



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Stellungnahme

Deutscher Bundestag
Enquete-Kommission
Berufliche Bildung in der
digitalen Arbeitswelt
Kommissionsdrucksache
19(28)45
zu TOP 1, 10. Sitzung, 06.05.19
02.05.2019

10. Sitzung der Enquetekommission zur "Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt" des Deutschen Bundestages am 06. Mai 2019 zum Thema „Motivationsfaktoren für eine erfolgreiche berufliche Aus- und Weiterbildung aus der Perspektive der Handwerksbetriebe“

Dr. Volker Born

Berlin, Mai 2019

Inhalt

1. Herausforderungen für das Handwerk.....	3
1.1 Herausforderungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung	3
1.2 Herausforderungen für die Ausbildungsbeteiligung	5
2. Welche Faktoren beeinflussen die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe	8
2.1 Gründe für die Ausbildungsbereitschaft von Handwerksbetrieben.....	8
2.2 Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen.....	9
3. Welche Maßnahmen unternehmen Handwerksbetriebe und Mitglieder der Handwerksorganisation zur Gewinnung von Auszubildenden	12
3.1 Beispiele für betriebliche Initiativen zur Fachkräftesicherung	12
3.2 Unterstützungsleistungen der Handwerksorganisation	12
3.3 Zielgruppenspezifische Initiativen zur Gewinnung und Unterstützung von Jugendlichen	15
3.4 Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen.....	16
4. Welche Maßnahmen unternehmen Handwerksbetriebe und Mitglieder der Handwerksorganisation zur Weiterqualifizierung ihrer Fachkräfte.....	18
4.1 Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung im Handwerk	18
4.2 Leistungen von Betrieben und Handwerksorganisation im Kontext Weiterbildung	19
4.3 Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen.....	20

1. Herausforderungen für das Handwerk

1.1 Herausforderungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung

Der Ausbildungsstellenmarkt im Handwerk – Fachkräftemangel beginnt in der Ausbildung

Das Handwerk erzielte 2018, und damit das vierte Jahr in Folge, einen Aufwuchs bei den Neuverträgen in der betrieblichen Ausbildung. Nach den Daten des Bundesinstitutes für Berufsbildung wurden bis zum Stichtag 30.09.18 rund 145.300 neue Ausbildungsverträge registriert – 1.590 bzw. 1,1 Prozent mehr als im Vorjahr. Diese Entwicklung ist vor allem auf einen deutlichen Zuwachs der Ausbildungsplatzangebote der Handwerksbetriebe zurückzuführen. Allein aus dem Handwerk gab es über 125.000 betriebliche Ausbildungsstellenmeldungen an die Bundesagentur für Arbeit – 1,7 Prozent mehr als im Vorjahr. Auf der anderen Seite ist die Zahl der bei der Bundesagentur erfassten Bewerber um 1,1 Prozent auf insgesamt 610.032 zurückgegangen. Diese negative Entwicklung wurde durch den Aufwuchs bei Ausbildungsinteressierten mit Fluchthintergrund abgeschwächt.

Noch stärker als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg im Handwerk die Zahl der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen. Im vergangenen Jahr blieben allein im Handwerk über 17.000 Ausbildungsplätze vakant – 13,8 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Entwicklung unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen ist im Handwerk wie auch in der gesamten Wirtschaft seit vielen Jahren zu verzeichnen und hat im Jahr 2018 einen neuen Höhepunkt erreicht (siehe Abbildung 1). Sieben der zehn Ausbildungsberufe mit den größten

Besetzungsschwierigkeiten lassen sich dem Handwerk zuordnen. Darunter befinden sich beispielsweise die Berufe Fachverkäufer/ Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Klempner/ Klempnerin und Fleischer/ Fleischerin auf den ersten drei Plätzen.

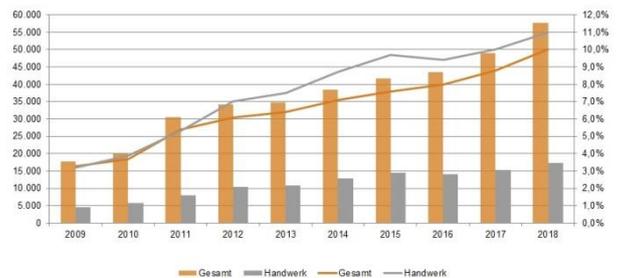


Abbildung 1: Unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen (Quellen: ZDH, BIBB-Datenreport)

Fachkräftengpass im Handwerk

Die Besetzungsprobleme im Ausbildungsstellenmarkt wirken sich nun mittlerweile auch auf den Arbeitsmarkt im Handwerk aus. Laut Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit sind derzeit etwa 150.000 Arbeitsstellen im Handwerk vakant. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) geht sogar von bis zu 250.000 unbesetzten Stellen aus, da viele Arbeitsplatzangebote nicht an die Arbeitsagenturen gemeldet werden. Nach einer aktuellen Umfrage des ZDH hatten im vergangenen Jahr 38 Prozent der Handwerksbetriebe große Mühe bei der Suche nach Fachkräften oder waren sogar erfolglos. Insbesondere Berufe im Bereich Sanitär, Heizung, Klima, im Bereich Elektro, die Lebensmittelhandwerke wie Fleischer und Bäcker, die Gesundheitshandwerke wie Orthopädietechniker oder auch die Bauberufe sind betroffen. Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Zielsetzungen wie die Energiewende, die Wärmewende, die Mobilitätswende, der Bau von Schulen und bezahlbaren Wohnungen können ohne beruflich qualifizierte Fach- und Führungskräfte in den Handwerksbetrieben gefährdet sein.

Wer bildet im Handwerk aus – Größenstrukturen der Ausbildungsbetriebe

Das Handwerk ist überwiegend in Kleinst- und Kleinbetrieben organisiert. So hatten 2016 knapp 60 Prozent der Betriebe weniger als 5 Beschäftigte und weitere 21 Prozent zwischen 5 und 9 Beschäftigte.¹ Auch die berufliche Ausbildung ist in Deutschland in hohem Maß kleinstbetrieblich strukturiert. 83 Prozent der Ausbildungsbetriebe in Deutschland zählen zu den Kleinst- und Kleinbetrieben – haben also 50 oder weniger Beschäftigte (siehe Abbildung 2).

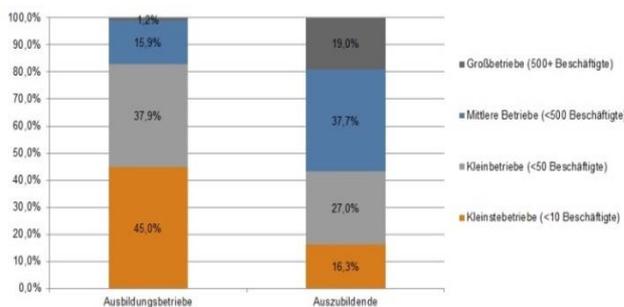


Abbildung 2: Verteilung der Größen der Ausbildungsbetriebe in der gesamten Wirtschaft (Quelle: BiBB-Datenreport, eigene Darstellung)

Auf diese Betriebe entfallen 43,3 Prozent der Auszubildenden. Folglich engagieren sich diese Betriebe insbesondere in der mit Investitionskosten verbundenen betrieblichen Ausbildung, anstatt ihren Personalbedarf über Fachhochschul- oder Universitätsabsolventen zu decken. Das besondere Engagement der handwerklichen Klein- und Kleinstbetriebe in der dualen Ausbildung lässt sich anhand der Ausbildungsquote veranschaulichen (siehe Abbildung 3). Im Durchschnitt beträgt diese im Handwerk 8,2 Prozent. Im Besonderen hervorzuheben ist die Ausbildungsquote im Kraftfahrzeugtechniker-Handwerk. Mit einer durchschnittlichen Größe von 11 Beschäftigten pro Betrieb, liegt die Ausbildungsquote im Kraftfahrzeugtechniker-Handwerk bei über 14 Prozent. Im Vergleich hierzu beträgt die Ausbildungsquote des VW-

Konzerns nach Recherchen des Handelsblattes 4 Prozent und die der Großunternehmen im Durchschnitt 4,2 Prozent. Obwohl auf die Großbetriebe (1,2 Prozent der Ausbildungsbetriebe) 18,9 Prozent aller Auszubildenden entfallen, ist die Ausbildungsquote in Klein- und Kleinstbetrieben des Handwerks deutlich höher.

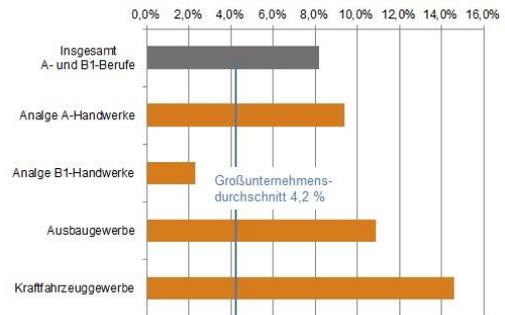


Abbildung 3: Ausbildungsquote im Handwerk (Quellen: ZDH, Handelsblatt)

Daher kann festgehalten werden, dass Kleinst- und Kleinbetriebe mit ihrem Engagement in der dualen Ausbildung (sei es als Ausbildungsbetrieb und/oder sei es durch ehrenamtliche Aktivitäten als Prüfer, Selbstverwaltungsausschussmitglieder, Berufe-Sachverständige in Neuordnungsverfahren etc.) maßgeblich für den Fachkräftenachwuchs in Deutschland sorgen.

Die Gesamtwirtschaft und dabei insbesondere das Handwerk setzen mehrheitlich auf Arbeitskräfte, die berufliche Handlungsfähigkeit im System der beruflichen Ausbildung und Höheren Berufsbildung erworben haben. Nach Berechnungen des ifh Göttingen haben knapp 80 % der Beschäftigten im Handwerk einen dualen Ausbildungsabschluss (übrige Wirtschaft 62,5 %), weitere 8 Prozent verfügen über einen Abschluss der Höheren Berufsbildung (übrige Wirtschaft 4,2 %). Nur knapp 4 Prozent der Handwerksbeschäftigten verfügten nach diesen Daten über einen Hochschulabschluss (übrige Wirtschaft 19,4 %).

¹ Quelle:

https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/themen/wirtschaft/statistik/beschaeftigte/Verteilung-BKL-2016.pdf

1.2 Herausforderungen für die Ausbildungsbeteiligung

Verändertes Bildungsverhalten als Herausforderung für die Ausbildungsbeteiligung von Handwerksbetrieben

Eine Ursache für die wachsenden Besetzungsprobleme von Ausbildungsplätzen im Handwerk liegt in einem veränderten Bildungsverhalten junger Menschen. Zunehmend wählen Schüler/innen den Weg über das Abitur in ein akademisches Studium. Insgesamt haben 2017 knapp 288.000 Absolventen/innen² die allgemeinbildenden Schulen mit einer Hochschulzugangsberechtigung verlassen. Das sind rund 35 Prozent aller Schulabsolventen. Seit 2004 hat sich die Zahl der Studienberechtigten um knapp 50.000 erhöht. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der nicht studienberechtigten Schulabgänger, der Hauptklientel für eine duale Ausbildung, von 986.300 um 154.500 auf 831.800 zurückgegangen.³ In der Folge beobachtet man Besetzungsschwierigkeiten insbesondere in Berufen, deren Auszubildende und Beschäftigte sich zu einem Großteil aus Personen mit maximal Hauptschulabschluss zusammensetzen. 2018 wurde bei knapp 60 Prozent (34.500) der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen lediglich ein Hauptschulabschluss als Mindestzugangsvoraussetzung genannt. Gleichzeitig besaßen 22.400 bzw. 28,5 Prozent der erfolglosen Nachfrager einen Hauptschulabschluss.⁴

Zunehmende Heterogenität der Auszubildenden im Handwerk

Durch diese Entwicklungen hat die Heterogenität der Auszubildenden im Handwerk in den

vergangenen Jahren stark zugenommen. Neben einem traditionell hohen Anteil junger Menschen mit maximal einem Hauptschulabschluss von aktuell rund 39 Prozent bildet das Handwerk eine steigende Zahl von Abiturienten und Studiaussteigern aus. So hat sich der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung im Handwerk in den vergangenen 10 Jahren von 6,1 Prozent auf jetzt 14,6 Prozent erhöht.

Darüber hinaus erschließt das Handwerk zunehmend weitere Bewerbergruppen. So ist der Anteil der Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der acht nichteuropäischen Asylzugangsländer Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien deutlich angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Auszubildenden aus diesen Ländern noch einmal stark erhöht (plus 7.600 bzw. plus 68,6 Prozent). Zum Ende des vergangenen Jahres befanden sich damit über 18.600 Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der acht Asylzugangsländer in einer Ausbildung im Handwerk.

Die Zunehmende Heterogenität der Auszubildenden stellt gerade die Klein- und Kleinstbetriebe in der Organisation und Durchführung der betrieblichen Ausbildung vor zunehmende Herausforderungen. Zeit- und Personalressourcen müssen verstärkt in die Ausbildung investiert werden. Diese zunehmenden Investitionskosten werfen vermehrt die Frage nach einer Aufrechterhaltung der Ausbildungsbereitschaft auf.

Personalplanung als organisatorische Herausforderung für Kleinstbetriebe

Erschwerend kommt ein Wettbewerbsnachteil von Klein- und Kleinunternehmen auf dem Ausbildungsmarkt aufgrund einer Betriebsstruktur hinzu, die eine mittel- bis langfristige Personalplanung und -entwicklung kaum erlaubt. Die Planung und Organisation der Ausbildung wer-

² Statistische Bundesamt 2019

³ BIBB (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht

⁴ Matthes et al. (2019): „Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018“, Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit

den nicht durch eine Personal- oder Ausbildungsabteilung betreut, sondern müssen vom Betriebsinhaber/innen neben zahlreichen weiteren unternehmerischen und bürokratischen Aufgaben organisiert werden. Beispielsweise hat die administrative Belastung der Betriebe durch Dokumentationspflichten beim Mindestlohn und beim Datenschutz, Mehrfachberechnung der Sozialversicherungsbeiträge wegen der Vorfälligkeit der Beitragspflicht sowie die aufwändige Erstellung einer zusätzlichen Steuerbilanz wegen gesetzlicher Inkohärenzen zwischen Handels- und Steuerrecht zugenommen. Auch die Ausbildung und Integration von geflüchteten jungen Menschen sind mit höheren administrativen Hürden verbunden, da sich u. a. der Aufenthaltstitel auf die Anspruchsmöglichkeit von Fördermaßnahmen auswirkt. In der Folge fehlen Zeitressourcen für die Entwicklung und Umsetzung einer langfristigen Strategie zur Gewinnung von Auszubildenden vor Ort und in den sozialen Medien ebenso wie zur zielgruppenorientierten Ansprache und Förderung des künftigen Fachkräftenachwuchses.

Ausgewogene Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung

Eine weitere Herausforderung insbesondere für Kleinbetriebe sind die Ausbildungskosten. Übersteigen diese die durch Auszubildende generierbaren Erträge in den Betrieben, ist das Angebot von Ausbildungsplätzen aus unternehmerischer Sicht bestenfalls eine Zukunftsinvestition. Da im Handwerk ausgebildete junge Menschen seit jeher nachgefragte Fachkräfte in der Industrie sind und nach der Ausbildung vielfach dorthin abwandern, sind Ausbildungsinvestitionen für Handwerksunternehmen mit einem hohen Verlustrisiko versehen. Da die Personalkosten den mit Abstand höchsten Anteil an den Ausbildungskosten einnehmen, haben aktuelle Entwicklungen wie die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung negative

Auswirkungen auf die Kosten-Nutzen-Relation für Ausbildungsbetriebe. Folglich kann sich die Ausbildungsbereitschaft insbesondere in strukturschwachen Regionen mindern.

Eingeschränkte räumliche Mobilität verhindert Besetzung von Ausbildungsplätzen

Die Erreichbarkeit der Berufsschule wirkt sich gravierend auf die Besetzung von Ausbildungsstellen aus. Aus organisatorischen Gründen werden – insbesondere im ländlichen Raum - Berufsschulstandorte zusammengelegt und geschlossen oder es werden länderübergreifende Fachklassen in Berufen mit wenigen Auszubildenden (in insgesamt rund 220 „Splitterberufen“) eingerichtet. Vor allem in Flächenländern führt diese Entwicklung aufgrund eines unzureichenden öffentlichen Personennahverkehrs und langer Anfahrtswege dazu, dass minderjährige und nicht-motorisierte Auszubildende ihre Berufsschulstandorte nicht erreichen können und schlimmstenfalls ihre Ausbildung abbrechen müssen. In Einzelfällen organisieren Betriebe Fahrgemeinschaften für ihre Auszubildenden zum Berufsschulstandort und den überbetrieblichen Bildungszentren.

Auch räumliche Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zählen zu den negativen Einflussfaktoren auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen. Eine nicht unerhebliche Zahl der Auszubildenden muss innerhalb eines Bundeslandes oder über die Landesgrenzen hinaus zwischen Wohnort und Betrieb pendeln. Zu den Mobilitätshindernissen gehören hohe Ticketkosten für Auszubildende, die häufig weder von den Preisvorteilen für Schüler/Schülerinnen noch für Studierende profitieren.

Erfahrungen mit Auszubildenden beeinflussen die Ausbildungsbereitschaft erheblich

Vorzeitige Vertragslösungen wirken sich aus betrieblicher Sicht nicht nur negativ auf die

Fachkräftesicherung aus, sie können auch einen erheblichen negativen Einfluss auf die langfristige Ausbildungsbereitschaft der Betriebe haben. Die Gründe für einen vorzeitigen Vertragswechsel liegen aus Sicht der Betriebe in defizitären Ausbildungsleistungen der Auszubildenden und deren mangelnde Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen⁵. Während etwa die Hälfte aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System abschließt,⁶ können wieder freigewordene Ausbildungsplätze in der Regel im laufenden Ausbildungsjahr nicht mehr besetzt werden. Sie bedeuten für den Ausbildungsbetrieb eine erhebliche Unsicherheit für die Personalplanung und erzeugen zusätzliche Kosten für den erneuten Rekrutierungsprozess. Überdies beeinflussen eigene Erfahrungen mit Auszubildenden in erheblichem Maße die künftige Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und die langfristige Ausbildungsbereitschaft.⁷

⁵ Ebd.

⁶ Uhly, A. (2018): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen, BIBB Datenreport 2018

⁷ Schmitz, E. et al. (2014): Analyse „Ausbildungsmarkt und Ausbildungsbereitschaft von Betrieben“ Endbericht für das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im MAIS-Projekt 2014.017, IW Consult GmbH

2. Welche Faktoren beeinflussen die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe

2.1 Gründe für die Ausbildungsbereitschaft von Handwerksbetrieben

Die Ausbildungsbereitschaft ist im Rahmen einer Reihe von Studien umfangreich dokumentiert. Im Folgenden wird daher lediglich auf die für Handwerksbetriebe besonders relevanten Faktoren eingegangen.⁸

Ausbildungsengagement ist im Handwerk sozial und ökonomisch begründet

Die Wirtschafts- und Gesellschaftsgruppe Handwerk ist insbesondere durch familiengeführte Klein- und Kleinstbetriebe geprägt, die aufgrund der lokalen Verankerung der Betriebsinhaber/innen und Beschäftigten Verantwortung für den regionalen Lebens- und Wirtschaftsraum übernehmen. Sie sind durch ihre ehrenamtlichen Aktivitäten in- und außerhalb der Handwerksorganisation Träger der Zivilgesellschaft⁹ und engagieren sich in der Handwerksorganisation ebenso wie in Vereinen und Gremien mit humanitärer Ausrichtung. Dieses Engagement führt wie der enge persönliche Kontakt zu den Kunden dazu, dass Ausbildungsplätze über den eigenen Bedarf und für junge Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf angeboten werden.¹⁰ Als 2014/2015 in kurzer Zeit hunderttausende Flüchtlinge nach

Deutschland kamen, waren es gerade auch Handwerksbetriebe, die es als ihre humanitäre Aufgabe gesehen haben, Geflüchtete durch Praktikums- und Ausbildungsplätze eine langfristige Perspektive in Deutschland oder ggf. im Heimatland zu bieten. Motiviert wird dieser Einsatz für die duale Ausbildung durch die Freude an der Förderung der Entwicklung junger Menschen sowie das Bedürfnis nach gesellschaftlicher Verantwortung.¹¹

Die hohe Ausbildungsleistung der Handwerksbetriebe ist darüber hinaus vor allem durch die Gewinnung des eigenen Fachkräftenachwuchses begründet. Kürzere Innovationszyklen bei Techniklösungen, Werkstoffen und Maschinen sowie wachsende Dienstleistungsansprüche der Kunden stellen hohe Anforderungen an die Handwerksbetriebe und ihre Mitarbeiter. Eine fundierte und passgenaue Ausbildung verhindert hohe Einarbeitungskosten neuer Mitarbeiter und trägt zur nachhaltigen Sicherung des Unternehmererfolgs durch flexibel einsetzbare Fachkräfte bei. Mit der Ausbildung wird zudem die Grundlage für die Weiterbildungsbereitschaft und Qualifikationsanpassung gelegt. Darüber hinaus führt die Ausbildungsleistung eines Betriebs zum Imagegewinn¹² in der Region und kann zur Kundenbindung beitragen.

Nicht zu vernachlässigen ist der Einfluss der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens und die allgemeine konjunkturelle Lage auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen.¹³ Ein stabiler und wachsender Markt kann bei den Unternehmen zu einem erhöhten Fachkräftebedarf und damit zu einem verstärkten Ausbildungsplatzangebot führen.

⁸ Beispielhaft sind zu nennen der BMWi-Qualifizierungsmonitor, die DIHK-Unternehmensbefragung oder die Analyse „Ausbildungsmarkt und Ausbildungsbereitschaft der Betriebe“ des Instituts der deutschen Wirtschaft.

⁹ Thomä, J. (2017): „Ehrenamtliches Engagement der Arbeitgeber im Nordrhein-westfälischen Handwerk“, Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh Göttingen), im Auftrag des WHKT
¹⁰ Thomä, J. (2016): Die Rolle von Handwerksunternehmen für die volkswirtschaftlichen Funktionen des Mittelstands, Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 11, Göttingen.

¹¹ Eckert et al. (2011): „Gewinnung von ehrenamtlichen Prüfern in der Berufsbildung“, INTERVAL GmbH im Auftrag des BMBF

¹² Schmitz, E. et al. (2014): Analyse „Ausbildungsmarkt und Ausbildungsbereitschaft von Betrieben“ Endbericht für das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im MAIS-Projekt 2014.017, IW Consult GmbH

¹³ Ebd.

Qualifikatorische Einflussfaktoren auf die Ausbildungsbereitschaft

Die Qualifikation der Inhaber von Handwerksbetrieben hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Bereitschaft auszubilden. Die Ausbildungsbereitschaft hängt im Handwerk maßgeblich davon ab, welcher Grad der Qualifikation vorliegt. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb ausbildet, dessen/deren Inhaber/in den tertiären Qualifikationsgrad eines/r Handwerksmeisters/in besitzt, bei 35 Prozent. Währenddessen liegt die Ausbildungswahrscheinlichkeit bei einem/r Betriebsinhaber/in, der nur einen sekundären Qualifikationsgrad eines/r Gesellen/Gesellin erworben hat, bei 24 Prozent.¹⁴

Eine wichtige Ursache für die erhöhte Ausbildungsbereitschaft in Abhängigkeit des höheren Qualifikationsabschlusses ist, dass über den Meisterbrief eine Kopplung von Berufszugangs- und Ausbildungsberechtigung gegeben ist. Zum Zeitpunkt der Entscheidung, ob ein meistergeführtes Handwerksunternehmen ausbilden möchte oder nicht, sollte der zeitliche und materielle Aufwand für den früheren Erwerb der Meisterqualifikation unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten keine Rolle mehr spielen. Diese Frage möglicher neu entstehender Kosten ist bei von Gesellen/innen geführten Handwerksbetrieben zum Zeitpunkt der Entscheidung über eine mögliche Ausbildung durchaus gegeben. Der Nachweis der Ausbildereignung ist hier nicht mehr automatisch mit der Berufszugangsberechtigung verknüpft. Dies erhöht für nicht-meistergeführte Handwerksbetriebe die Kosten.

Die erhöhte Ausbildungsbereitschaft von Betrieben, welche durch Betriebsinhaber/innen mit Meisterqualifikation geführt werden, dokumen-

tiert auch die Ausbildungsquote in Abbildung 3 (s. S. 4). Die Ausbildungsquote der Anlage A-Handwerke liegt bei 9,4 %. Die Ausbildungsquote der Anlage B1-Handwerke liegt lediglich bei 2,3 %.

2.2 Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen

Die oben genannten Herausforderungen legen es nahe bildungspolitische Maßnahmen zur Unterstützung der Ausbildungsbereitschaft insbesondere an kleinste, kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe zu orientieren. Rahmenbedingungen, welche die Ausbildungsbereitschaft fördern können, werden im Folgenden dargestellt.

Ergebnisoffene, individuelle, obligatorische Studien- und Berufsorientierung

Um Schulabsolventen wieder verstärkt für die berufliche Bildung zu interessieren und damit die Besetzung von Ausbildungsplätzen zu unterstützen, ist eine ergebnisoffene Studien- und Berufsorientierung flächendeckend an allen Schulformen notwendig. Jugendliche müssen über die Entwicklungsmöglichkeiten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung informiert und bei der Auswahl eines ihren Eignungen und Neigungen entsprechenden Ausbildungsweges unterstützt werden.

Fortwährende Qualifizierung der für Berufsorientierung verantwortlichen Lehrer

Grundlage für eine gelingende Berufsorientierung ist die Verankerung des Themas in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften an den allgemeinbildenden Schulen. Diese muss ein aktuelles Bild der beruflichen Aus- und Weiterbildung vermitteln, damit jungen Menschen nahegebracht werden kann, dass Digitalisierung und modernste Technik ein wesentlicher Teil der dualen Ausbildungsberufe von heute sind.

¹⁴ Thomä, J. (2017): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – eine veränderte Anreizkonstellation durch die Handwerksnovelle 2004? ifh Working Papers No. 9.

Passgenaue Besetzer und Willkommenslotsen

Auch künftig ist die Förderung des Programms „Passgenaue Besetzer“ durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie unerlässlich. Sie leisten einen erheblichen Beitrag gerade zur Unterstützung von Kleinst- und Kleinbetrieben. Sie reduzieren durch eine bedarfsorientierte Beratung von Ausbildungsbetrieben und ausbildungsinteressierten Jugendlichen das sektorale Passungsproblem auf dem Ausbildungsmarkt. Das BMWi-Programm „Willkommenslotsen“ unterstützt zudem durch eine individuelle Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen die Besetzung von Ausbildungsplätzen mit jungen Geflüchteten. Die Förderung dieses für die hohe Ausbildungsleistung des Handwerks entscheidenden Instruments ist angesichts der nach wie vor zahlreichen Herausforderungen bei der Integration dieser Zielgruppe langfristig sicherzustellen. Beide Programme leisten einen wichtigen Beitrag den Aufwand bei der Rekrutierung von Auszubildenden für Klein- und Kleinstbetriebe zu senken und damit die Ausbildungsbereitschaft zu unterstützen.

Externes Ausbildungsmanagement und Unterstützung bei Nutzung von Social Media

Vor dem Hintergrund der signifikant wachsenden Herausforderungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen im Handwerk gilt es, die arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Beiträge der Handwerkskammern durch entsprechende Bundesprogramme zu flankieren und ihre Funktion für den regionalen Ausbildungsstellenmarkt zu stärken. Vor allem sind Handwerkskammern bei der Unterstützung von Klein- und Kleinstbetrieben im Rahmen der langfristigen Gewinnung und Bindung von Auszubildenden durch ein externes Ausbildungsmanagement zu flankieren. Dies schließt auch die Beratung zur Nut-

zung von Social Media für die Auszubildendenakquise ein.

Ein externes Ausbildungsmanagement kann die gestiegenen Personal- und Zeitressourcen bei der Ausbildung zunehmend förderbedürftiger Auszubildender ausgleichen helfen. In der Folge kann die Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Kleinstbetrieben unterstützt werden.

Qualitätsberater für Klein-/Kleinstbetriebe

Zur proaktiven Beratung und Betreuung von Klein- und Kleinstbetrieben sind regionale Qualitätsberater/innen für die betriebliche Ausbildung an den Handwerkskammern zu fördern, da gerade diese Unternehmen mit der Ausbildungsplanung und zielgruppenorientierten Strukturierung der Ausbildung Unterstützungsbedarf haben.

Aufstockung und Verstetigung von VerA-Ausbildungsbegleitungen

Die ehrenamtlichen Ausbildungsbegleiter der Initiative „VerA“ zur Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung von Jugendlichen in der Berufsausbildung beantworten berufsfachliche Fragen, helfen bei der Vorbereitung auf Prüfungen und beim Ausgleich sprachlicher Defizite. Die in den vergangenen zehn Jahren aufgebauten Strukturen sind über die aktuelle Förderperiode hinaus zu verstetigen und die geförderten „VerA“-Ausbildungsbegleitungen in der laufenden Förderperiode entsprechend der Nachfrage aufzustocken.

Unterstützung der Betriebe durch ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistierte Ausbildung

Eine qualitativ und quantitativ hochwertige Unterstützung von Auszubildenden durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) ist flächendeckend – insbesondere auch im ländlichen Raum – sicherzustellen. Im Hinblick auf die

wachsende Zahl von Auszubildenden mit Förderbedarf ist eine Überführung des befristeten Instruments Assistierte Ausbildung (AsA) in die unbefristete Regelförderung erforderlich. Der Bedarf an einer individuellen Unterstützung vor und während der Ausbildung wird voraussichtlich in den kommenden Jahren nicht nur durch die Zielgruppe junger Menschen mit Fluchthintergrund weiter wachsen.

Azubi-Ticket

Angesichts der wachsenden regionalen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt und der zunehmenden überregionalen Konzentration von Berufsschulangeboten ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen über eine Mobilitätsförderung durch überregionale Azubitickets voranzutreiben.

3. Welche Maßnahmen unternehmen Handwerksbetriebe und Mitglieder der Handwerksorganisation zur Gewinnung von Auszubildenden

3.1 Beispiele für betriebliche Initiativen zur Fachkräftesicherung

Aufgrund der klein- und kleinstbetrieblichen Unternehmensstruktur im Handwerk ist es vielen Ausbildungsbetrieben nicht möglich, ein umfassendes Talent Relationship Management aufzubauen und aufrecht zu erhalten. Dennoch stellen sich viele Betriebe dieser Herausforderung durch gezielte Aktivitäten und Initiativen, um ihre Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Beispielsweise ist der Berliner Ausbildungsbetrieb MADA Gebäudetechnik des Sanitär Heizung Klima-Handwerks auf Instagram präsent¹⁵ und eine Lübecker Bäckerei wirbt offensiv damit, Auszubildenden bereits früh unter dem Motto „Wir Azubis sind hier die Chefs“ Verantwortung für eine Filiale zu übertragen.¹⁶ Mittlere Unternehmen im Handwerk, wie die Elektro Breitling GmbH mit 150 Mitarbeitern, darunter 15 Auszubildende, haben dagegen die Ressourcen, die Aus- und Weiterbildung im Betrieb langfristig und systematisch zu planen. So wurde etwa über Schulpartnerschaften die Attraktivität und Vielfalt des Handwerks verdeutlicht: Im Projekt „Licht für Afrika“ bauen Auszubildende gemeinsam mit Schülern Solarlampen für Kinder in Afrika, im Projekt „Smart Home“ experimentieren Auszubildende und Schüler mit neuen Technologien und im Projekt „Bewerbertraining“ bereiten sich Abschlussklassen allgemeinbildender Schulen auf die anstehende Bewerbungsphase vor. Das firmeneigene Ausbildungszentrum (Elektro Bil-

¹⁵ Hörlin, S. (2018): Unternehmenstrategie Ausbildungsqualität – Berliner Perspektiven auf eine sich wandelnde Arbeitswelt“, k.o.s. GmbH

¹⁶ <https://me2be.de/stadtbackerei-junge-hier-sind-die-azubis-die-chefs/>

dungs- und Innovations-Center EBIC) richtet sich zudem insbesondere an Schüler in der Berufsorientierung und an Berufsstarter.¹⁷

3.2 Unterstützungsleistungen der Handwerksorganisation

Eine besondere Bedeutung haben überbetriebliche Unterstützungsangebote zur Ansprache und Gewinnung von künftigen Auszubildenden, die von Seiten der Handwerksorganisation geplant und umgesetzt werden, wie z.B. Kooperationsvereinbarungen mit allgemeinbildenden Schulen oder Messeauftritte. Diese Unterstützungsangebote sollen Synergieeffekte je nach Maßnahme für eine Reihe bzw. alle auszubildende bzw. ausbildungsbereite Handwerksbetriebe erzielen. Durch diese Synergieeffekte sollen gezielt Größennachteile der Kleinst- und Kleinbetriebe ausgeglichen werden.

Imagekampagne des deutschen Handwerks

Seit 2010 adressiert das Handwerk mit seiner Imagekampagne u. a. auch Jugendliche, um ein zeitgemäßes und modernes Bild des Handwerks zu vermitteln. Die Kampagne präsentiert die unterschiedlichen Berufsfelder des Handwerks, zeigt die vielen Entfaltungs- und Karriereöglichkeiten im Handwerk auf und möchte Jugendliche so zu einer Ausbildung in einem von über 130 Ausbildungsberufen ermuntern. Zentrale Online-Plattform ist die Kampagnenseite www.handwerk.de (siehe Abbildung 4). Präsent ist die Handwerkskampagne auf Facebook, YouTube, Instagram und Twitter. Mit einem neuen Informationsangebot nutzt die Imagekampagne des Handwerks den beliebten Messenger Dienst WhatsApp, um Jugendlichen die Berufswahl zu erleichtern. Mit dem WhatsApp-Berufe-Checker können Jugendliche spielerisch herausfinden, welcher Handwerksberuf zu ihnen passen könnte. Darüber hinaus

¹⁷

<https://www.zdh.de/fachbereiche/bildung/berufswettbewerb/heribert-spaeth-preis/heribert-spaeth-preis-2018/>

können alle Handwerksbetriebe und Fachverbände die Kampagnenmaterialien individualisiert für die Nachwuchswerbung nutzen.



Abbildung 4: Imagekampagne des Handwerks – zentrale Internetpräsenz

Schulische und außerschulische Angebote zur Berufsorientierung

Die regionalen Aktivitäten der Handwerksorganisation zur Gewinnung von Auszubildenden für die Handwerksbetriebe fokussieren sich unter anderem auf schulische und außerschulische Veranstaltungen für Schüler und Schülerinnen allgemeinbildender Schulen, Lehrer und Lehrerinnen sowie Berufsberater und -beraterinnen der Bundesagentur für Arbeit, um über die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Aus- und Weiterbildung im Handwerk zu informieren. Gemeinsam mit den Arbeitsagenturen und anderen regionalen Partnern unterstützen die Handwerkskammern junge Menschen und Betriebe intensiv dabei, den passenden Ausbildungsberuf und -betrieb bzw. einen adäquaten Bewerber zu finden.¹⁸

Handwerkskammern kooperieren insbesondere mit Schulen, die zu einem mittleren (Haupt-/Realschule) Schulabschluss führen, und bauen darüber hinaus auch die Zusammenarbeit mit Schulen, die das Abitur anbieten, sukzessive aus. Flankierend werden Bewerbungstrainings für Ausbildungsinteressierte von 40 Handwerkskammern und Qualifizierungsangebote für Beratungsfachkräfte der Bundesagentur für

Arbeit (34 von 53 Handwerkskammern) angeboten.

Um Schülern und Schülerinnen das Handwerk näher zu bringen, engagieren sich Auszubildende als Ausbildungsbotschafter in den allgemeinbildenden Schulen (z. B. Handwerkskammer der Pfalz). Es werden Schulwettbewerbe initiiert (z. B. Schulcontest der Handwerkskammer Düsseldorf, Handwerklicher #klassenwettbewerb der Handwerkskammer Koblenz, Handwerks-Challenge der Handwerkskammer Südwestfalen). Zudem beteiligen sich die Handwerkskammern an Landesprogrammen zur Berufsorientierung (z. B. Kooperative Berufsorientierung über ein Schuljahr, Handwerkskammer Ulm) und Entwicklung von Berufsorientierungsmaterialien für das neue Schulfach „Wirtschaft, Berufs- und Studienorientierung“ in Baden-Württemberg (Curriculum Lernwerkstatt BauHandWerk der Handwerkskammer Heilbronn-Franken).

Auch Kooperationen mit außerschulischen Partnern unterstützen die Berufsorientierung. So arbeiten z. B. die Handwerkskammern Dresden und Trier mit der Jugendfeuerwehr vor Ort zusammen und die Handwerkskammer Düsseldorf führt einen Berufsorientierungstag mit dem Nachwuchsleistungszentrum des Fußballbundesligisten Fortuna Düsseldorf durch.

Die Handwerksorganisation macht zudem die gewerblich-technischen Berufsfelder durch außerschulische Angebote erlebbar, etwa durch Sommerferiencamps (z. B. Handwerkskammer Cottbus, Innungen im Handwerkskammerbezirk Kassel), einen Berufsparcour (z. B. Handwerkskammer Dortmund), eine Olympiade der Talente (Tag der offenen Tür der Handwerkskammer Freiburg/Breisgau mit Kreishandwerkerschaften und Innungen vor Ort), eine Ausstellung und Mitmachaktionen des Handwerks „Berufe mit Speed“ (Handwerkskammer Frankfurt/Oder), Ausbildungsereignisse (z. B. Hand-

¹⁸ ZDH: Aktivitäten der Handwerkskammern vor dem Hintergrund der Allianz für Aus- und Weiterbildung – Bilanz des Handwerks 2018

werkskammer für Ostthüringen), einen Entdeckerbus (Handwerkskammer für Schwaben) sowie das Projekt „Hände hoch fürs Handwerk“ (Handwerkskammer Halle/Saale).

Vermittlung und Nachvermittlung von Ausbildungsstellen

Zur Vermittlung und Nachvermittlung von Lehrstellenbewerbern werden die Aktivitäten im Rahmen des so genannten „Vier-Wellen-Papiers“¹⁹ der Allianz für Aus- und Weiterbildung genutzt, das die Vermittlungsaktivitäten koordiniert und zeitlich bündelt: Ein erster Vermittlungsschwerpunkt findet im Frühjahr während der Woche der Ausbildung statt, z. B. mittels einer Entdeckertour mit Infomobil an Schulen (Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern). Ein zweiter Höhepunkt sind Vermittlungsaktionen vor den Sommerferien in Form von Speed-Datings (z. B. Handwerkskammer Karlsruhe) und weiteren gemeinsamen Vermittlungsterminen mit den Arbeitsagenturen (z. B. Handwerkskammer Mannheim).

Vielerorts werden in einer dritten Aktivitätswelle zu Beginn des Ausbildungsjahres zum August bzw. September unvermittelte Jugendliche und Betriebe mit freien Lehrstellen zu einem Beratungsgespräch eingeladen (z. B. Last Minute Börse mit der Handwerkskammer Berlin) oder durch weitere Aktivitäten die Nachvermittlung unterstützt (z. B. Azubi-Speeddating der Handwerkskammer Erfurt). Schließlich werden Betriebe, die ihre Lehrstellen nicht besetzen konnten, und Jugendliche mit einer Ausbildungsvertragslösung innerhalb der Probezeit gezielt kontaktiert (z. B. durch die Handwerkskammer Mannheim - Rhein-Neckar-Odenwald).

¹⁹ Das Papier beschreibt die Strukturierung der Vermittlungsaktivitäten in vier zeitlichen Wellen: zur Woche der Ausbildung im März, einer konzertierten Aktion vor Beginn der Sommerferien, einer Ansprache von Betrieben mit vakanten Ausbildungsstellen und unversorgten Jugendlichen zwei Woche vor Ausbildungsbeginn sowie von allen zum 30.9. bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen ab Anfang Oktober.

Unterstützung der betrieblichen Ausbildungsqualität

Qualität in der beruflichen Bildung ist eine wesentliche Stellschraube, mit der es gelingt, in Zukunft für junge Menschen als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Die Handwerksorganisation bietet ein vielfältiges Beratungs- und Schulungsprogramm für Betriebe, die neu in die Ausbildung einsteigen oder ihre bestehende Ausbildungsqualität verbessern wollen. Einzelberatungen, Austauschtreffen für Ausbilder und ausbildende Fachkräfte, Seminare und Workshops sowie Leitfäden und Checklisten unterstützen die betriebliche Ausbildungsqualität in allen Facetten. Das Handwerk erarbeitet zudem Instrumente für eine kontinuierliche Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsqualität und stellt sie für die Praxis bereit. So wurde in einem handwerksinternen Verbundprojekt ein Programm zur Qualitätssicherung in der Ausbildung für Klein- und Kleinstbetriebe entwickelt. Die Projektergebnisse, wie z. B. Ausbildungsleitfäden für ausbildende Gesellen und Schulungen von Ausbildungsberatern, werden derzeit unter dem Motto „prima Ausbildungsqualität – primAQ“ in die Fläche getragen und von einer Mehrheit der Handwerkskammern angeboten. In diese Initiative sollen zukünftig auch die Ergebnisse für das durch das BMWi geförderte Projekt "Stark für Ausbildung" integriert werden, das sowohl als Blended-Learning-Weiterbildung als auch in Form eines Ausbilderhandbuchs auf den konkreten Bedarf des Ausbildungspersonals ausgerichtet ist.

Ansprache von Ausbildungsinteressierten mit Migrationshintergrund

Fast alle Handwerkskammern haben spezielle Berater für Jugendliche und Betriebsinhaber/innen mit Migrationshintergrund eingestellt (z. B. Ausbildungsberater mit eigenem Migrationshintergrund, Coaches für betriebliche Ausbildung, Ausbildungsplatzakquisiteure, Migrati-

onscoaches, Migrationsnetzwerker, Passgenaue Vermittler, Willkommenslotsen). Die Beratung wird durch zahlreiche Projekte und Initiativen in Kooperation mit Innungen, Kreishandwerkerschaften, Arbeitsagenturen, Jobcentern, Schulen, Migrantenverbänden und Migranten-selbstorganisationen sowie Vereinen flankiert. Eine Unterstützung von Betriebsinhabern und Ausbildern mit Migrationshintergrund, z. B. im Rahmen des Projekts KAUSA,²⁰ bieten 39 Kammern an.

3.3 Zielgruppenspezifische Initiativen zur Gewinnung und Unterstützung von Jugendlichen

Zur Unterstützung der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen setzt sich die Handwerksorganisation intensiv dafür ein, junge Menschen mit unterschiedlichen Leistungsniveaus zu adressieren und zielgruppengerechte Angebote zu generieren. Im Folgenden werden kurz ausgewählte Beispiele von Maßnahmen der Handwerksorganisation dargestellt.

Angebote für förderbedürftige Jugendliche

Die Handwerkskammern verfügen über spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote für Ausbildungsbetriebe mit förderbedürftigen Auszubildenden, bieten spezielle Nachhilfe und Betreuungsangebote, wie beispielsweise Schüler- und Sommercamps, Sommerkollegs an (z. B. Handwerkskammer Cottbus, Handwerkskammer Ostthüringen, Handwerkskammer des Saarlandes, Handwerkskammer Potsdam, Handwerkskammer Wiesbaden, Handwerkskammer zu Leipzig). Damit auch Betriebe, die

nicht über eine eigene rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) verfügen, junge Menschen mit Behinderung ausbilden können, werden sie - ergänzend zu externen Beratern mit ReZA-Qualifikation von Bildungsträgern, Berufsbildungswerken oder anderen Einrichtungen - an zwölf Handwerkskammern von Ausbildungsberatern mit ReZA-Qualifikation unterstützt.

Angebote für leistungsmotivierte Jugendliche

Die Optionen für leistungsstarke und leistungsmotivierte junge Menschen, ihre berufliche Erstausbildung im Handwerk mit zusätzlichen Angeboten anzureichern, sind äußerst vielfältig. Seit dem Jahr 2016 engagiert sich das Handwerk in Kooperation mit der Kultusministerkonferenz in der Ausgestaltung und der Bewerbung des Berufsabiturs. Das Berufsabitur stellt einen doppelqualifizierenden Bildungsgang dar. Dieser Bildungsgang schließt zum einen mit einem Gesellenbrief in einer dualen Ausbildung ab. Zum anderen ermöglicht dieser Bildungsgang den Abschluss einer allgemeinen oder eine fachgebundenen Hochschulreife. Mit dem Berufsabitur wird ein spezifisches Bildungsangebot für Jugendliche erstellt, die sich für ihre Bildungs- und Karriereplanung zwei optionale Entwicklungswege offen halten wollen. Eine weitere Möglichkeit, mehrere Abschlüsse zu erzielen stellt das duale Studium – Ausbildung plus Studium – und das triale Studium – Ausbildung plus Meistervorbereitung plus Studium – dar. Diese Angebote werden von den Betrieben in Kooperation mit den Handwerkskammern zur Gewinnung der Zielgruppe der Leistungsstarken angeboten (z. B. Handwerkskammer Osnabrück-Emsland Grafschaft Bentheim, Handwerkskammer Schwerin, Handwerkskammer zu Köln). Eine dritte Option zur Erweiterung der dualen Ausbildung sind so genannte Zusatzqualifikationen. Diese können z. B. darauf

²⁰ Ein Bestandteil des Förderprogramms JOBSTARTER plus des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist die Förderung von KAUSA-Servicestellen. Unter dem Motto „Ausbildung – jetzt“ sind die KAUSA Servicestellen erste regionale Anlaufstellen, die Selbstständigen, Jugendlichen und Eltern mit Migrationshintergrund Fragen zur dualen Ausbildung beantworten und sie an Partner vor Ort vermitteln. Die KAUSA Servicestellen beraten seit 1. Februar 2016 auch junge Geflüchtete.

ausgerichtet sein, zusätzliche kaufmännische Expertise zu erlangen, die später ggf. auch auf eine Meisterqualifizierung anrechenbar ist (z. B. „Multimodell“ – Handwerkskammer des Saarlandes, „HandwerksberufPlus“ – Handwerkskammer Magdeburg, „Management im Handwerk“ – Handwerkskammer Freiburg/Breisgau, Handwerkskammer Karlsruhe, „Betriebsassistenten“ – Handwerkskammer Osnabrück-Emsland Grafschaft Bentheim, Handwerkskammer Wiesbaden). Oder sie zielen, wie z. B. „Abi plus Auto“ (ein Angebot der bayrischen Handwerkskammern), darauf ab, in ausgewählten Handwerksberufen bereits während der Ausbildung intensiver gefördert und auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet zu werden. Darüber hinaus engagieren sich Handwerkskammern in der Gewinnung von Studienaussteigern. Diese Zielgruppe wird oftmals gezielt mit kombinierten Bildungsangeboten beworben, welche sich aus dem Gesellenabschluss und aus Fortbildungsabschlüssen (z.B. der Meisterqualifikation) zusammensetzen. Diese kombinierten Bildungsangebote zielen ebenfalls darauf ab, auf künftige Führungs- und Unternehmensleitungsaufgaben im Handwerk vorzubereiten.

3.4 Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen

Im Folgenden werden bildungspolitische Rahmenseetzungen skizzenhaft geschildert, die kleinste und kleine ausbildungsbereite Handwerksbetriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden unterstützen können.

Einbindung der Wirtschaft in die Berufsorientierung

Erfolgreiche Kooperationsansätze in der Berufsorientierung sind weiter auszubauen und die Zusammenarbeit zwischen allen allgemeinbildenden Schulen – insbesondere auch in der gymnasialen Oberstufe – und dem Handwerk

vor Ort weiter zu intensivieren. Durch landesweite Konzepte zur Berufsorientierung kann die Grundlage für die Entwicklung von schulischen Leitbildern, die die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung herausstellen, und die Offenheit und Kooperationsbereitschaft der Schulleitung und des Kollegiums insbesondere an Gymnasien fördern vorangetrieben werden. Die Praxisnähe des Berufsorientierungsunterrichts sollte zudem durch Kooperationen mit Unternehmen und Auszubildenden, die in Schulen vortragen und über ihre Praxiserfahrungen berichten, ebenso gefördert werden, wie durch qualitativ hochwertige Praktika in Betrieben und Bildungszentren.

Beschleunigung von Neuordnungsverfahren

Die Attraktivität der Ausbildung für Betriebe und Jugendliche wird maßgeblich von der Aktualität der Ausbildungsinhalte bestimmt. Die Einbindung der Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen sorgt für die Qualitätssicherung und Akzeptanz der Ausbildungsinhalte durch Ausbildungsbetriebe. Vor diesem Hintergrund sind die Rolle und Funktion der Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen im Rahmen des sozialen Dialogs in der Berufsbildung – insbesondere in Neuordnungsverfahren – wieder zu stärken. Um Verzögerungen in den Erlassverfahren künftig zu verhindern, ist eine adäquate Personalausstattung der zuständigen Bundesministerien und des Bundesinstituts für Berufsbildung sicherzustellen.

Verbesserung des politischen Stellenwerts der beruflichen Bildung

Die berufliche und akademische Bildung sind gleichwertige Bereiche, die vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen (demographischer Wandel, Fachkräftemangel, Digitalisierung, steigende Qualifikationsanforderungen) auch einer gleichwertigen bildungs- und förderpolitischen Strategie unterliegen sollten. Die Gleichwertigkeit der beruflichen und akademi-

schen Bildung ist künftig nicht nur im Bildungssystem, sondern auch bei der Bildungsfinanzierung deutlicher herauszuarbeiten. Die Attraktivität der beruflichen Bildung muss darüber hinaus durch hochwertige Qualifikationsmöglichkeiten und eine angemessene finanzielle Förderung gesteigert werden. Eine Exzellenzinitiative in der beruflichen Bildung mit dem Ziel der systematischen Zusammenarbeit zwischen Bildungs- und Kompetenzzentren der Wirtschaft mit anwendungsorientierten Hochschulen im Rahmen des Technologietransfers sollte gefördert werden.

Etablierung der Höheren Berufsbildung

Um Transparenz über die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung herzustellen, ist der tertiäre berufliche Bildungsweg auch begrifflich adäquat darzustellen. Der international verbreitete Begriff „Höhere Berufsbildung“ (Higher VET) ist daher im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung zu verankern.

Im Rahmen der Höheren Berufsbildung sind attraktive Karrierewege mit transparenten Abschlüssen und attraktiven Titeln für die Absolventen zu etablieren. Dazu sind bestehende gewerkespezifische Berufslaufbahnkonzepte auszubauen. Darüber hinaus sind hybride Bildungsangebote zum einen in der Kombination von beruflicher Ausbildung und beruflicher Fortbildung und zum anderen in der Kombination zwischen Studium und beruflicher Erstausbildung bzw. Fortbildung weiterzuentwickeln und zu stärken.

4. Welche Maßnahmen unternehmen Handwerksbetriebe und Mitglieder der Handwerksorganisation zur Weiterqualifizierung ihrer Fachkräfte

4.1 Schwerpunkte der beruflichen Weiterbildung im Handwerk

Die für das Handwerk wichtigste Form der Weiterbildung ist die formale berufliche Fortbildung. Sie umfasst die auf einer Berufsausbildung aufsetzende Höhere Berufsbildung, zum Beispiel zum Handwerksmeister, zum Kraftfahrzeug-Servicetechniker, zum Geprüften Polier oder zum Geprüften Betriebswirt nach der Handwerksordnung. Diese Abschlüsse sind nach §§ 42, 42a, 45 und 51a Handwerksordnung (HwO) bzw. §§ 53 und 54 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt und in drei aufeinander aufbauenden Stufen strukturiert. Die Stufen lassen sich im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) den Niveaus 5 (z.B. Servicetechniker), 6 (z.B. Meister) und 7 (z.B. Betriebswirt nach der HwO) zuordnen. Fortbildungsabschlüsse der Niveaus 6 und 7 sind formal den hochschulischen Bachelor- und Masterabschlüssen gleichwertig. Abschlüsse der Höheren Berufsbildung ermöglichen wahlweise berufliche Perspektiven als Spezialist, Führungskraft oder Unternehmer. Die Höhere Berufsbildung im Handwerk komplettiert die duale Ausbildung und bildet mit ihr zusammen das System der beruflichen Bildung im Handwerk. Angesichts dieser wichtigen Funktionen sind die Höhere Berufsbildung und ihre Abschlüsse in der öffentlichen Kommunikation zu wenig sichtbar und bekannt²¹. Für die Finanzierung der Kurs- und Prüfungsgebühren sind zunächst Fortbildungsteilnehmerinnen und -

teilnehmer verantwortlich. Eine Förderung über das Aufstiegs-Bafög ist möglich.

Insbesondere die Meisterqualifizierung ist im Kontext von Unternehmensgründungen bzw. -übernahmen sowie der Ausbildungsberechtigung für das Handwerk zentral. Zwischen 2004 und 2018 ist die Anzahl der bestandenen Meisterprüfungen von 23.743 auf 20.047 und damit um rund 15,5 Prozent gesunken.²² Angesichts der bis 2022 anstehenden 511.000 Betriebsübergaben in KMU insgesamt²³ ist dieser Rückgang ein Risiko für den Bestand von Handwerksunternehmen und Ausbildungskapazitäten.

Neben den gesetzlich geregelten Abschlüssen der Höheren Berufsbildung sind für Betriebe auch non-formale Qualifikationen der Weiterbildung relevant. Hierzu zählen z. B. Herstellerschulungen (z.B. verbunden mit der Berechtigung Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten an Anlagen wie Heizungen durchführen zu dürfen), gewerkespezifische Zertifikatskurse der Fachverbände oder Handwerkskammern oder auch Qualifikationen, die mit Durchführungsberechtigungen verbunden sind, wie z.B. auf der Grundlage von Regelungen der Berufsgenossenschaften. So benötigen etwa Beschäftigte, die für festgelegte Tätigkeiten bei der Inbetriebnahme und Instandhaltung von elektrischen Anlagen eingesetzt werden und nicht über eine einschlägige Ausbildung verfügen, eine Qualifikation als „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ oder in Kfz-Werkstätten benötigen Personen, die an Fahrzeugen mit Hochvolttechnik arbeiten, die Fachkunde für Arbeiten an Hochvolteigensicheren Systemen. Dagegen spielt die non-formale innerbetriebliche Weiterbildung in Klein- und Kleinstbetrieben des Handwerks eine geringe Rolle.

²² Quelle: <https://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=259>

²³ Schwartz, M. (2018). Generationenwechsel im Mittelstand: Bis 2019 werden 240.000 Nachfolger gesucht. KfW-Research, Nr. 173

²¹ Vgl. z. B. Blötz, U., Eckstein, U. & Metin, G. (2015). Untersuchung zu Abschlussbezeichnungen der geregelten beruflichen Fortbildung. Abschlussbericht. BIBB: Bonn

Im Handwerk zeigt sich zudem eine Verschiebung der Tätigkeitsprofile hin zu höheren Qualifikationsanforderungen. Eine Entwicklung, die bislang jedoch nicht umfassend durch den Erwerb höherer Bildungsabschlüsse (z.B. berufliche Fortbildung) nachvollzogen worden ist.²⁴ Ein Grund dafür könnte in der hohen Auftragsauslastung der Handwerksbetriebe liegen. Die Auftragsreichweiten liegen derzeit bei durchschnittlich 8,8 Wochen.²⁵ Die Freistellung von Mitarbeitern zur Fort- und Weiterbildung ist angesichts der Auftragslage eine große Herausforderung für die Betriebe.

4.2 Leistungen von Betrieben und Handwerksorganisation im Kontext Weiterbildung

Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung von Kammern und Fachverbänden

Handwerkskammern und Fachverbände verfügen über ein flächendeckendes Netz für die individuelle Weiterbildungsberatung der im Handwerk Beschäftigten. Diese Stellen sind in den Kammern oder Fachverbänden selbst oder in deren Bildungszentren verortet. Daneben bieten die Beratungsstellen der Handwerkskammern und Fachverbände handwerksspezifische betriebswirtschaftliche, technische und außenwirtschaftliche Beratungen für Unternehmerinnen und Unternehmer an. Im Jahr 2017 waren insgesamt 937 vom BMWi geförderte Betriebsberater im Handwerk gelistet. Im Rahmen dieses aufsuchenden Beratungsangebots werden auch Fragen der Personalentwicklung und Qualifizierung thematisiert.²⁶

Im Rahmen geförderter Projekte (i.d.R. Landesmittel und ESF-Förderung) wird schließlich

der Aufbau und die Etablierung von Beratungsnetzwerken, die über das Handwerk hinausgehen, gefördert. Je nach Projekt steht dabei die Personalentwicklung in Kleinstunternehmen oder die abschlussbezogene Weiterbildung von Geringqualifizierten im Fokus. Beispiele für solche Beratungsnetzwerke sind die „Weiterbildungsinitiatoren in Bayern“, die „Qualifizierungsentwickler in Sachsen“ und die Initiative „Pro Abschluss“ mit Bildungscoaches in Hessen.

Pilotprojekte zur Validierung informell erworbener beruflicher Kompetenzen sowie zur abschlussbezogenen Weiterbildung Geringqualifizierter

Der Schwerpunkt des Arbeitskräftebedarfs des Handwerks liegt auf Fachkräften mit einem Berufsabschluss. Deshalb unternimmt das Handwerk zusammen mit Partnern große Anstrengungen bei der Validierung informell erworbener Kompetenzen und der abschlussbezogenen Weiterbildung von Geringqualifizierten. Im BMBF-geförderten Projekt ValiKom (Laufzeit 2015 bis 2018, verlängert für Transferphase) wurde ein Verfahren entwickelt und erprobt, mit dem außerhalb des formalen Bildungssystems erworbene berufsrelevante Kompetenzen validiert werden können. Am Ende des Verfahrens stellt eine Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer bzw. eine Landwirtschaftskammer ein Zertifikat der vollständigen oder teilweisen Gleichwertigkeit zu einem Beruf aus und gibt Empfehlungen zur weiteren Qualifizierung. In der aktuellen Transferphase bauen die Projektpartner ein bundesweites Angebot von Standorten auf, an denen das qualitätsgesicherte, auf berufliche Abschlüsse bezogene Validierungsverfahren für im Arbeitsleben erworbene Berufserfahrungen durchgeführt werden können.

Im Kölner Bildungsmodell (2014 vom Kölner Bündnis für Arbeit ins Leben gerufen) sollen

²⁴ Thomä, J. & Bizer, K. (2013). Fachkräftesicherung im Handwerk. Reihe: Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Duderstadt 2013

²⁵ ZDH-Kurzbericht (2018). Konjunktur IV-2018

²⁶ ZDH-interner Verwendungsnachweis über die Tätigkeit der Betriebsberatungsstellen bei den Handwerkskammern und Fachverbänden des Handwerks 2017.

500 von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene und gering qualifizierte Menschen sukzessive zu Fachkräften ausgebildet werden. Als wichtige Gelingensbedingungen dieser Qualifizierung haben sich ein individuell begleitendes Coaching und mehr Lernzeit mit der Möglichkeit der Unterbrechung herausgestellt. Bis April 2018 haben bereits 466 Personen mit der Qualifizierung begonnen, davon haben sich 31,4 Prozent bis Ende Oktober 2018 zur Externenprüfung angemeldet und größtenteils bestanden.

Beteiligung der Wirtschaft an der Finanzierung von Weiterbildung

Die direkten und indirekten Kosten, die von den Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter getragen werden, beliefen sich 2016 auf insgesamt 33,5 Mrd. Euro.²⁷ Damit beteiligen sich die Betriebe substantiell an der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. Für die Teilnahme an Vorbereitungskursen und Prüfungen der Höheren Berufsbildung fallen mit durchschnittlich 2.656 Euro je Aktivität relativ hohe Kosten an.²⁸ Auch hier beteiligen sich die Unternehmen an der Finanzierung: Analysen auf der Basis des BIBB-Qualifizierungspanels zeigen, dass 2017 jeder achte Betrieb (12%) mindestens einen Beschäftigten im Rahmen einer Aufstiegsfortbildung gefördert hat.²⁹

4.3 Erfolgsfördernde bildungspolitische Rahmenbedingungen

Die oben genannten Maßnahmen zur Etablierung der Höheren Berufsbildung, zur Beschleunigung von Neuordnungsverfahren und für einen höheren politischen Stellenwert der berufli-

chen Bildung gelten gleichermaßen für die Höhere Berufsbildung.

Individuelle Förderung weiterentwickeln

Zur Stärkung der Höheren Berufsbildung und der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ist das Aufstiegs-Bafög weiterzuentwickeln. Durch den Ausbau der finanziellen Förderung können junge Menschen von den Karrierewegen der beruflichen Bildung überzeugt und als dringend benötigte Nachwuchskräfte im Handwerk und in anderen Wirtschaftsbereichen gewonnen werden. Die Finanzierung der Fortbildung trägt im Handwerk auch zur Sicherung des Unternehmensnachwuchses bei. Über das Aufstiegs-Bafög sollte in Zukunft nach erfolgreicher Prüfung eine vollständige Kostenbefreiung erfolgen. Zudem sollten in der Regelförderung auch mehrere Fortbildungen förderfähig sein.

²⁷ Seyda, S. & Placke, B. (2016). Die neunte IW-Weiterbildungserhebung - Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. IW: Köln

²⁸ Müller, N. & Wenzelmann, F. (2018). Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. Ergebnisse einer BIBB-Erhebung. BIBB Report 2/2018

²⁹ BIBB (2019). Datenreport zum Berufsbildungsbericht