

1. Ausgangslage

M. B. beginnt mit der wirtschaftlichen und personellen Situation des Unternehmens:

Die wirtschaftliche Lage ist gut. Gleichzeitig bestehen mehrere Herausforderungen:

Fachkräftemangel, eine alternde Belegschaft, bevorstehende Renteneintritte und eine zunehmende Wettbewerbssituation.

Deshalb ist die Einführung einer eigenen Ausbildung sinnvoll. Ausbildung kostet Geld, ist aber eine **Investition in das eigene zukünftige Fachpersonal**. Nachwuchskräfte werden nicht erst auf dem Arbeitsmarkt gesucht, sondern **im eigenen Unternehmen entwickelt**.

2. Vorteile einer eigenen Ausbildung

M. B. stellt mehrere Vorteile heraus:

- Auszubildende werden von Anfang an in das Unternehmen eingearbeitet.
- Es entsteht frühzeitig **Mitarbeiterbindung**.
- Unternehmenswerte können vermittelt werden.
- Das Unternehmen wird als **attraktiver Arbeitgeber** wahrgenommen.
- Ausbildung verbessert **Image und Außenwirkung**.
- Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren erhöhen die Sichtbarkeit des Unternehmens.
- Auch über die **Berufsschule** wird das Unternehmen bekannter.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die **Sicherung des Wissens im Unternehmen**. Erfahrene Mitarbeitende geben ihr Wissen weiter. Gleichzeitig bringen Auszubildende **neues Wissen und insbesondere digitale Kompetenzen** in das Unternehmen.

3. Voraussetzungen sind vorhanden

Nach Einschätzung von **M. B.** sind gute Voraussetzungen vorhanden. Im Unternehmen gibt es **genügend Einsatzmöglichkeiten und ausreichend Mitarbeitende**. Geeignete Ausbilder können relativ schnell entwickelt werden.

Hinzu kommt, dass der **Betriebsrat die Einführung der Ausbildung ausdrücklich unterstützt**.

Die Ausbildung sollte dennoch schrittweise aufgebaut und zunächst sorgfältig geplant werden.

4. Einwände und Gegenargumente

„Ausbildung kostet zu viel.“

Dem stehen die zunehmende **Produktivität der Auszubildenden** und der langfristige Nutzen selbst ausgebildeter Fachkräfte gegenüber.

„Die rechtlichen Vorschriften sind zu kompliziert.“

Die Anforderungen des **Berufsbildungsgesetzes** müssen berücksichtigt werden. Bei der Umsetzung kann die **IHK beraten und unterstützen**.

„Jugendliche sind unmotiviert.“

Diese Aussage ist zu pauschal. Motivation kann durch **fachgerechte Betreuung und regelmäßiges Feedback** gefördert werden.

„Unsere Mitarbeiter haben keine Zeit für Auszubildende.“

Die zusätzliche Belastung ist zu berücksichtigen, kann aber durch **gute Planung und Organisation** reduziert werden.

„Die Auszubildenden gehen nach der Ausbildung sowieso wieder.“

Dieses Risiko besteht, lässt sich aber durch **eine gute Ausbildung und attraktive Arbeitsbedingungen** verringern.

5. Konkrete Einführung

M. B. schlägt eine schrittweise Vorgehensweise vor:

Ausbildungsplan erstellen → mit einer kleinen Zahl von Auszubildenden beginnen → Ausbildungsmarketing über Website und Schulen → Erfahrungen sammeln → Ausbildung weiterentwickeln

So bleiben Aufwand und Risiken beim Einstieg überschaubar.

6. Abschluss und Entscheidungsvorlage

M. B. beendet ihren Vortrag mit einer **Entscheidungsvorlage und einer Aufforderung an die Geschäftsleitung**:

Die personellen Herausforderungen sind bereits absehbar und das Unternehmen verfügt über gute Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung. Deshalb sollte jetzt die Entscheidung getroffen werden, **mit einer kleinen Zahl von Auszubildenden zu starten und die konkrete Umsetzung vorzubereiten**.

Kernbotschaft von M. B.:

Ausbildung verursacht Kosten und zusätzlichen Aufwand. Sie ist aber eine notwendige Investition, um Fachkräfte, Wissen und Zukunftsfähigkeit im eigenen Unternehmen zu sichern.