				
Für die für uns relevanten Qualifikationen gibt es in diesem Land bislang noch keine passende Ausbildung.				
Wir möchten unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.				
Eine verstärkte Einstellung von Akademikern stellt keine gleichwertige Alternative zur Ausbildung von beruflich qualifizierten Fachkräften dar.				
Das Unterstützungsangebot der AHK hat uns motiviert, selbst auszubilden.				

14. Wie werden sich an Ihrem Unternehmensstandort die Investitionen in die Berufsausbildung in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich entwickeln?	
Filter: Falls Ausbildung <u>aktuell</u> oder <u>Vergangenheit</u>	
Deutlich steigen	
Etwas steigen	
Gleich bleiben	
Etwas sinken	
Deutlich sinken	

Nun geht es um Unternehmenskooperationen im Bereich der beruflichen Aus- und Fortbildung.
 15. Inwieweit stellt für Sie die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen mit ähnlichen Qualifizierungsbedarfen an Ihrem Standort ein relevantes Thema dar?

Filter: Falls Ausbildung aktuell oder Vergangenheit oder zukünftig geplant

	Relevant	Eher relevant	Eher irrelevant	Irrelevant
Mit anderen deutschen Unternehmen				
Mit anderen ausländischen Unternehmen				
Mit einheimischen Unternehmen				

1.3 Herausforderungen bei der Berufsausbildung an Ihrem Standort in [Land einblenden aus F4]

16. Aus welchen Gründen haben Sie bislang an Ihrem Unternehmensstandort nicht ausgebildet und planen dies auch zukünftig nicht zu tun? (Mehrfachnennungen möglich)					
Filter: Falls keine Ausbildung aktuell <u>und</u> nicht in der Vergangenheit <u>und</u> auch nicht zukünftig					
Items randomisieren	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Es existieren keine gesetzlichen Bestimmungen, die eine duale Berufsausbildung ermöglichen.					
Die bestehenden Ausbildungsberufe passen nicht zu den Bedarfen unseres Unternehmens.					
Die Vorbildung der Schulabgänger ist nicht ausreichend.					
Die Schulabgänger sind für unser Unternehmen zu jung.					
In unserem Unternehmen fehlen finanzielle Mittel für die Durchführung der Berufsausbildung.					
Eine duale Berufsausbildung ist mit zu viel Bürokratie verbunden.					
Unser Unternehmen konzentriert sich auf Hochschulabsolventen.					
Die lokale schulische Ausbildung entspricht unserem Bedarf.					
Das Anlernen von Mitarbeitern reicht für unsere Anforderungen vollkommen aus.					
Wir haben schlichtweg keinen Bedarf an jungen Facharbeitern.					

17. Welche Herausforderungen begegnen Ihnen bei der Umsetzung der Berufsausbildung an Ihrem Unternehmensstandort?					
Filter: Falls Ausbildung aktuell oder Vergangenheit					
Items randomisieren	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht
Die Kooperationsbereitschaft der staatlichen Stellen ist gering.					
Aufgrund des schlechten Images der Berufsausbildung im Partnerland ist es schwierig, qualifizierte Bewerber für eine Ausbildung zu gewinnen.					
Die Zusammenarbeit mit den Berufsschulen gestaltet sich schwierig.					
Die Motivation der Auszubildenden ist gering.					
Es dauert wesentlich länger als in Deutschland, den Auszubildenden die Fachinhalte zu vermitteln.					
Wir müssen zu Beginn der Ausbildung umfassend nachschulen, um die Ausbildungsfähigkeit der Auszubildenden sicherzustellen.					
Das Know-how über die Ausbildung fehlt in unserem Unternehmen.					
Wir haben Probleme, qualifizierte Ausbilder zu finden.					

1.4 Dienstleistungsangebote der AHK im Bereich der dualen Berufsausbildung

18. Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen zum Unterstützungsangebot der AHK im Bereich der Berufsausbildung.					
Filter: Falls Ausbildung aktuell oder Vergangenheit oder zukünftig geplant					
Items randomisieren	Sehr hilfreich	Eher hilfreich	Weniger hilfreich	Gar nicht hilfreich	Kann ich nicht beurteilen
Die allgemeine Beratung der AHK zur Durchführung der dualen Berufsausbildung ist ...					
Die Begleitung der AHK bei der Einführung der dualen Berufsausbildung ist ...					
Die Schulungsangebote der AHK für das Ausbildungspersonal sind ...					
Die Curricula-Entwicklung der AHK für die einzelnen Ausbildungsberufe ist ...					
Die Unterstützung der AHK bei der Gewinnung von beruflichen Schulen als potenzielle Kooperationspartner ist ...					
Die Unterstützung der AHK bei der Rekrutierung von Auszubildenden / Schülern/ Praktikanten ...					
Die Mitgliedschaft im Berufsbildungsgremium als strategischer Entscheider der AHK-Berufsausbildung ist ...					
Die Rolle der AHK als Interessenvertreter der Mitgliedsunternehmen gegenüber der lokalen Politik ist ...					
Eine Zertifizierung nach deutschem Vorbild (AHK bzw. AHK-DIHK Zertifikate) ist...					
Programmierhinweis: Ausweichkategorie zum Ankreuzen: Ich kenne die Serviceangebote der AHK nicht					

19. Wie gut fühlen Sie sich insgesamt über die Unterstützungsangebote der AHK im Bereich der dualen Berufsausbildung informiert?	
Filter: Falls Ausbildung aktuell oder Vergangenheit und <u>nicht</u> „Ich kenne die Serviceangebote der AHK nicht“ in der Vorfrage	
Sehr gut	
Eher gut	
Mittel	
Eher schlecht	
Sehr schlecht	

20. Hat in den letzten zwei Jahren ein Vertreter der AHK Ihr Unternehmen kontaktiert, um Sie über die Möglichkeiten der Berufsausbildung im Partnerland zu informieren?	
Kein Filter	
Ja	
Nein	
Weiß nicht	

21. Welche weiteren Serviceleistungen der AHK wünschen Sie sich für die Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen?		
Filter: Falls Ausbildung aktuell oder Vergangenheit		
	Ja	Nein
Meisterausbildung (berufsbegleitend)		
Duales Studium		
Ergänzende Praxisseminare zur staatlichen (schulischen) Berufsausbildung		
Ergänzende Seminare zur dualen Berufsausbildung		
Zertifikatslehrgänge (z.B. Führungskraft in der Produktion)		
Seminare für Ausbildungspersonal		
Sonstiges, und zwar: ...		

Kein Filter

22. Haben Sie abschließend noch Anmerkungen zum Thema Berufsausbildung in [Land einblenden aus F4]?

Offene Nennung

Anhang II: Interviewleitfaden der Telefoninterviews

Interviewleitfaden Fachkräftesicherung deutscher Unternehmen im Ausland

Einleitung

Ziel des Telefoninterviews ist es, vertiefende Informationen über die Ausbildungsaktivitäten deutscher Unternehmen an ihren Auslandsstandorten zu erhalten. Neben einer Einschätzung der institutionellen Rahmenbedingungen sowie die Qualität der staatlichen Berufsausbildung sollen vor allem die Dienstleistungsangebote der AHKs und die Bedeutung der Skills Experts im Kontext der Berufsausbildung diskutiert werden.

Das Interview wird voraussichtlich 30 - 40 Minuten dauern. Ihre Angaben werden nur in anonymisierter Form verwendet und dienen zur Ergänzung der Online-Befragung.

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen aus rein unternehmerischer Perspektive, politische Erwägungen sollen hier unberücksichtigt werden.

Haben Sie noch Rückfragen?

Hinweis: Erlaubnis der Aufzeichnung zu Transkriptionszwecken einholen!

1. Strukturdaten

Zunächst möchten wir Sie um zwei Angaben zu Ihrem Unternehmen insgesamt bitten. Bitte denken Sie dabei an **alle Standorte** im In- und Ausland.

1.1 Wie viele Mitarbeiter beschäftigt Ihr Unternehmen weltweit?

1.2 In welcher Branche ist ihr Unternehmen tätig?

1.3

Die folgenden Fragen beziehen sich nun ausschließlich auf den **Standort, an dem Sie tätig sind**.

1.4 Seit wann bilden Sie an diesem Standort aus?

1.5 Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie aktuell?

1.6 In welchen Berufen bilden Sie aus?

1.7 Wie hat sich die Anzahl der Auszubildenden in den letzten 3 Jahren verändert?

- gestiegen
- in etwa gleichgeblieben
- gesunken

2. Motive und Strategie für die Ausbildung des eigenen Nachwuchses

Im Folgenden geht es nun um die Berufsausbildung vor Ort.

2.1 Welche Gründe waren für Ihr Unternehmen ausschlaggebend, sich für die Ausbildung von Fachkräften zu entscheiden?

Ggf. nachfragen:

- Waren quantitative Engpässe bei der Gewinnung von Fachkräften entscheidend?
- Waren Sie mit dem qualifikatorischen Setting der Arbeitskräfte vor Ort unzufrieden?
- Waren Kostengründe entscheidend? (Einsatz deutscher Fachkräfte zu teuer)
- Waren die relevanten Ausbildungsberufe am Standort nicht vorhanden?
- Hat das Unterstützungsangebot der AHK hat zur Ausbildung motiviert?

2.2 Welche Rolle spielt die standardisierte Ausbildung im Vergleich zur individuellen (Weiter-) Qualifizierung des Personals?

2.3 In welchen Bereichen setzen Sie überwiegend die von Ihnen ausgebildeten Fachkräfte ein? (Warum?)

2.4 In welchen Bereichen setzen Sie auf Fachpersonal aus Deutschland? Was sind die Gründe dafür?

2.5 Welchen zentralen Herausforderungen begegnen Ihnen im Bereich der Berufsausbildung? (Im Betrieb)

3. Institutionelle Rahmenbedingungen vor Ort

3.1 Wie bewerten Sie die Qualität der staatlichen Berufsausbildung in (Land)? (Qualität, Ansehen, Angebote)

3.2 Mit welchen Stellen arbeiten Sie bei der Konzeption und Durchführung der Berufsausbildung zusammen? Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit?

3.3 Sind Sie bei der von Ihnen angebotenen Berufsausbildung auf die Zusammenarbeit mit staatlichen Stellen bzw. Bildungseinrichtungen (rechtlich) angewiesen?
Wenn ja: Was läuft gut, in welchen Bereichen gibt es Schwierigkeiten?

3.4 Welches Image genießt die Berufsausbildung vor Ort und welchen Einfluss hat dies auf die Ausbildungsplatzbewerber? (Qualifikationsniveau und Motivation der Bewerber)

3.5 Welchen Abschluss erhalten die Auszubildenden? Ist dieser staatlich anerkannt (in D, vor Ort)?

4. Dienstleistungsangebote der AHK und Stellenwert der Skills Experts

- 4.1 Wie bewerten Sie die Angebotspalette an Dienstleistungen ihrer zuständigen AHK im Bereich der Berufsbildung? (allgemeine Einschätzung)
- 4.2 a) Welche Dienstleistungsangebote im Bereich Berufsbildung der AHK nutzen Sie?
b) Welche Gründe sind für die Inanspruchnahme ausschlaggebend?
- 4.3 Wie bewerten Sie die Qualität und Passgenauigkeit der in Anspruch genommenen Leistungen?
- 4.4 Welche weiteren Angebote/Unterstützungen der AHK vor Ort würden Sie sich wünschen?
- 4.5 In welchem Umfang nehmen Sie die vom BMWI geförderten Skills Experts bei ihrer Berufsausbildung in Anspruch?
a) Bei der strategischen Planung
b) Bei der praktischen Durchführung
- 4.6 Haben die Skills Experts zu einer Aufwertung des Dienstleistungsangebots der AHK im Bereich der Berufsbildung beigetragen? Wenn ja, wie?
- 4.7 Ist der Aufgabenbereich der Skills Experts ausreichend oder sollten deren Aufgabenspektrum erweitert werden? Wenn ja, in welchen Bereichen?
- 4.8 Betrachten Sie die Implementierung von Skills Experts als sinnvolle Maßnahme (bitte erläutern)?
5. Haben Sie noch abschließende Anmerkungen zum Thema Berufsausbildung in [Land einfügen] ?

Herzlichen Dank für das Interview. ...