

ZDH-Sonderumfrage

Ausbildungssituation im Handwerk

Ergebnisse einer Umfrage unter Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2022

Berlin, im Dezember 2022

Vorbemerkungen

Die Suche nach Auszubildenden gestaltet sich in vielen Handwerken durch die demografische Entwicklung, den Trend zu höheren Schulabschlüssen sowie die gestiegene Studierneigung und das wachsende Interesse an einer Ausbildung im Pflege- und Erziehungsbereich zunehmend schwieriger. Dabei fehlen dem Handwerk bereits aktuell mehrere hunderttausend Fachkräfte. Eine Lücke, die sich in den nächsten Jahren noch einmal zu vergrößern droht – nicht zuletzt infolge der ambitionierten Ziele in der Energie- und Klimawendepolitik. Gemeinsam mit den 53 Handwerkskammern hat der ZDH deshalb im 3. Quartal 2022 eine Umfrage zur Ausbildungssituation in den Handwerksbetrieben durchgeführt:

- Deutlich wird noch einmal das große Ausbildungsengagement der Handwerksbetriebe, von denen 27 Prozent zum Befragungszeitpunkt Auszubildende beschäftigen. Deutlich mehr als in der Wirtschaft insgesamt.
- Dieser Anteil würde allerdings ohne den aktuell eklatanten Bewerbermangel deutlich höher liegen. Jeder zweite Handwerksbetrieb gab an, keine passenden Bewerber für offene Ausbildungsplätze zu finden.
- Um mehr junge Menschen für eine berufliche Ausbildung zu interessieren, braucht es aus Sicht der befragten Betriebe einen Ausbau der Berufsorientierung an allen Schulformen sowie eine Wiedereinführung des Werkunterrichts an allgemeinbildenden Schulen.
- Die Handwerksbetriebe sehen Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Vermittlung von Kernkompetenzen an allgemeinbildenden Schulen – die Lese-, Schreib- und Rechenfertigkeiten von Ausbildungsanfängern verschlechterten sich in den letzten 10 Jahren spürbar.
- Eine Übernahmeperspektive nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss, Angebote zur Berufsorientierung für potenzielle Auszubildende sowie deren Ansprache mittels zielgruppengerechter Kommunikationskanäle erhöhen die Erfolgchancen eines Betriebs im Wettbewerb um Auszubildende.

Die Antworten der Handwerksbetriebe wurden in einem Online-Umfragemodul erfasst. Dabei wurden die Betriebe in unterschiedlicher Form kontaktiert (postalisch, per E-Mail, telefonisch und per Newsletter) und konnten die Form der Rückantwort (postalisch, per Fax oder online) wählen. Insgesamt haben sich 7.801 Betriebe an der Umfrage beteiligt.

Da sich – wie bei den meisten Umfragen üblich – größere Betriebe relativ häufiger beteiligt haben als kleinere, wurden die Gesamtergebnisse anhand aktueller Beschäftigtengrößenzahlen gewichtet und auf das Gesamthandwerk hochgerechnet.

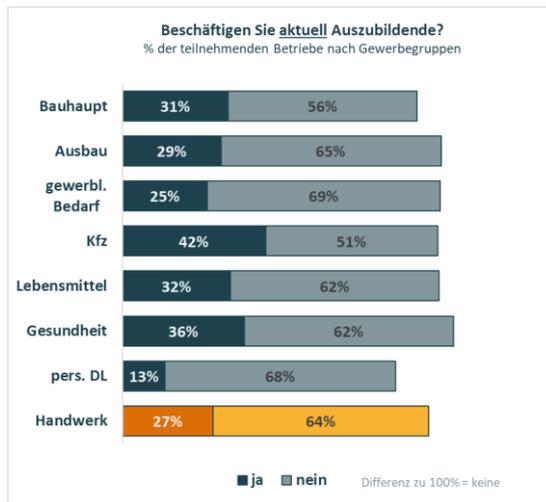
Ausbildungssituation im Handwerk

Überdurchschnittliches Ausbildungsengagement im Handwerk.....	4
Schrumpfender Talente-Pool lässt Auszubildendenzahlen zurückgehen.....	6
Attraktivität der beruflichen Ausbildung kann durch	7
bessere Rahmenbedingungen gestärkt werden	7
Qualität der Wissensvermittlung an Schulen und	8
Berufsschulen steigern.....	8
Erfolgsversprechende Ansätze zur Ansprache von Ausbildungsinteressierten	9
Vermittlung von Grundfertigkeiten an allgemeinbildenden Schulen muss gestärkt werden	10
Fragebogen	13
Gewerbegruppeneinteilung	14

Überdurchschnittliches Ausbildungsengagement im Handwerk

27 Prozent der Betriebe im Handwerk gaben an auszubilden. Dieser Wert **unterstreicht das hohe Ausbildungsengagement** im Handwerk. Die **gesamtwirtschaftliche Ausbildungsbetriebsquote** lag im Jahr 2020 mit etwa 20 Prozent **deutlich niedriger**¹.

Dabei unterschied sich die aktuelle Ausbildungsbeteiligung in den Gewerbegruppen des Handwerks. Mit einem Anteil von 42 Prozent fanden sich in den **Kfz-Gewerken** die **anteilig meisten ausbildungsaktiven Betriebe**, während der Anteil in den **privaten Dienstleistungsgewerken bei 13 Prozent** lag. In den übrigen Gewerbegruppen des Handwerks bildete etwa ein Drittel der Betriebe zum Befragungszeitpunkt aus. Dass die Ausbildungsbeteiligung der privaten Dienstleister geringer ausfiel, dürfte vor allem auf die auch im Vergleich der Handwerke sehr stark kleinbetrieblich geprägten Strukturen zurückzuführen sein, die ein Ausbildungsengagement und die Suche nach Auszubildenden erschweren.



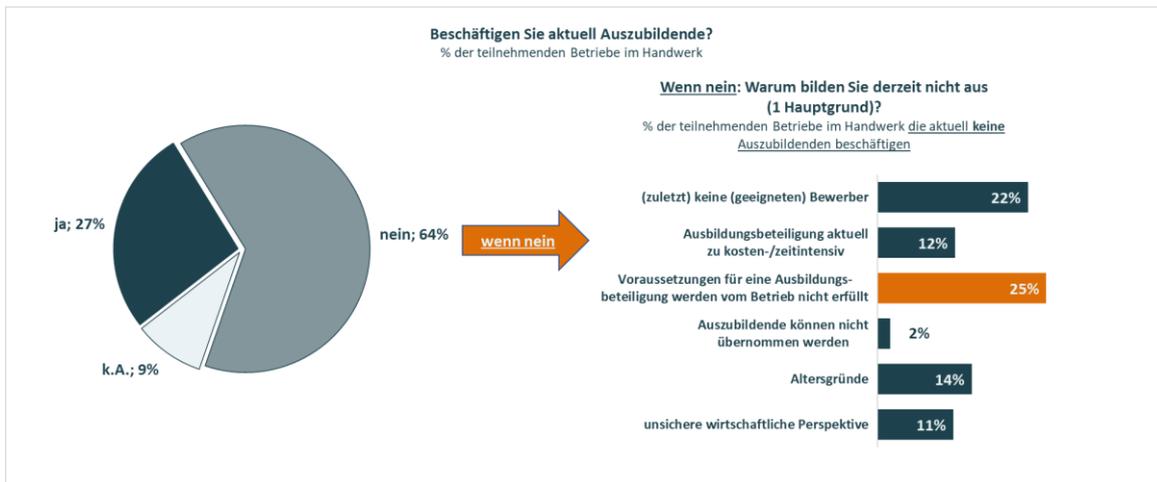
lig meisten ausbildungsaktiven Betriebe, während der Anteil in den **privaten Dienstleistungsgewerken bei 13 Prozent** lag. In den übrigen Gewerbegruppen des Handwerks bildete etwa ein Drittel der Betriebe zum Befragungszeitpunkt aus. Dass die Ausbildungsbeteiligung der privaten Dienstleister geringer ausfiel, dürfte vor allem auf die auch im Vergleich der Handwerke sehr stark kleinbetrieblich geprägten Strukturen zurückzuführen sein, die ein Ausbildungsengagement und die Suche nach Auszubildenden erschweren.

Von den Handwerksbetrieben, **die angaben, derzeit nicht auszubilden**, wurde am häufigsten auf ein **Fehlen der betrieblichen Voraussetzungen** verwiesen (25 Prozent). Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Betriebsinhaberin/der Betriebsinhaber oder deren Mitarbeitende nicht über die formalen Qualifikationen als Ausbilder verfügen. Ebenso können insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe häufig aufgrund von Spezialisierungen nicht alle Ausbildungsinhalte vermitteln.

Als zweithäufigster Grund dafür, gegenwärtig keine Auszubildenden zu beschäftigen, wurde der **Bewerbermangel** bei der Besetzung offener Ausbildungsplätze benannt (22 Prozent). Dies meldeten besonders häufig (45 Prozent) Betriebe mit 5 und mehr Beschäftigten. In diesen Betrieben ist die potenzielle Ausbildungsbeteiligung deutlich höher als im Gesamthandwerk. Besonders eklatant wirkte sich der Bewerbermangel in den Lebensmittelhandwerken aus. Hier könnte beinahe die Hälfte der aktuell nicht ausbildungsaktiven Betriebe (47 Prozent) bei entsprechender Verfügbarkeit von ausbildungsinteressierten jungen Menschen das Handwerk des Bäckers, Fleischers oder Konditors vermitteln.

Ein weiterer häufig genannter Grund für eine fehlende Ausbildungsbeteiligung war das **Alter der Betriebsinhaberin/des Betriebsinhabers** (14 Prozent). Infolge des auch im Handwerk immer weiter gestiegenen Durchschnittalters der Inhaberinnen und Inhaber stehen in den nächsten Jahren bei einem substantiellen Teil des Betriebsbestands die Weitergabe an Nachfolger oder die Schließung des Betriebs, wenn keine geeigneten Nachfolger gefunden werden, an. Untersuchungen des ZDH zur Betriebsnachfolge zeigen, dass innerhalb von 5 Jahren etwa jede dritte Betriebsinhaberin/jeder dritte

¹ Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2022, [Datenreport 2022](#)



Betriebsinhaber von einer Weitergabe oder Betriebsschließung ausgeht.² Am häufigsten begründeten die Betriebe aus dem Bau- und Ausbaugewerbe (jeweils 17 Prozent) hiermit den aktuellen Verzicht auf die Ausbildungstätigkeit.

Häufig wurde zudem auch auf **hohe betriebliche Kosten** als Folge der Ausbildungstätigkeit bzw. den damit verbundenen **hohen Zeitaufwand** auf Seiten der übrigen Beschäftigten verwiesen (12 Prozent). Hier sahen sich mit den privaten Dienstleistungshandwerken verstärkt die Handwerke betroffen, die im Vergleich eine unterdurchschnittliche Betriebsgröße aufweisen. Um diese Probleme zu adressieren, braucht es bspw. eine echte Drittelfinanzierung der Ist-Kosten im Rahmen der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) oder die Möglichkeit zur Mitversicherung von Auszubildenden in der Familienversicherung. Nicht zuletzt ist insbesondere das Ausbildungsengagement von Klein- und Kleinstbetrieben durch eine steuerliche Förderung und damit Entlastung von Kosten der betrieblichen Ausbildung stärker zu würdigen.

Auch die **unsichere wirtschaftliche Perspektive** spielte für nicht wenige Betriebe eine wichtige Rolle bei der Entscheidung, nicht auszubilden (11 Prozent). Nach zwei Corona-Jahren und der quasi nahtlos anschließenden Energiekostenexplosion infolge des Ukraine-Kriegs waren und sind zunehmend mehr Handwerksbetriebe mit Liquiditätsengpässen konfrontiert und sehen mit hoher Ungewissheit in die Zukunft. Zu diesem Bild passte auch, dass die besonders von der Corona-Krise und vom sich abzeichnenden Einbruch des privaten Konsums infolge der hohen Kaufkraftverluste im Jahr 2022 betroffenen Handwerksbereiche für den privaten Bedarf, die Gesundheitshandwerke und die Lebensmittelhandwerke überdurchschnittlich oft diesen Grund benannten. Auch die Kfz-Handwerke, wo Fahrzeug- und Ersatzteilverfügbarkeiten die Geschäfte belasteten, gaben dies deutlich häufiger an als die Betriebe des Gesamthandwerks.

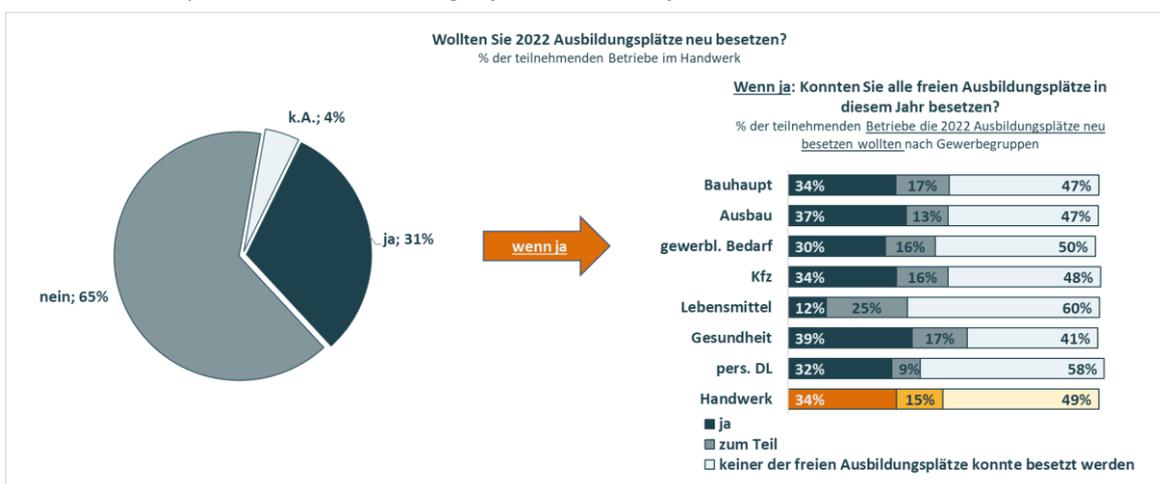
² Quelle: [ZDH-Sonderumfrage zur Betriebsnachfolge im Handwerk aus dem 3. Quartal 2021](#)

Schrumpfender Talente-Pool lässt Auszubildendenzahlen zurückgehen

Trotz widriger Rahmenbedingungen – nach dem weitgehenden Ende der Auswirkungen der Corona-Pandemie haben die Handwerksbetriebe seit dem Frühjahr 2022 vor allem mit hohen Energiekosten und eingeschränkten Möglichkeiten der Kostenweitergabe an ihre Abnehmer zu kämpfen – war beinahe **jeder dritte Handwerksbetrieb** im Ausbildungsjahr 2022 **auf der Suche nach neuen Auszubildenden** (31 Prozent). Der anhaltende Fachkräftemangel und seine absehbare Verschärfung infolge der demografischen Entwicklungen in Deutschland und Europa scheinen zumindest zum Teil die wirtschaftlichen Widrigkeiten zu überlagern.

Die **Realität auf dem Ausbildungsmarkt** war allerdings auch von einem **signifikanten Bewerbermangel** geprägt: Von den Handwerksbetrieben auf Auszubildendensuche konnte jeder Zweite (49 Prozent) keinen der in diesem Jahr angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Bei weiteren 15 Prozent blieb zumindest ein Teil der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Insbesondere **Klein- und Kleinstbetriebe** mit bis zu 9 tätigen Personen hatten bei der Besetzung offener Ausbildungsplätze Schwierigkeiten. Nur 27 Prozent dieser Klein- und Kleinstbetriebe konnte alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen, während es bei den größeren Handwerksbetrieben mit 10 und mehr Beschäftigten immerhin 41 Prozent waren. Dieser Befund untermauert die Notwendigkeit, alle **Anstrengungen fortzusetzen und auszubauen**, mit denen die Betriebe, die Handwerksorganisationen und die Politik wieder mehr junge Menschen für eine gewerblich-technische Ausbildung und die damit verbundenen Karrieremöglichkeiten begeistern wollen. Kampagnen, wie der Sommer der Berufsbildung oder die verstärkte Berufsorientierung an allen Schulformen, leisteten hier bereits einen ersten Beitrag. Deutlich wird zudem, dass die geplante **Ausbildungsgarantie** nicht dazu führen darf, dass durch zusätzliche außerbetriebliche Ausbildungsangebote die Bewerbersuche für Kleinst- und Kleinbetriebe im Handwerk noch weiter erschwert wird.

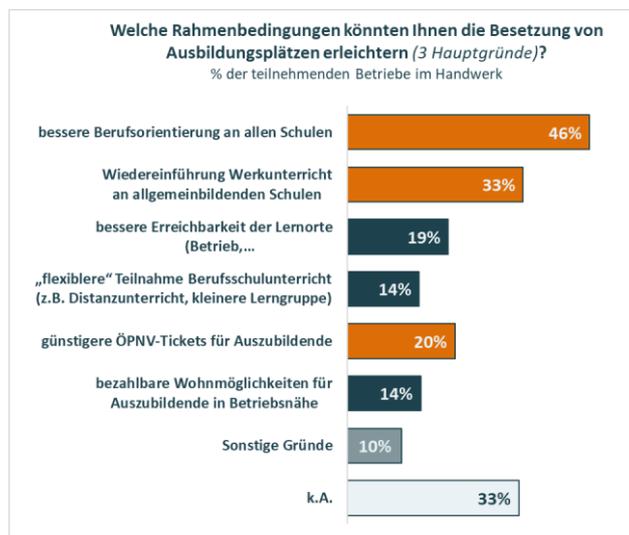
Auch zwischen den handwerklichen **Gewerbegruppen** zeigte sich ein Unterschied hinsichtlich des Erfolgs beim Werben um neue Auszubildende. Vor allem die Gesundheits-, Ausbau-, Bauhaupt- und Kfz-Gewerke konnten häufiger als andere Handwerksbranchen alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen. In allen vier Gewerbegruppen traf dies auf mindestens 34 Prozent der Betriebe zu, womit dieser Anteil dem des Gesamthandwerks entsprach oder darüber lag. **Spürbar zu kämpfen** hatten vor allem die



Lebensmittelhandwerke, bei denen nur 12 Prozent der Betriebe alle freien Ausbildungsplätze besetzen konnten und zugleich 60 Prozent komplett ohne neue Auszubildende blieben. Mit 58 Prozent war dieser Anteil in den persönlichen Dienstleistungsgewerken ähnlich hoch. Auch die besonders in die Umsetzung der **Energie- und Klimawende eingebundenen Handwerke** hatten große Schwierigkeiten, ihren wachsenden Fachkräftenbedarf durch die Verstärkung ihrer Ausbildungsbemühungen zu decken. So meldeten bspw. im Dachdeckerhandwerk 55 Prozent der Betriebe eine erfolglose Suche nach Auszubildenden, im Elektrotechnikerhandwerk taten dies 48 Prozent und unter den Sanitär-, Heizungs- und Klimabetrieben 44 Prozent. Die Entwicklungspotenziale im Rahmen dieser Berufe sind in der Berufsorientierung noch stärker herauszustreichen. Erfreulicherweise hat das Interesse an zwei Berufen, denen im Kontext der Klimawende besondere Aufmerksamkeit zukommt, nämlich den Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik sowie Elektroniker der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, bereits zugenommen.³

Attraktivität der beruflichen Ausbildung kann durch bessere Rahmenbedingungen gestärkt werden

Hinsichtlich der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Besetzung von Ausbildungsplätzen im Handwerk sahen die Betriebe vor allem zwei Prioritäten. Zum einen würde eine **verbesserte Berufsorientierung** an allen Schulen das Interesse an der Berufsbildung stärken (46 Prozent). Zum anderen würde die **Wiedereinführung von Werkunterricht** an allgemeinbildenden Schulen dazu beitragen, die Wahrnehmung der Potenziale einer beruflichen Ausbildung im Handwerk zu erhöhen (33 Prozent). Hohe Bedeutung wurde zudem dem **Ausbau des ÖPNV-Netzes** (19 Prozent) und der (bundesweiten) **Vergünstigung von ÖPNV-Tickets für Auszubildende** (20 Prozent) beigemessen. Vor allem die betriebliche Ausbildung in den ländlichen Räumen könnte damit gestärkt werden. Auch die **Flexibilisierung des Berufsschulunterrichts** durch bspw. Distanzunterricht oder kleinere Lerngruppen (14 Prozent) könnte hierzu einen Beitrag leisten – insbesondere in Gewerken, in denen der Berufsschulunterricht an wenigen Orten zentralisiert wurde, dürfte dies unterstützend wirken. Vor allem für in den Ballungsräumen ansässigen Betriebe stellt der starke Anstieg der Wohnkosten in den letzten Jahren ein großes Problem dar, weil kostengünstiger Wohnraum für Auszubildende knapp ist. Dementsprechend sprachen sich 14 Prozent der Handwerksbetriebe für die Schaffung **vergünstigten Wohnraums für die Auszubildenden** aus. Diese Priorisierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Gewinnung von



³ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktbilanz 2022

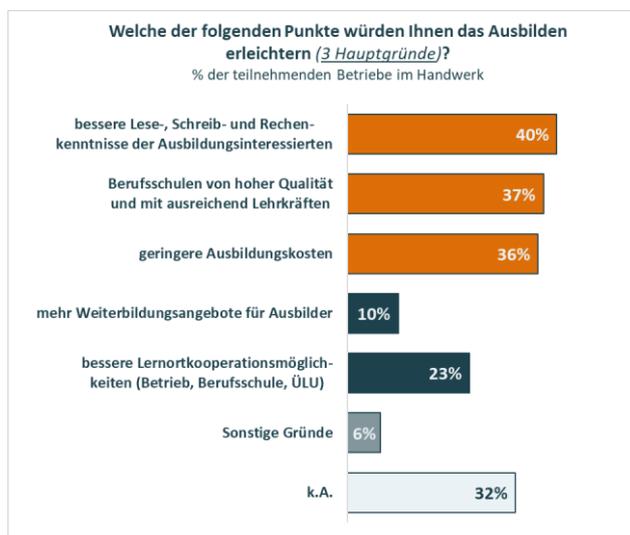
Auszubildenden erfolgte dabei unabhängig von der Gewerbe­gruppe oder Betriebsgröße.

Allerdings fiel die Priorisierung deutlich stärker aus bzw. verschob sich auf Ebene der Gewerbe­gruppen des Handwerks, wenn **nur die Betriebe, die in diesem Jahr Ausbildungs­plätze besetzen wollten**, betrachtet werden. 7 von 10 Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot (71 Prozent) sprachen sich für eine Verbesserung der Berufsorientierung an den Schulen aus. Auch hinsichtlich der Wiedereinführung des Werkunterrichts an allgemeinbildenden Schulen (47 Prozent) und der Vergünstigung von ÖPNV-Tickets für Auszubildende (30 Prozent) **steigt hier die Zustimmungsrate** gegenüber dem Gesamthandwerk deutlich an. Mit Ausnahme der Berufsorientierung, die von den Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot in diesem Jahr auch in allen Gewerbe­gruppen am häufigsten genannt wurde, **unterscheidet sich die Gewichtung der genannten Rahmenbedingungen in den Gewerbe­gruppen**. Betriebe der Lebensmittel-, der Gesundheits-, der privaten Dienstleistungs- sowie der Ausbauhandwerke mit Ausbildungsplatzangebot nannten beispielsweise am zweithäufigsten günstigere ÖPNV-Tickets für Auszubildende als Rahmenbedingung, welche die Besetzung von Ausbildungsplätzen erleichtern könnte. Die bessere Erreichbarkeit der Lernorte (Betrieb, ÜLU-Stätte, Berufsschule) durch den ÖPNV-Ausbau schafft es in die Top 3 der Betriebe mit Ausbildungsangeboten der Bauhauptgewerke und der Handwerke für den gewerblichen Bedarf. Die Lebensmittelhandwerke und die Handwerke für den privaten Bedarf votierten bezahlbare Wohnmöglichkeiten für Auszubildende in Betriebsnähe in ihre Top 3-Rahmenbedingungen zur Erleichterung bei der Ausbildungsstellenbesetzung.

Qualität der Wissensvermittlung an Schulen und Berufsschulen steigern

Die Handwerksbetriebe benannten drei klare Prioritäten, die nach ihrer Einschätzung das Ausbildungsgeschehen in den Betrieben unterstützen würden. Von größter Bedeutung ist dabei **die Vermittlung von Kernkompetenzen an allgemeinbildenden Schulen und die Qualität des Berufsschulsystems**. 40 Prozent der Betriebe würden sich durch **bessere Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse** der Ausbildungsinteressierten entlastet fühlen, 37 Prozent durch eine **durchgängig hohe Lehrqualität der Berufsschulen**, die durch eine **ausreichende Zahl von Lehrkräften** umgesetzt wird. Gelänge es, hier Verbesserungen zu erreichen, ließe das

den Auszubildenden in den Betrieben mehr Zeit, um auf die spezifischen Bedürfnisse ihrer Auszubildenden einzugehen und diesen möglichst umfassend das vorhandene Know-how im Betrieb zu vermitteln. Stattdessen scheint ein nicht unerheblicher Teil der Ausbildungszeiten in den Betrieben für die Vermittlung von Grundkenntnissen und das Nachholen von eigentlich durch die Berufsschulen zu vermittelnden



Kenntnissen verwandt werden zu müssen. Dieses Ergebnis wird noch einmal dadurch bekräftigt, dass **ausbildungsaktive Betriebe** diese beiden Qualitätsmerkmale in der schulischen Ausbildung **sogar noch deutlich häufiger benannten**. 59 Prozent dieser Betriebe wünschen sich (mehr) Berufsschulen von hoher Qualität und mit ausreichend Lehrkräften, 60 Prozent bessere Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse ihrer Auszubildenden.

Ein dritter wichtiger Punkt aus Sicht der Betriebe, um dort das Ausbilden zu erleichtern, war die **Senkung der Ausbildungskosten** – wofür sich 36 Prozent der Betriebe insgesamt aussprachen. Um das Ausbildungsstellenangebot zu steigern oder stabil zu halten, müssen gerade Kleinst- und Kleinbetriebe, für welche die Ausbildungskosten in den vergangenen Jahren überproportional stark gestiegen sind⁴, daher von Ausbildungskosten entlastet werden oder aber mindestens von weiteren Kostensteigerungen möglichst verschont bleiben. Hier ist eine steuerliche Entlastung von Ausbildungsbetrieben und eine stärkere Förderung der Bildungszentren, die im Rahmen der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) einen Beitrag zur Ausbildungsqualität liefern, weiter zu verfolgen.

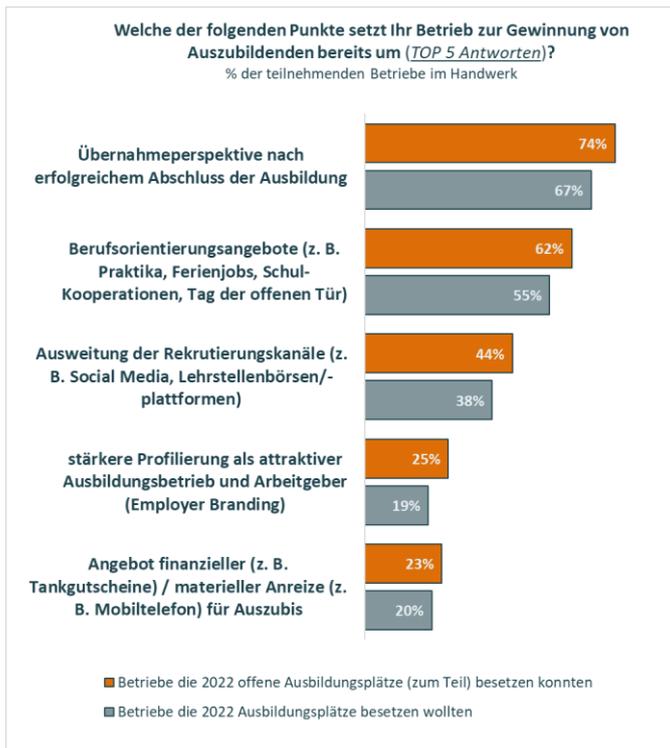
Erfolgsversprechende Ansätze zur Ansprache von Ausbildungsinteressierten

Um den Erfolg von in den Betrieben umgesetzten Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden zu bemessen, sind vor allem zwei Gruppen von Betrieben relevant: zum einen die Betriebe, die 2022 aktiv nach neuen Auszubildenden gesucht haben, zum anderen die Betriebe, die bei dieser Suche erfolgreich waren. Hierbei handelt es sich um die Betriebe, welche die genannten Instrumente aktiv nutzten und bei denen sich – anhand des abgefragten Kriteriums des (Teil-) Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen – deren Bedeutung für die Ansprache potenzieller Ausbildungsbewerber bemessen lässt.

Diese beiden Gruppen und auch die Betriebe des Handwerks insgesamt benannten vor allem **fünf Maßnahmen**, die sie **für die Gewinnung von Auszubildenden** nutzten. Am häufigsten wurde dabei von allen drei Gruppen die Aussicht auf die Übernahme durch den Betrieb nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss genannt. Es folgten Berufsorientierungsangebote und die Ausweitung der vom Betrieb genutzten Rekrutierungskanäle. Häufiger genannt wurden zudem das Angebot finanzieller und/oder materieller Anreize für Ausbildungsbewerber sowie eine stärkere Profilierung als attraktiver Ausbildungsbetrieb.

All diese Punkte wurden von den Betrieben auf Auszubildendensuche und den Betrieben mit erfolgreicher Suche nach Auszubildenden noch deutlich häufiger genutzt als von den Handwerksbetrieben insgesamt. Auffällig ist dabei zudem, dass die **Betriebe, die bei der Auszubildendensuche erfolgreich waren**, diese **fünf Maßnahmen noch einmal häufiger benannten** als die übrigen Betriebe.

⁴ Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2022, [Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung](#)



So berichteten drei von vier bei der Auszubildendensuche erfolgreiche Betriebe davon, ihren Auszubildenden eine Übernahmeperspektive zu bieten, wenn die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde. Bei den Betrieben auf Auszubildendensuche insgesamt boten diese Übernahmeperspektive hingegen zwei von drei Betrieben (67 Prozent). Die Ansprache von Ausbildungsinteressierten durch Berufsorientierungsangebote erfolgte durch 62 Prozent der erfolgreichen und 55 Prozent aller um Auszubildende werbende Betriebe. Im Hinblick auf die Ausweitung der Rekrutierungskanäle lagen die Anteile bei 44 und 38 Prozent.

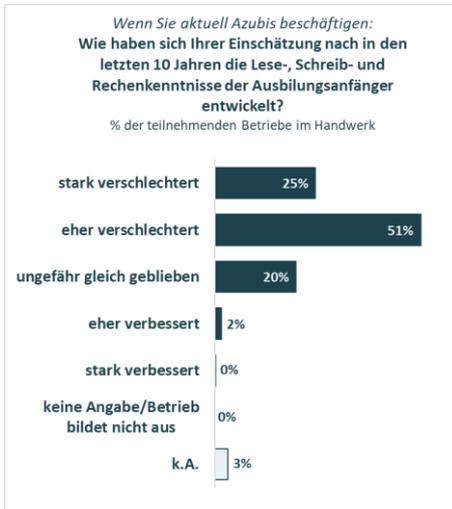
Von einer stärkeren Profilierung als attraktiver Ausbildungsbetrieb berichteten 25 Prozent der Betriebe, die im Jahr 2022 offene Ausbildungsplätze besetzen konnten, im Vergleich zu 19 Prozent aller Betriebe, die Auszubildende suchten. Nicht zuletzt boten mehr der erfolgreichen Betriebe (23 Prozent) Ausbildungsinteressierten finanzielle und/oder materielle Anreize für die Ausbildung im eigenen Betrieb an, als dies die Betriebe auf Auszubildendensuche insgesamt taten (20 Prozent).

Keine dieser Maßnahmen allein garantiert den Erfolg bei der Suche nach Auszubildenden. Allerdings scheint ihre Nutzung – und insbesondere auch die Kombination der verschiedenen Maßnahmen – die Chancen zur Gewinnung von Auszubildenden spürbar zu erhöhen. Daher kann eine gezielte und noch stärkere Unterstützung von Klein- und Kleinstbetrieben, die sich bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen besonders schwer tun, einen vielversprechenden Ansatz darstellen, um die Passungsprobleme zwischen diesen Betrieben und Ausbildungsinteressierten zumindest abzubauen. Vor diesem Hintergrund ist die Fortführung und Entfristung der Förderprogramme „Passgenaue Besetzung“ und „Willkommenslotsen“ ein erfolgversprechender Ansatz. Auch die Unterstützung von Klein- und Kleinstbetrieben bei der Adressierung von Jugendlichen in den sozialen Medien sollte noch stärker in den Fokus rücken.

Vermittlung von Grundfertigkeiten an allgemeinbildenden Schulen muss gestärkt werden

Die von den allgemeinbildenden Schulen zu vermittelnden **Grundkenntnisse** – also Lesekompetenz, Rechtschreib- und Rechenkompetenzen – haben sich aus Sicht der Handwerksbetriebe bei den Ausbildungsanfängern **in den letzten 10 Jahren deutlich verschlechtert**. Betriebe und Berufsschulen waren und sind in der Folge gefordert, diese Defizite

gemeinsam mit den Ausbildungsanfängern aufzuarbeiten, da diese die Grundlage für die Vermittlung des ausbildungsspezifischen Wissens und die Lernkompetenz der Auszubildenden darstellen.



Die **Handwerksbetriebe, die aktuell Auszubildende beschäftigen**, sind die zur Beantwortung dieser Frage **relevante Gruppe**, da sie den aktuellen Kenntnisstand der Auszubildenden hinsichtlich Lese-, Rechtschreib- und Rechenkompetenzen am besten bewerten können. In dieser Gruppe berichteten 25 Prozent der Betriebe von einer starken Verschlechterung dieser Grundkompetenzen auf Seiten der Ausbildungsanfänger, weitere 51 Prozent von einer spürbaren Verschlechterung. Immerhin 20 Prozent attestierten ihren Auszubildenden im ersten Lehrjahr ein konstantes Kompetenzniveau im Vergleich zu früheren Auszubildendengenerationen. Aber

lediglich 2 Prozent der Betriebe sahen eine Verbesserung der Grundkompetenzen.

Über die **Ursachen für diese seitens der Betriebe wahrgenommene deutliche Abnahme der Lese-, Rechtschreib- und Rechenkompetenzen** der Ausbildungsanfänger lässt sich nur spekulieren. Auf der Makroebene betrachtet, gab es in den letzten Jahren zwei wesentliche, mit Blick auf die Schulleistungen wohl gegenläufige Entwicklungen. Einerseits ist die **Zahl der Ausbildungsanfänger mit Hochschulzugangsberechtigung deutlich gestiegen**, was theoretisch zu einem Kompetenzzuwachs auf Seiten der Auszubildenden beigetragen haben sollte. Andererseits **stieg auch die Zahl der Ausbildungsanfänger, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen**. Ein Teil dieser Gruppe hat Fluchterfahrung mit unterbrochenen Bildungsbiografien, die sich mit Blick auf die Lese- und Schreibfertigkeiten negativ auswirken können.

Ein weiterer Erklärungsansatz sind die tatsächlichen **Schulleistungen**. Nach dem PISA-Schock zu Beginn der 2000er Jahre hatte sich zunächst ein gewisser Aufwärtstrend bei den Leistungen in den PISA-, TIMMS- und IQB-Tests eingestellt. Dieser ist aber wieder abgeebbt.⁵ Die Ergebnisse des aktuellen IQB-Tests zeigen, dass sich das Leistungsniveau der Viertklässler auch infolge der Corona-Pandemie zuletzt deutlich verschlechtert hat.⁶ Das ist alarmierend, weil diese Schülerinnen und Schüler in den kommenden sechs bis acht Jahren auch in den Ausbildungsmarkt eintreten werden. Die attestierten Lernlücken stellen eine große Herausforderung für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf und Prüfungserfolg dar und erfordern damit zusätzliche Anstrengungen von Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben. Insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe geraten dabei an finanzielle und personelle Grenzen bei der Betreuung der Auszubildenden und sind auf entsprechende Unterstützungsinstrumente angewiesen.

Leistungsfähige und -willige Auszubildende sind eine Möglichkeit, die Ausbildungskosten für Betriebe gering(er) zu halten. **Daher sollte dringend investiert werden**, um die Lerndefizite, die sich (auch) durch die Pandemie ergeben haben, möglichst abzubauen und nicht dem Berufsbildungssystem den schwarzen Peter des „Reparaturbetriebs“ (noch

⁵ Quelle: Wößmann, [Das traurige Smiley: Testleistungen deutscher Schüler:innen über die Zeit](#)

⁶ Quelle: Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen: [IQB Bildungstrend 2021](#)

umfänglicher als ohnehin schon) zuzuschieben. Flankierend sind aber auch ausbildungsbegleitende Fördermaßnahmen, wie z. B. „Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex)“ oder das ehrenamtliche Mentorenprogramm „VerA“ zur **Verhinderung** von **Ausbildungsabbrüchen**, weiter zu stärken.

Fragebogen

Ergänzungsfragen zur Konjunkturumfrage im Herbst 2022
 „Ausbildungssituation im Handwerk“

Bitte füllen Sie den Fragebogen online aus unter: <https://zdh-umfragen.de/ausbildung>.

Die Umfrage erreichen Sie auch über den nebenstehenden QR-Code.

Wenn Sie keinen Internetzugang haben, senden Sie den Bogen bitte an Ihre Handwerkskammer zurück.



Handwerkskammer xxx Straße PLZ Ort Faxnummer

Handwerkskammer: _____ Gewerk: _____

Mitarbeiterzahl (einschließlich Betriebsinhaber): _____

<p>1. Beschäftigen Sie aktuell Auszubildende? Und wenn ja, wie viele?</p> <p><input type="checkbox"/> ja Anzahl: _____</p> <p><input type="checkbox"/> nein</p>
<p>1.1. Wenn Sie aktuell <u>keine</u> Auszubildenden beschäftigen: Warum bilden Sie derzeit nicht aus? Bitte wählen Sie den <u>Hauptgrund</u> aus.</p> <p><input type="checkbox"/> (zuletzt) keine (geeigneten) Bewerber.</p> <p><input type="checkbox"/> Ausbildungsbeteiligung aktuell zu kosten-/zeitintensiv</p> <p><input type="checkbox"/> Voraussetzungen für eine Ausbildungsbeteiligung werden vom Betrieb nicht erfüllt (z. B. Ausbildungsstätte nicht geeignet, geeignetes Ausbildungspersonal fehlt).</p> <p><input type="checkbox"/> Auszubildende können nicht übernommen werden</p> <p><input type="checkbox"/> Altersgründe</p> <p><input type="checkbox"/> unsichere wirtschaftliche Perspektive</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige: _____</p>
<p>2. Wollten Sie 2022 Ausbildungsplätze neu besetzen?</p> <p><input type="checkbox"/> ja</p> <p><input type="checkbox"/> nein</p>
<p>2.1. Wenn 2022 Ausbildungsplätze neu besetzt werden sollten: Konnten alle freien Ausbildungsplätze in diesem Jahr besetzt werden?</p> <p><input type="checkbox"/> ja</p> <p><input type="checkbox"/> zum Teil</p> <p><input type="checkbox"/> keiner der freien Ausbildungsplätze konnte besetzt werden</p>
<p>3. Welche Rahmenbedingungen könnten Ihnen die Besetzung von Ausbildungsplätzen erleichtern? Bitte wählen Sie die <u>drei</u> aus Ihrer Sicht wichtigsten Punkte aus.</p> <p><input type="checkbox"/> bessere Berufsorientierung an allen Schulen</p> <p><input type="checkbox"/> Wiedereinführung Werkunterricht an allgemeinbildenden Schulen</p> <p><input type="checkbox"/> bessere verkehrliche Erreichbarkeit der Lernorte (Betrieb, ÜLU-Stätte, Berufsschule) durch den Ausbau des ÖPNV „flexiblere“ Teilnahmemöglichkeiten am Berufsschulunterricht (z.B. Distanzunterricht, kleinere Lerngruppen)</p> <p><input type="checkbox"/> günstigere ÖPNV-Tickets für Auszubildende</p> <p><input type="checkbox"/> bezahlbare Wohnmöglichkeiten für Auszubildende in Betriebsnähe</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige: _____</p>

<p>4. Welche der folgenden Punkte würden Ihnen das Ausbilden erleichtern? Bitte wählen Sie die <u>drei</u> aus Ihrer Sicht wichtigsten Punkte aus.</p> <p><input type="checkbox"/> bessere Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse der Ausbildungsinteressierten</p> <p><input type="checkbox"/> Berufsschulen von hoher Qualität und mit ausreichend Lehrkräften</p> <p><input type="checkbox"/> geringere Ausbildungskosten</p> <p><input type="checkbox"/> mehr Weiterbildungsangebote für Ausbilder</p> <p><input type="checkbox"/> bessere Lernortkooperationsmöglichkeiten (Betrieb, Berufsschule, ÜLU)</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige: _____</p>
<p>5. Welche der folgenden Punkte setzt Ihr Betrieb zur Gewinnung von Auszubildenden bereits um? Mehrfachauswahl</p> <p><input type="checkbox"/> Angebot von ausbildungsbegleitenden Qualifizierungsmöglichkeiten (z. B. Sprachkurse, Zusatzqualifikationen)</p> <p><input type="checkbox"/> Angebot von Doppelqualifikationen (z. B. Duales/Triales Studium, BerufsAbitur)</p> <p><input type="checkbox"/> Angebot von Ausbildung in Teilzeit</p> <p><input type="checkbox"/> stärkere Profilierung als attraktiver Ausbildungsbetrieb und Arbeitgeber (Employer Branding)</p> <p><input type="checkbox"/> Ausweitung der Rekrutierungskanäle (z. B. Social Media, Lehrstellenbörsen/-plattformen)</p> <p><input type="checkbox"/> Angebot von Auslandsaufenthalten während der Ausbildung (z. B. gefördert über Erasmus +)</p> <p><input type="checkbox"/> verstärkte überregionale Suche nach Auszubildenden</p> <p><input type="checkbox"/> verstärkte Ansprache von neuen Bewerbergruppen (z. B. Abiturienten, Frauen, Ältere, Menschen mit Behinderung, Geflüchtete)</p> <p><input type="checkbox"/> Angebot von finanziellen (z. B. Tankgutscheine) / materiellen Anreizen (z. B. Mobiltelefon) für Auszubildende</p> <p><input type="checkbox"/> Willkommens-Konzept für neue Auszubildende</p> <p><input type="checkbox"/> Berufsorientierungsangebote (z. B. Praktika, Ferienjobs, Schul-Kooperationen, Tag der offenen Tür)</p> <p><input type="checkbox"/> Übernahmeperspektive nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige: _____</p>
<p>6. Wie haben sich Ihrer Einschätzung nach in den letzten 10 Jahren die Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse bei Ausbildungsanfängern entwickelt?</p> <p><input type="checkbox"/> stark verschlechtert</p> <p><input type="checkbox"/> eher verschlechtert</p> <p><input type="checkbox"/> ungefähr gleich geblieben</p> <p><input type="checkbox"/> eher verbessert</p> <p><input type="checkbox"/> stark verbessert</p> <p><input type="checkbox"/> keine Angabe/Betrieb bildet nicht aus</p>

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Gewerbegruppeneinteilung

Bauhauptgewerbe

- Dachdecker
- Gerüstbauer
- Maurer und Betonbauer
(Maurer, Beton- und Stahlbetonbauer, Feuerungs- und Schornsteinbauer)
- Straßenbauer
- Zimmerer

Ausbaugewerbe

- Elektrotechniker
(Elektroinstallateure, Elektromechaniker, Fernmeldeanlageelektroniker)
- Fliesen-, Platten- und Mosaikleger
- Glaser
- Installateur und Heizungsbauer
(Gas- und Wasserinstallateure; Zentralheizungs- und Lüftungsbauer)
- Klempner
- Maler und Lackierer
- Raumausstatter
- Rollladen- und Sonnenschutztechniker
- Stuckateure
- Tischler

Handwerke für den gewerblichen Bedarf

- Elektromaschinenbauer
- Feinwerkmechaniker
(Maschinenbaumechaniker, Werkzeugmacher, Dreher, Feinmechaniker)
- Gebäudereiniger
- Informationstechniker
- Kälteanlagebauer
- Land- und Baumaschinenmechaniker
- Metallbauer

- Modellbauer
- Schilder- und Lichtreklamehersteller

Kraftfahrzeuggewerbe

- Karosserie- und Fahrzeugbauer
- Kraftfahrzeugtechniker
(Kraftfahrzeugmechaniker, Kraftfahrzeugelektriker)

Lebensmittelgewerbe

- Bäcker
- Fleischer
- Konditoren

Gesundheitsgewerbe

- Augenoptiker
- Hörakustiker
- Orthopädienschuhmacher
- Orthopädietechniker
- Zahntechniker

Personenbezogene Dienstleistungsgewerbe

- Fotografen
- Friseure
- Kosmetiker
- Maßschneider
- Schuhmacher
- Textilreiniger
- Uhrmacher

Ansprechpartner: René Rimpler, Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp, Mirko Wesling
Abteilung: Wirtschafts-, Energie- und Umweltpolitik; Abteilung Berufliche Bildung
+49 30 20619-263/-310/-302
rimpler@zdh.de; dr.kielbassa@zdh.de; wesling@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