

Stellungnahme

Lage der Auszubildenden auf dem Ausbildungs- markt

Öffentliche Ausschussberatung des Bundestagsausschusses für
Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

am 06.07.2022

Berlin, Juli 2022

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Abteilung Berufliche Bildung
+49 30 20619-300
born@zdh.de

Herausforderungen

Wohnungsbau- und Klimawandel-Vorhaben treffen auf angespannten Handwerks-Arbeitsmarkt

Die Bundesregierung hat sich im Bereich Wohnungsbau- und Klimapolitik ambitionierte Ziele gesetzt. Nach Berechnungen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden zu deren Erreichung insgesamt rund 400.000 zusätzliche Arbeitskräfte benötigt. Dieser Mehrbedarf entsteht zu großen Teilen bei fachlichen Tätigkeiten im Handwerk, deren Qualifizierungsweg zumeist über das Duale System führt. (vgl. [IAB-Forschungsbericht 3/2022](#)).

Dieser zusätzliche Bedarf trifft auf einen angespannten handwerklichen Arbeitsmarkt. Nach jüngsten Berechnungen des Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) gibt es bereits seit 2015 mehr offene Stellen in handwerklichen Berufen als arbeitslose Handwerkerinnen und Handwerker. Insgesamt gab es im vergangenen Jahr hiernach 250.000 offene Stellen im Handwerk. Vor allem in jenen Berufen, die für Umsetzung der Klima- und Wohnungsbaupolitischen Maßnahmen besonders relevant sind – wie etwa das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe – war und ist die Fachkräftesituation besonders herausfordernd (vgl. [KOFA-Kompakt 5/2022](#)).

Bewerberlage auf dem Ausbildungsmarkt weiterhin herausfordernd

Qualifikatorische, berufsfachliche und räumliche Passungsprobleme, abermals verschärft durch pandemiebedingte Restriktionen bei der Berufsorientierung und Ausbildungsvertragsanbahnung, haben das Zueinanderfinden von Ausbildungsangebot und -nachfrage auch 2021 in erheblichem Umfang erschwert. Die Zahl der am 30. September 2021 noch eine Ausbildungsstelle suchenden Personen (erweiterte Definition) unterschritt nach Daten des jüngsten Berufsbildungsberichts der Bundesregierung mit knapp 68.000 (12,5% der Ausbildungsnachfrage) jedoch bereits deutlich die Vergleichszahl aus 2019 (73.721 bzw. Anteil von 12,3%). Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen hingegen stieg 2021 auf einen neuen Höchststand. Gesamtwirtschaftlich betrachtet blieben über 63.000 Ausbildungsplätze (12,2% des Ausbildungsangebotes) unbesetzt und damit ca. 10.000 Plätze mehr als 2019 (53.137 bzw. Anteil von 9,4%). Allein im Handwerk konnten rund 18.800 Ausbildungsplätze nicht besetzt werden.

Dieser Sachverhalt – mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unversorgte Bewerber – scheint sich auch in diesem Jahr fortzusetzen. Nach Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) lag die Zahl der unversorgten Bewerber mit 147.799 im Juni dieses Jahres deutlich unter dem Vorjahresvergleichswert (-6,3%) und unter dem Vergleichswert aus 2019 (-14,7%). Die Zahl der aus der Gesamtwirtschaft bei der BA gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen übersteigt mit 258.735 hingegen nicht nur den Vorjahresvergleichswert (+19,6%), sondern auch das Vor-Corona-Niveau aus 2019 (+7,4%).

Kleinbetrieblich strukturiertes Handwerk ist stark in dualer Ausbildung engagiert

Um die Ausbildungsleistung des Handwerks objektiv zu bewerten, gilt es zu bedenken, dass das Handwerk kleinst- und kleinbetrieblich strukturiert ist. Der typische Handwerksbetrieb hat nicht mehr als 10 Beschäftigte. Die Ausbildungsquote im Handwerk beträgt dennoch etwa 8 Prozent. Das heißt 8 von 100 Beschäftigten in den kleinen Betrieben des Handwerks sind Auszubildende. Zum Vergleich: Gesamtwirtschaftlich betrachtet liegt die Ausbildungsquote bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten bei lediglich 5 Prozent, in Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten sogar noch niedriger (4,4 Prozent).

Dem Handwerk gelang es die Zahl der Neuverträge 2021 trotz weiterhin widriger Rahmenbedingungen wieder leicht zu erhöhen. Sie stieg im Vergleich zum Vorjahr (ZDH-Statistik zum 31.12.2021) um rund 2.000 bzw. 1,5 % auf insgesamt 132.129. Im Bauhauptgewerbe und im Ausbaugewerbe wurden 2021 bereits wieder deutlich mehr Neuverträge abgeschlossen als noch 2019. In beiden Gewerbegruppen gab es bereits von 2019 auf 2020 kaum Neuvertragsrückgänge. Von 2020 auf 2021 legten die Neuvertragszahlen im Bauhauptgewerbe um 800 (+1,5%) und jene im Ausbaugewerbe um mehr als 1.500 (+3,2%) zu und trugen damit erheblich zum positiven Gesamtergebnis bei.

Ob sich der leichte Wachstumstrend bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Handwerk auch in diesem Jahr fortsetzen lässt, ist gegenwärtig ungewiss. Der Ausbildungsmarkt ist zum jetzigen Zeitpunkt noch stark in Bewegung. Während die pandemiebedingten Erschwernisse abzuklingen scheinen, ist noch nicht absehbar ob bzw. wie stark die aktuellen konjunkturellen Risiken sich auf das Ausbildungsangebot im Handwerk auswirken. Ein weiterer Aufwuchs der Neuvertragszahlen im Vergleich zum Vorjahr scheint mit Blick auf die offenen Stellen möglich. Nach Daten der Handwerkskammern waren im Juni 2022 noch 33.432 Ausbildungsplätze unbesetzt – 2.300 bzw. 7,5 % mehr als im Mai des vergangenen Jahres. Es zeichnet sich wie erwähnt allerdings bereits jetzt ab, dass die Bewerbergewinnung eine wachsende Herausforderung für das Handwerk bleibt. Dies dürfte eine wesentliche Erklärung dafür sein, dass die Zahl der zwischen Januar und Juni 2022 in die Lehrlingsrollen der Handwerkskammern neu eingetragenen Ausbildungsverträge um 1,5 % unter dem Vorjahresvergleichswert liegt.

Handlungsnotwendigkeiten

Qualifizierte Fachkräfte waren und sind das zentrale Fundament der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Auch in der Zukunft ist eine ausreichend hohe Zahl umfassend qualifizierter Fachkräfte die Schlüsselgröße für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und des Handwerks: Die notwendige Transformation des Wirtschaftens in Deutschland mit den Zielen der Digitalisierung, des Klima- und Umweltschutzes, der Energieeffizienz sowie der Nachhaltigkeit wird und kann nur mit qualifizierten Fachkräften gelingen. Die notwendigen Schritte müssen jetzt auf die politische Agenda der Bundesregierung und aller betroffenen Fachministerien gesetzt werden, damit der für die Realisierung der Transformation der Wirtschaft unabdingbare

Fachkräftebedarf sowohl qualitativ als auch quantitativ und dabei möglichst zeitnah gedeckt werden kann.

Die zentrale und zunehmende Herausforderung für Industrie, Handel und Handwerk ist vor diesem Hintergrund die Sicherung des Fachkräftenachwuchses, da die Betriebe ihre qualifizierten Mitarbeiter vorwiegend aus der eigenen Ausbildung gewinnen.

Damit junge Menschen für eine duale Ausbildung interessiert und gewonnen werden können, muss der gesellschaftliche Stellenwert auch im Vergleich zu einem Hochschulstudium gestärkt werden. In dieser Legislaturperiode muss daher die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung nun endlich hergestellt und der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine größere Wertschätzung entgegengebracht werden. Damit die Energie- und Mobilitätswende umgesetzt werden kann, brauchen wir zuerst eine Bildungswende.

1. Bildungspfade stärken

Berufsorientierung weiterentwickeln

Die Berufsorientierung leistet einerseits einen effektiven Beitrag zur Deckung eines qualifizierten Fachkräftebedarfs. Andererseits muss eine gelingende Berufsorientierung jungen Menschen aller Schulformen möglichst frühzeitig einen praxisorientierten Einblick und fundierten Überblick über die gleichwertigen Perspektiven der verschiedenen Bildungswege geben und die jeweiligen Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten aufzeigen. Ziel muss es sein, junge Menschen in die Lage zu versetzen, die sich ihnen bietenden Optionen mit den eigenen Interessen und Potenzialen für eine erfolgversprechende Berufswahl abzugleichen. Die Berufsorientierung gewinnt somit aktuell immer mehr an Bedeutung.

Angesichts eines zunehmenden Trends zu höheren Schulabschlüssen ist es zwingend erforderlich, dass **auch Gymnasien das Berufsorientierungsprogramm (BOP) -Programm** nach Ablauf der Förderung von Modellprojekten am Ende des Schuljahres 2021/2022 flächendeckend nutzen. Dabei sollte das BMBF innovative und erfolgreiche Konzepte für die Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Gymnasien im BOP bei den zukünftigen Ausschreibungen berücksichtigen.

Eine umfassende Berufsorientierung setzt auch Erfahrungen im Umgang mit Werkzeugen und Materialien und in der Praxis voraus, beispielsweise im Rahmen eines **Werkunterrichts und von Werkstatt- oder Betriebspraktika**. Der Bildungskettenansatz sollte entsprechend weiterentwickelt werden und eine Verzahnung mit dem BOP erfolgen.

Erfolgreiche Formate und Beispiele guter Praxis wie die Peer-to-Peer Angebote der **Ausbildungsbotschafter** sind zu fördern und bundesweit auszubauen. Im Sinne einer digitalen Berufsorientierungskooperation sollten **bundesweit Austauschplattformen für**

regionale Partner entwickelt werden. Hierbei sollten Synergien von bundesweit zur Verfügung stehenden Angeboten zur Berufsorientierung (beispielsweise Angebote der Imagekampagne des Handwerks) genutzt und mit regionalen Angeboten verbunden werden. Grundlage kann hierfür das Angebot des Berufenavis des BMBF leisten.

Die Allianz für Aus- und Weiterbildung hat den Sommer der Berufsbildung im vergangenen Jahr erstmals initiiert, weil die Berufsorientierung an den Schulen unter die Corona-Einschränkungen stark gelitten hatte. Erst während der Sommermonate waren wieder Präsenzveranstaltungen und der unmittelbare Kontakt zwischen Jugendlichen und Betrieben möglich. Mit einer Verstetigung des „**Sommer der Berufsbildung - #AusbildungSTARTEN**“ und seiner Weiterentwicklung zu einer **Bildungsmarke** ist der Ausbildungsmarkt zu stabilisieren und die Fachkräftesicherung zu unterstützen

Darüber hinaus sind vor allem Klein- und Kleinstbetriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen und der Bindung des Fachkräftenachwuchses zu unterstützen. Die erfolgreichen Förderprogramme „**Passgenaue Besetzung**“ und „**Willkommenslotsen**“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz leisten bei der Akquise von Auszubildenden einen wertvollen Beitrag und sollten daher über 2022 hinaus fortgesetzt werden.

Ausbildungsgarantie als Chancengarantie ausgestalten

Die Bundesregierung plant laut Koalitionsvertrag die Einführung einer Ausbildungsgarantie. Diese muss Bestand der Allianz-Vereinbarung werden und zwingend einvernehmlich zwischen den Sozialpartnern, den Kammern und der Berufsregierung ausgestaltet werden. Eine Ausbildungsgarantie sollte sich an dem in der Allianz entwickelten Pfad in Ausbildung orientieren.

2. Entlastungen anstoßen – Ausbildungsmarkt stärken

Überregionale Mobilität unterstützen

Eine wesentliche Ursache für diese Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt sind regionale Marktungleichgewichte. Regionen mit besonders starken Besetzungsproblemen und einer geringeren Bewerberzahl stehen dabei Regionen mit besonders starken Versorgungsproblemen auf der Seite der Bewerber gegenüber¹. Vor diesem Hintergrund sind nach einer Auswertung des IAB² insbesondere in Landkreisen und kreisfreien Städten, die über eine gute Lehrstellenversorgung verfügen, Pendelbewegungen von Auszubildenden aus benachbarten Regionen zu beobachten. Dies gilt in besonderem Maße für

¹ Matthes et al., „Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018“, BIBB 17.01.2019

² Jost et al. „Regionale Mobilität von Lehrlingen“, IAB-Kurzbericht 2/2019

überregionale Ausbildungsmärkte wie Berlin, Hamburg, Stuttgart, München oder Frankfurt am Main, in denen Auszubildende kaum bezahlbaren Wohnraum finden, sodass sie auf das Pendeln angewiesen sind.

Eine Unterstützung der Mobilität gewinnt zudem durch die Verlegung und Konzentration von Berufsschulstandorten zunehmend an Bedeutung. Nach einer Untersuchung des BIBB wurden aufgrund rückläufiger Schülerzahlen bereits zahlreiche Berufsschulen geschlossen, sodass eine wohnortnahe und fachspezifische Beschulung immer schwieriger wird. In besonderem Maße sind davon Berufsschulstandorte in Ostdeutschland betroffen.

Zu den Mobilitätshindernissen gehören hohe Ticketkosten für Auszubildende, die häufig weder von den Preisvorteilen für Schülerinnen und Schülern noch für Studierende profitieren. Gerade die verkehrsverbund- oder ländergrenzen-übergreifende Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel stellt für Auszubildende eine hohe finanzielle Belastung dar, die bis zum Ausbildungsabbruch führen kann. Defizite im öffentlichen Personennahverkehr sowie der Mangel an bezahlbarem und betreutem Wohnraum stellen zusätzliche Herausforderungen für die überregionale Ausbildungsplatzsuche dar.

Um die regionale Mobilität junger Menschen zu erhöhen, ist das **Azubiwohnen** entsprechend den Angeboten für Studierende **qualitativ und quantitativ auszubauen**. Ein **bundesweites Azubiticket** fördert überdies nicht nur die länderübergreifende Ausbildungsplatzsuche und fördert den Transport zur Berufsschule und überbetrieblichen Bildungsstätte, sondern trägt auch zur Umsetzung der Energiewende bei.

Lerndefizite in den Blick nehmen

Damit junge Menschen mit Förderbedarf eine Ausbildung erfolgreich absolvieren können, sind ausbildungsbegleitende Unterstützungsinstrumente weiter auszubauen. Schulschließungen und Unterrichtsausfall an allgemein- und berufsbildenden Schulen aufgrund der Pandemie haben zu Lerndefiziten und einem erhöhten Förderbedarf insbesondere bei leistungsschwächeren Jugendlichen geführt. Um den Übergang in eine Ausbildung und einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf sowie den Prüfungserfolg zu unterstützen, sind ausbildungsvorbereitende und -begleitende Förderinstrumente auszubauen.

Schon vor dem Übergang in Ausbildung ist ein Programm zur Behebung von Lerndefiziten über alle Klassenstufen hinweg erforderlich. Ausbildungsbegleitend muss zum einen die Berufsschule verstärkt Unterstützungsangebote in den Kernkompetenzen vorhalten. Zum anderen ist die Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex) bedarfsorientiert quantitativ und qualitativ auszubauen, damit die Angebote auch in strukturschwachen und ländlichen Räumen für die Auszubildenden erreichbar sind.

Das ehrenamtliche Mentorenprogramm "VerA" zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und Stärkung von Jugendlichen in der Berufsausbildung leistet durch seine engmaschige und individuelle Betreuung durch Fachleute des Senior Experten Service (SES) einen wesentlichen Beitrag zur Unterstützung von Auszubildenden. Das erfolgreiche

Programm findet hohe Akzeptanz bei Auszubildenden und Betrieben und sollte über die aktuelle Förderperiode hinaus verstetigt werden.

Digitalisierung in der dualen Ausbildung vorantreiben

Die rasante Entwicklung der modernen Arbeitswelt stellt die duale Ausbildung an den beiden Lernorten vor Herausforderungen. Digitale Kompetenzen sollten fester und berufsspezifischer Bestandteil der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule sein. Die Digitalisierung der Berufsschulen sollte parallel zur Entwicklung in der Wirtschaft vorangetrieben werden. Dazu bedarf es einer zeitgemäßen Infrastruktur sowie eines qualifizierten IT-Supports an den Berufsschulen. Wo immer erforderlich und möglich, sollten digitale Angebote und Lehrmethoden den Präsenzunterricht unterstützen, ergänzen oder teilweise ersetzen. Berufsschülerinnen und -schüler sollten die Möglichkeit haben, Unterrichtsstoff auch auf mobilen Geräten zu lernen und zu vertiefen. Die erforderlichen Settings und Konzepte müssen entwickelt werden. Erfahrungen aus der Corona-Pandemie können dafür genutzt werden. Berufsschullehrkräfte sollten noch stärker befähigt werden, fachliche und digitale Kompetenzen auch digital zu vermitteln.

3. Gleichwertigkeit umsetzen - DQR-Gesetz einführen

Im Bereich von beruflich qualifizierten Fachkräften ist der Fachkräftemangel in den Unternehmen besonders ausgeprägt. Daher ist es erforderlich, die Attraktivität der Beruflichen Bildung – auch hinsichtlich der Gleichwertigkeit zu den anderen Bildungsbereichen – besonders herauszustellen. Die Einführung der neuen Abschlussbezeichnungen „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ im Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung war in diesem Zusammenhang wichtig. Sie sollte aber nunmehr von einer rechtlichen Absicherung des DQR flankiert werden.

Seit seiner formalen Einführung im Mai 2013 durch den „Gemeinsamen Beschluss“ von Bund und Ländern hat der DQR viel dazu beigetragen, um die Gleichwertigkeit und die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu steigern. Vor allem hat sich das gegenseitige Verständnis zwischen den zuvor weitgehend voneinander abgeschotteten Bildungsbereichen erheblich verbessert und wurde die Grundlage für eine intensive bildungsbereichsübergreifende Kooperation geschaffen. Aktuelles Beispiel dafür ist die gemeinsame Entwicklung eines qualitätsgesicherten Zuordnungsprozesses für non-formale Qualifikationen in die verschiedenen Niveaus des DQR.

Ein rechtlich geregelter DQR sichert die Legitimation der für die DQR-Niveau-Zuordnung zuständigen Institutionen und dient der Sicherung des bisher Erreichten. Eine bildungsbereichsübergreifende gesetzliche Regelung zur Qualitätssicherung des Zuordnungsprozesses im formalen und non-formalen Bereich gibt Sicherheit und Transparenz für Beteiligte hinsichtlich der Verfahren, Standards und Kosten.

Die qualitätsgesicherte Zuordnung von Qualifikationen in die Niveaus des DQR kann folglich nur über die rechtliche Verankerung dieses Rahmens garantiert werden.

Über ein DQR-Gesetz ließe sich auch die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung besser begründen, mit positiven Effekten für die öffentliche Wahrnehmung der Beruflichen Bildung als gleichwertiger Alternative zu einem Studium.

Auch die Durchlässigkeit zwischen beiden Bildungsbereichen wird sich auf dieser Basis leichter ausgestalten lassen. Dabei darf der DQR inhaltlich aber nicht überfrachtet werden, sondern muss seinen Charakter als Transparenzinstrument beibehalten. Das bedeutet: Der DQR darf weder in die Tarifautonomie eingreifen noch dürfen sich individuelle Rechte bspw. bezüglich eines automatischen Zugangs zu weiterführenden Bildungsgängen ableiten lassen.

In Österreich und der Schweiz ist es gelungen, über eine rechtliche Verankerung die Bekanntheit und Verbindlichkeit der dortigen Nationalen Qualifikationsrahmen erfolgreich zu erhöhen. Ein solcher Weg sollte auch in Deutschland beschritten werden.

4. Wertschätzung steigern

Exzellenzstrategie Berufliche Bildung auf den Weg bringen

Die echte Gleichwertigkeit der akademischen und beruflichen Bildung ist in vielen Bereichen noch nicht erreicht, insbesondere nicht in dem für die Attraktivität besonders wichtigen Bereich der Exzellenzförderung. Eine Exzellenzstrategie gibt es seit 2005 ausschließlich für den Hochschulbereich. Daher ist es wichtig, dass die neue Bundesregierung nun zeitnah ihre Ankündigung aus dem Koalitionsvertrag umsetzt und eine Exzellenzstrategie auch für die berufliche Bildung ins Leben ruft.

Eine angemessene Exzellenzförderung hochwertiger Qualifikationsangebote und -strukturen in der beruflichen Bildung kann die Attraktivität der beruflichen Bildung steigern, die Gleichwertigkeit der beruflichen und akademischen Bildung stärken, exzellente Karrierewege und Aufstiegsmöglichkeiten verdeutlichen, die bedarfsgerechte Fachkräftesicherung auf allen Qualifikationsebenen sichern und Betriebe bei der Bewältigung und Mitgestaltung des technologischen Wandels und der Digitalisierungsprozesse unterstützen.

Eine Exzellenzstrategie für die berufliche Bildung muss so konzipiert werden, dass sie die hochwertigen Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten der beruflichen Bildung in den Blick nimmt, die enge **Vernetzung von Berufsbildung, Forschung und betrieblicher Praxis** gewährleistet und die Interessen und Bedarfe der unterschiedlichen Zielgruppen einer Exzellenzstrategie differenziert und passgenau berücksichtigt. Die gelingt beispielsweise durch deutlich **mehr Fortbildungsangebote auf den Stufen 5 und 7** des Deutschen

Qualifikationsrahmens (DQR) oder durch innovative Lernoptionen wie Hospitationen an technologischen Hotspots im In- und Ausland.

Parallel dazu muss die Begabtenförderung in der beruflichen Bildung als wichtiges Fundament für die Teilnehmenden einer Exzellenzstrategie durch die Vergabe von deutlich mehr Weiterbildungsstipendien und den Ausbau der ideellen Förderung (dazu zählen z. B. Angebote im Bereich Selbstmanagement, IT-Kompetenz oder Karriereberatung) gestärkt werden.

Internationalen Austausch vortranbringen

Durch Auslandspraktika während der Ausbildung können insbesondere leistungsstarke Auszubildende gewonnen und internationale Kompetenzen vermittelt werden. Neben der finanziellen Förderung von Auslandspraktika sind für die praktische Umsetzung auch kompetente Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Betriebe und Auszubildende wichtig. Der internationale Austausch während der Ausbildung sollte daher durch Ausweitung des Mobilitätberaternetzwerks "**Berufsbildung ohne Grenzen**" und den Aufbau eines dem DAAD entsprechenden **Deutschen Beruflichen Austauschdienstes (DBAD)** gefördert werden.

Höhere Berufsbildung stärken

Für die anstehenden Aufgaben der Transformation, für die Sicherung von 125.000 Betriebsnachfolgen im Handwerk sowie in Anbetracht des umfassenden Mangels von Fach- und Führungskräften in allen Bereichen der Wirtschaft muss daher die berufliche Fortbildung gestärkt werden.

Die neuen Abschlussbezeichnungen Bachelor Professional und Master Professional sind ein guter Ansatzpunkt für die wertigen Abschlüsse der Höheren Berufsbildung. Der Fachkräftesicherung der Wirtschaft kommt dies unmittelbar zugute. Denn gerade im Segment der höher beruflich Qualifizierten ist der Fachkräftemangel besonders groß.

Wichtig ist weiterhin, dass die neuen Gattungsbegriffe Bachelor Professional und Master Professional zügig mit den vorhandenen Fortbildungsabschlüssen zu verbinden. Denn nur so können die neuen Abschlussbezeichnungen von den IHKs und HWKs auf den Zeugnissen ausgewiesen und vor Ort in die Fläche getragen werden.

Ein wichtiger Hebel dabei ist auch der **Ausbau des Aufstiegs-BAföG**. Erforderlich ist eine weitere Entlastung der Teilnehmerinnen und Teilnehmern u.a. durch die regelhafte Förderung einer zweiten Fortbildung pro Fortbildungsstufe.

Derzeit wird eine Fortbildung pro Fortbildungsstufe gefördert. Nur wenn es für die Berufsausübung in fachlicher Hinsicht erforderlich ist, kann **auf einer Fortbildungsstufe ein zweiter Abschluss gefördert** werden. Insbesondere bei Handwerksmeisterinnen und -meistern, die für die Gründung oder die Übernahme eines Betriebes die Meisterqualifikation absolvieren müssen, kann eine zweite Fortbildung für ihre Berufsausübung zwar sinnvoll, aus fachlicher Sicht aber nicht unbedingt erforderlich sein. Das gilt zum

Beispiel für den Dachdeckermeister, der mit einer zusätzlichen Qualifikation als Meister im Klempnerhandwerk qualitativ hochwertige Leistungen rund ums Dach aus einer Hand erbringen möchte.

Ansprechpartner: Dr. Volker Born

Abteilung: Berufliche Bildung

+49 30 20619-300

born@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Haus des Deutschen Handwerks

Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin

Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit mehr als 5 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de