



Europäischer Sozialfonds

Evaluation der Förderaktion 8: Überbetriebliche
Lehrlingsunterweisung

Bayern 2014-2020 - Endbericht

Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa



EUROPÄISCHE UNION
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

ESF IN BAYERN
WIR INVESTIEREN IN MENSCHEN

Europäischer Sozialfonds

Evaluationsbericht der Förderaktion 8: Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung
Bayern 2014-2020 - Endbericht
Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa

Version: 1.1

Stand: 07.07.2023



Verwaltungsbehörde ESF in Bayern
im Bayerischen Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales (StMAS)

Winzererstraße 9
80797 München

INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Autor/in: Dr. Jenny Bennett, Uta Micic

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH
Weinsbergstraße 190
50825 Köln

<https://www.isg-institut.de>

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Handwerk in Bayern	3
2.1. Handwerkliche Betriebe	3
2.2. Beschäftigung im Handwerk	3
2.3. Umsatzentwicklung	5
2.4. Ausbildung im Handwerk	6
2.5. Fortbildung im Handwerk	10
3. Programmlogik	11
4. Monitoringdaten	14
4.1. Finanzielle Umsetzung	14
4.2. Teilnehmende	14
5. Ergebnisse der Teilnehmendenbefragungen	17
5.1. Stichprobe	17
5.2. Ausbildungsbedingungen	18
5.3. Nutzen überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungen	21
5.4. Verbleibstatus	24
6. Gesamtfazit	30
7. Literaturverzeichnis	34
Anhang	36

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigtenentwicklung in Bayern und im Bund 2013-2021 (Index)	4
Abbildung 2: Umsatzentwicklung in Bayern und im Bund 2013-2021 (Index)	5
Abbildung 3: Programmlogik der Förderaktion 8	12
Abbildung 4: Qualität der Ausbildung	21
Abbildung 5: Nutzen von überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen	22
Abbildung 6: Erwerbsstatus sechs Monate nach Ausbildungsende	25
Abbildung 7: Im Ausbildungsbetrieb Beschäftigte und Betriebswechsler	26
Abbildung 8: Gründe für Berufswechsel	27
Abbildung 9: Gründe für neue Ausbildung	28
Abbildung 10: Gründe für Nichterwerbstätigkeit	28

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Handwerksbetriebe in Bayern 2021	3
Tabelle 2: Beschäftigtenentwicklung nach Handwerksgruppen 2021	4
Tabelle 3: Umsatzentwicklung 2021, Handwerksgruppen	6
Tabelle 4: Auszubildende im Handwerk in Bayern 2021	7
Tabelle 5: Neuverträge nach schulischer Vorbildung 2021.....	7
Tabelle 6: Ausbildung im bayerischen Handwerk	8
Tabelle 7: Vertragslösungsquoten nach Branchen 2020	8
Tabelle 8: Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen 2019-2021	9
Tabelle 9: Unterweisungsintensitäten nach Ausbildungsberuf 2021	9
Tabelle 10: Berufliche Fort- und Weiterbildung in Bayern 2021	10
Tabelle 11: Finanzielle Umsetzung	14
Tabelle 12: Teilnehmendenmerkmale.....	15
Tabelle 13: Projektaustritte und Ergebnisse	16
Tabelle 14: Rücklaufquoten nach Befragungswelle	17
Tabelle 15: Befragte Teilnehmende nach Jahr des Austritts	18
Tabelle 16: Ausbildungsberufe	19
Tabelle 17: Größe des Ausbildungsbetriebs	19
Tabelle 18: Alter des Ausbildungsbetriebs	20
Tabelle 19: Nutzen überbetrieblicher Ausbildung nach Geschlecht, Betriebsgröße und -alter	36
Tabelle 20: Nutzen überbetrieblicher Ausbildung nach TOP-10-Ausbildungsberufen.....	37

1. Einleitung

Die Anforderungen, die eine zeitgemäße Ausbildung im Handwerk an die Betriebe und Auszubildende stellt, haben zugenommen. Kleine und mittelgroße Betriebe können infolge einer zunehmenden Spezialisierung nicht mehr alle Kenntnisse und Fertigkeiten des jeweiligen Ausbildungsberufs vermitteln oder sind nicht immer technisch auf dem neuesten Stand. Damit hieraus keine negativen Konsequenzen für die Qualität der Ausbildung entstehen, finden überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) statt (Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern 2019).

Die ÜLU-Kurse stellen einen wichtigen Baustein für die Ausbildung im Handwerk dar. Es handelt sich dabei um berufsspezifische, praktische Kurse, die vom ersten bis zum vierten Ausbildungsjahr in überbetrieblichen Ausbildungsstätten durchgeführt werden (StMWI 2016).

Mit der ÜLU werden primär folgende Ziele verfolgt (HPI 2019, S. 8):

- Systematische Vertiefung der beruflichen Grund- und Fachbildung in produktionsunabhängigen Werkstätten
- Anpassung der Berufsausbildung an technologische und wirtschaftliche Entwicklungen
- Sicherung eines einheitlich hohen Ausbildungsniveaus, unabhängig von der Ausbildungsfähigkeit oder Spezialisierung des einzelnen Handwerksbetriebs

In der Grundstufe (erstes Lehrjahr) werden die ÜLU-Kurse ausschließlich über die Länder finanziert. In der Fachstufe (zweites bis viertes Lehrjahr) erfolgt die Finanzierung durch den Bund, die Länder und die Handwerkswirtschaft gemeinsam (HPI 2019). Um für eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Lehrlinge zu sorgen, unterstützt der Europäische Sozialfonds (ESF) die überbetriebliche Unterweisung im Handwerk vom zweiten bis zum vierten Ausbildungsjahr.

In Bayern übersteigt zudem – anders als im Bundesgebiet insgesamt – das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen die Nachfrage (BiBB 2022). Dies betrifft auch das Handwerk und führt dazu, dass viele Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können. Hieraus ergeben sich für das Handwerk besondere Herausforderungen zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses.

Im Zuge der Evaluierung wurde zunächst erörtert, welche Entwicklungen sich auf dem Ausbildungsmarkt für das Handwerk beobachten lassen und welche Bedeutung dies für die ÜLU in Bayern hat. Darüber hinaus wurde insbesondere untersucht, welchen Nutzen die ÜLU für die Teilnehmenden stiftet, z. B. im Zusammenhang mit der Vermittlung von konkreten Kompetenzen, dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung oder den anschließenden Beschäftigungschancen. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Bayerische Handwerkstag in seinen Publikationen (vgl. z. B. BHT 2022) von „Teilnehmern“ spricht und sich damit auf Personen bezieht, die an einem ÜLU-Kurs teilgenommen haben. Hat eine Person an mehreren ÜLU-Kursen teilgenommen, wird sie entsprechend mehrfach gezählt. In dem vorliegenden Evaluationsbericht wird in Folge der konsequenten Verwendung einer gendergerechten Sprache immer von „Teilnehmenden“ gesprochen. Dabei wird jedoch unterschieden zwischen Teilnehmenden an ÜLU-Kursen (Mehrfachzählung) oder Teilnehmenden an der ÜLU allgemein (Einfachzählung). Im Text wird dies an entsprechender Stelle erläutert.

Der vorliegende Endbericht fasst die Ergebnisse der Evaluation in der Förderperiode 2014-2020 zusammen. Der Evaluationsbericht gliedert sich wie folgt: Zunächst werden in Kapitel 2 die Entwicklungen zur Situation des Handwerks auf Basis sekundärstatistischer Analysen aufgezeigt. Der Fokus liegt dabei auf dem Ausbildungsgeschehen. Außerdem werden die Effekte der Corona-Pandemie im Zusammenhang mit der Entwicklung des Handwerks näher beleuchtet. Daran anknüpfend wird in Kapitel 3 die Programmlogik für die Förderaktion 8 beschrieben. Die Auswertung der Monitoringdaten in Kapitel 4 zeigt den Stand der materiellen und finanziellen Umsetzung zum Zeitpunkt der Berichtslegung. Die Förderaktion 8 wird bis 2023 umgesetzt. Da die Förderung zum Zeitpunkt der Berichtslegung somit noch nicht abgeschlossen war und die Monitoringdaten noch nicht vollständig vorlagen, sind die Ergebnisse als nicht vollumfassend zu verstehen; grundlegende Änderungen in Bezug auf die Umsetzungs- und Wirkungsmechanismen sind für die letzten Fördermonate jedoch nicht zu erwarten.

Anschließend werden in Kapitel 5 die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragungen dargestellt. Die Befragungen richteten sich an (ehemalige) Auszubildende, die an ÜLU-Lehrgängen teilgenommen haben und fanden in mehreren Wellen (2019, 2020, 2021 und 2022) statt. Die Ergebnisse der quantitativen Analysen werden somit, im Vergleich zum Zwischenbericht, auf eine breitere Datenbasis gestellt. Der Bericht endet mit einem Gesamtfazit, in dem auf die einzelnen Ebenen der Programmlogik rekuriert wird.

2. Handwerk in Bayern

Das Kapitel 2 enthält statistische Informationen zur Situation des Handwerks in Bayern. Analysiert werden die Entwicklungen der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen, die Umsatzentwicklung sowie die Beteiligung an Fortbildungen. Im Fokus der Analyse steht jedoch das Ausbildungsgeschehen im Handwerk. Mithilfe der Statistiken lässt sich u. a. die Relevanz der ÜLU für das Handwerk einordnen. Darüber hinaus wird im Kontext der Analyse auch auf zwei Studien verwiesen, die sich mit dem Nutzen der ÜLU aus der Perspektive der Auszubildenden und Betriebe auseinandersetzen.

2.1. Handwerkliche Betriebe

Im Jahr 2021 (Stichtag 31.12.) existierten nach Angaben des bayerischen Handwerkstags 209.497 Handwerksbetriebe in Bayern. 7,3 % davon wurden im Jahr 2021 neu gegründet. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Betriebe um 1,1 %. Das Handwerk macht in Bayern (sowie im Bund insgesamt) gemessen an allen Unternehmen einen Anteil von 16 % aus (BHT 2022a).

Den Großteil der bayerischen Handwerksbetriebe stellen das Ausbaugewerbe (36,1 %) sowie das Handwerk für den privaten Bedarf (26,4 %). 14,4 % sind dem gewerblichen Bedarf und 10,2 % dem Bauhauptgewerbe zuzurechnen. Das Kraftfahrzeuggewerbe macht 7,0 % aus, das Lebensmittelgewerbe 3,7 % und das Gesundheitshandwerk 2,3 % (vgl. Tabelle 1). Bayern stellt insgesamt rund ein Fünftel aller Handwerksbetriebe in Deutschland (BHT 2022b). Dementsprechend spielen die Entwicklungen in Bayern für das Handwerk insgesamt eine wichtige Rolle.

Tabelle 1: Handwerksbetriebe in Bayern 2021

Handwerksgruppe	Anzahl Betriebe	Anteil an allen Betrieben	Veränderung zu 2019
Bauhauptgewerbe	21.315	10,2 %	+4,0%
Ausbaugewerbe	75.618	36,1 %	+0,6%
Handwerk für den gewerblichen Bedarf	30.166	14,4 %	+3,3%
Kraftfahrzeuggewerbe	14.608	7,0 %	+0,8%
Lebensmittelgewerbe	7.807	3,7 %	-1,6%
Gesundheitshandwerk	4.760	2,3 %	-1,2%
Handwerk für den privaten Bedarf	55.223	26,4 %	+4,3%
Gesamt	209.497	100,0 %	2,1%

Quelle: BHT 2020b, 2022b.

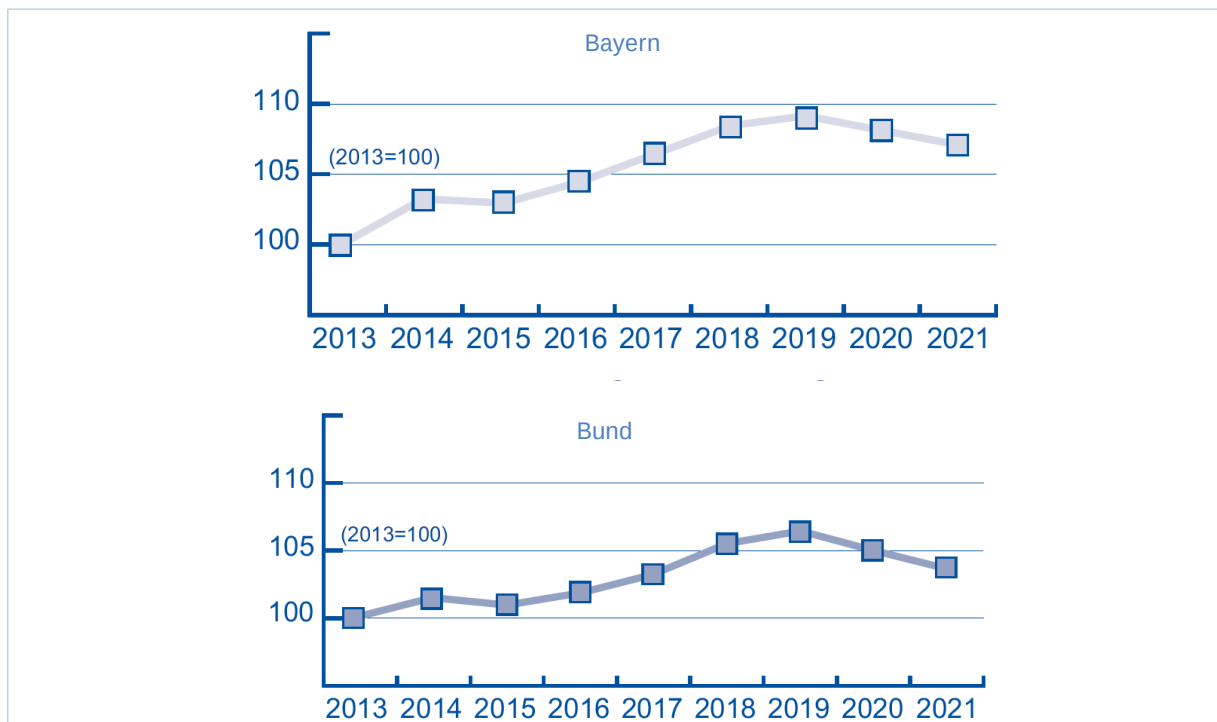
Die COVID-19-Pandemie hatten keinen negativen Effekt auf die Gründungs- und Liquidationsaktivitäten im Handwerk insgesamt. Die Zahl der Handwerksbetriebe ist im Jahr 2021 im Vergleich zu 2019 sogar um 2,1 % gestiegen. Vor allem das Bauhauptgewerbe (+4,0 %) und das Handwerk für den gewerblichen Betrieben (+3,3 %) zeigen eine positive Entwicklung. Lediglich im Lebensmittelgewerbe (-1,6 %) und im Gesundheitshandwerk (-1,2 %) ist die Zahl der Betriebe zurückgegangen. Die weiteren Entwicklungen im Jahr 2022 und darüber hinaus bleiben abzuwarten.

2.2. Beschäftigung im Handwerk

Insgesamt waren im Jahr 2021 in Bayern 947.000 Personen (einschließlich Inhaber/innen und Auszubildende) im Handwerk beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Beschäftigtenzahl um 0,8 % gesunken. Im Längsschnittvergleich zeigt sich, dass die Anzahl der Beschäftigten von 2013 bis 2019 sowohl in Bayern als auch im Bund zugenommen hat. Für Bayern ist insgesamt ein deutlich stärkerer Zuwachs zu beobachten. In den Jahren 2020 und 2021 kam es – coronabedingt – zu Rückgängen in der Beschäftigtenzahl (vgl. Abbildung 1). Kamen zunächst die direkten wirtschaftlichen Effekte des Lockdowns und die damit verbundenen Einschränkungen in der Geschäftstätigkeit sowie eine redu-

zierte Nachfrage zum Tragen, rückten im Anschluss indirekte Auswirkungen von Materialengpässen sowie Unsicherheiten aufgrund der pandemischen Lage in den Vordergrund (vgl. ZDH 2021c). Der extreme Anstieg der Strom- und Gaspreise, zusammen mit weiteren Lieferkettenunterbrechungen und Materialknappheit, infolge des russischen Angriffskriegs in der Ukraine, sowie einem wiederauflebendem Fachkräftemangel, setzt das Handwerk auch im Jahr 2022 weiter unter Druck (ZDH 2022a).

Abbildung 1: Beschäftigtenentwicklung in Bayern und im Bund 2013-2021 (Index)



Quelle: BHT 2022b.

Eine Auswertung nach Handwerksgruppen (vgl. Tabelle 2) zeigt, dass der Großteil der Beschäftigten auf das Ausbaugewerbe (28,7 %) sowie auf das Handwerk für den gewerblichen Bedarf (23,5 %) zurückgeht. 14,4 % entfallen auf das Bauhauptgewerbe, 11,5 % auf das Lebensmittelgewerbe und 11,4 % auf das Kraftfahrzeuggewerbe. Das Gesundheitshandwerk (3,9 %) sowie das Handwerk für den privaten Bedarf (6,7 %) weisen insgesamt die geringsten Beschäftigtenzahlen auf, obwohl auf das Handwerk für den privaten Bedarf anteilig die zweitmeisten Betriebe entfallen. Pro Handwerksbetrieb waren im Jahr 2021 durchschnittlich rechnerisch 4,5 Personen tätig. Die höchsten Beschäftigtenzahlen finden sich im Lebensmittelhandwerk (13,9 Beschäftigte), gefolgt vom Gesundheitshandwerk (7,7 Beschäftigte). Das Handwerk für den privaten Bedarf weist im Mittel die wenigsten Beschäftigten pro Betrieb auf (1,1 Beschäftigte).

Tabelle 2: Beschäftigtenentwicklung nach Handwerksgruppen 2021

Handwerksgruppe	Beschäftigte (einschl. Inhaber/innen und Auszubildende)	Anteil an Gesamtbeschäftigung	durchschnittliche Zahl Beschäftigte pro Betrieb	Veränderung Beschäftigte insgesamt zu 2019
Bauhauptgewerbe	136.000	14,4 %	6,4	+3,9 %
Ausbaugewerbe	271.700	28,7 %	3,6	+3,0 %
Handwerk für den gewerblichen Bedarf	222.500	23,5 %	7,4	-4,5 %
Kraftfahrzeuggewerbe	108.200	11,4 %	7,4	-1,1 %
Lebensmittelgewerbe	108.600	11,5 %	13,9	-4,8 %
Gesundheitshandwerk	36.800	3,9 %	7,7	+0,5 %
Handwerk für den privaten Bedarf	63.200	6,7 %	1,1	-4,7 %
Gesamt	947.000	100,0 %	4,5	-0,7 %

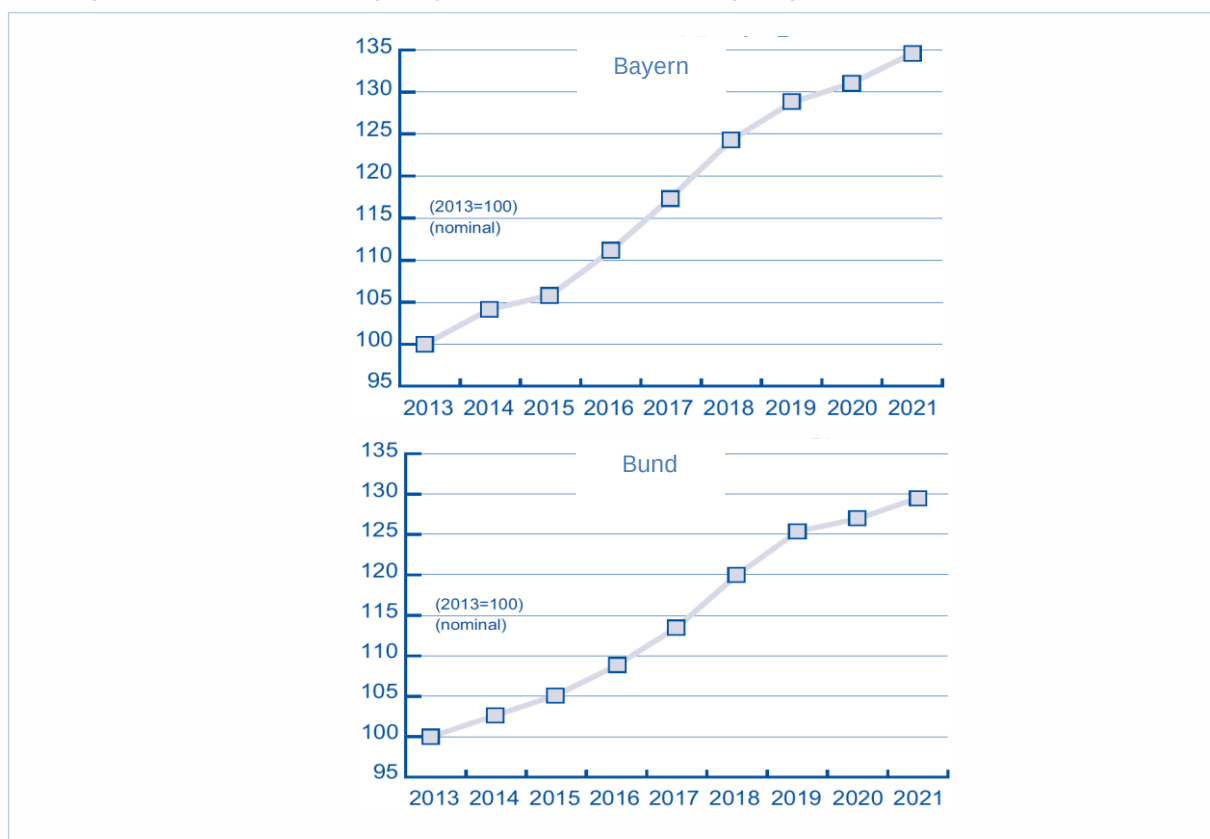
Quelle: BHT 2022a, BHT 2020a.

Insgesamt ist die Zahl der Beschäftigten seit 2019 um -0,7 % zurückgegangen. Dabei waren die verschiedenen Handwerksgruppen unterschiedlich stark betroffen. Die größten Beschäftigungsverluste können für das Lebensmittelgewerbe (-4,8 %), das Handwerk für den privaten Bedarf (-4,7 %) sowie für das Handwerk für den gewerblichen Bedarf (-4,5 %) beobachtet werden. Im Ausbaugewerbe (+3,0 %) sowie im Bauhauptgewerbe (+3,9 %) konnte hingegen ein deutlicher Beschäftigungszuwachs realisiert werden.

2.3. Umsatzentwicklung

In den Jahren 2013 bis 2021 ist der nominale Umsatz sowohl in Bayern als auch im Bund kontinuierlich angestiegen (vgl. Abbildung 2). Für Bayern ist diese Entwicklung im Vergleich zum gesamtdeutschen Durchschnitt sogar noch etwas stärker ausgeprägt. Das bayerische Handwerk erwirtschaftete im Jahr 2021 rund 131 Mrd. Euro (2018: ca. 120 Mrd. Euro). Pro Handwerksbetrieb lag der Umsatz im Durchschnitt bei rund 625.000 Euro (BHT 2022b). Bei einem gleichzeitigen Rückgang der Beschäftigtenzahlen insgesamt, stieg der (nominale) Umsatz pro tätige Person rechnerisch auf rund 138.000 Euro (2018: ca. 130.000 Euro), wobei nicht alle Handwerksgruppen gleichermaßen von der Umsatzentwicklung profitieren konnten (s. u.). Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt lag der Umsatz pro tätige Person rund 13.000 Euro höher (Bundesgebiet: ca. 125.000 Euro).

Abbildung 2: Umsatzentwicklung in Bayern und im Bund 2013-2021 (Index)



Quelle: BHT 2022b.

Im Vergleich zum Vorjahr lässt sich in Bayern ein Umsatzplus von nominal 2,7 % feststellen. Bis auf das Bauhauptgewerbe und das Handwerk für den privaten Bedarf, die Verluste von -4,6 % bzw. -6,2 % aufweisen, können alle anderen Handwerksgruppen eine positive Umsatzentwicklung verzeichnen. Besonders starke Zuwächse lassen sich im Handwerk für den gewerblichen Bedarf (+8,2 %), im Gesundheitshandwerk (+6,7 %) sowie im Kraftfahrzeuggewerbe (+6,3 %) beobachten. Trotz des Umsatzverlustes im Bauhauptgewerbe im Vergleich zum Vorjahr 2020 ist festzustellen, dass sich die Umsätze im Jahr 2021 dennoch über dem Niveau von 2019 befinden (2019: 22,86 Mrd. Euro). Insgesamt ist diese Entwicklung für fast alle Bereiche im Handwerk zu beobachten. Lediglich das Handwerk für den privaten Bereich (2019: 3,59 Mrd. Euro) und das Lebensmittelgewerbe (2019: 9,47 Mrd. Euro) konnten im Vergleich zu den Jahren vor 2020 nur geringere Umsätze generieren. Die starke Zunahme im Gesundheitsgewerbe im Jahr 2021 von +6,7 % im Vergleich zum Vorjahreswert kann dadurch erklärt werden, dass die Rückgänge aus 2020 von -3,6 % gegenüber 2019 – begründet durch z. B. Kontaktbeschränkungen bei Gesundheitsdienstleistungen – zum Teil im Jahr 2021 wieder

ausgeglichen wurden. Im Vergleich zu 2019 ist im Jahr 2021 im Gesundheitsgewerbe ein Umsatzplus von +2,8 % zu verzeichnen. Betrachtet man hingegen die realen Umsätze, bei denen auch die Entwicklung der Preise berücksichtigt werden, lässt sich für das bayerische Handwerk im Jahr 2021 insgesamt ein Minus von 1,7 % im Vergleich zum Vorjahr feststellen (Bund: -2,9 %) (BHT 2022b). Damit fällt die reale Umsatzentwicklung in Bayern schon im zweiten Jahr in Folge negativ aus. Dieser Trend ist vor allem auf die Auswirkungen der Coronakrise zurückzuführen. Es ist anzunehmen, dass die realen Umsätze infolge der Energiekrise zukünftig noch weiter zurückgehen werden (ZDH 2022a).

Tabelle 3: Umsatzentwicklung 2021 Handwerksgruppen

Handwerksgruppe	Umsatz in Mrd. Euro	Veränderung zum Vorjahr
Bauhauptgewerbe	23,6	- 4,6 %
Ausbaugewerbe	36,5	+ 2,2 %
Handwerk für den gewerblichen Bedarf	24,6	+ 8,2 %
Kraftfahrzeuggewerbe	30,9	+ 6,3 %
Lebensmittelgewerbe	8,8	+ 0,8 %
Gesundheitshandwerk	3,3	+ 6,7 %
Handwerk für den privaten Bedarf	3,3	- 6,2 %
Gesamt	130,9	+ 2,7 %

Quelle: BHT 2022b.

2.4. Ausbildung im Handwerk

Im Jahr 2021 lag die Zahl der Auszubildenden im bayerischen Handwerk bei 67.088. Der Anteil an allen Auszubildenden im Handwerk betrug im Bundesgebiet 18,6 %. Der Anteil der Auszubildenden an allen tätigen Personen in der Handwerkswirtschaft lag bei 7,1 %. Er fiel deutlich höher aus im Vergleich zur Gesamtwirtschaft, wo der entsprechende Wert (im Jahr 2020) lediglich rund 3 % ausmachte (BHT 2022a).

Der Ausbildungsberuf Kraftfahrzeugmechatiker/in war im Jahr 2021 der beliebteste Ausbildungsberuf. Auf ihn entfielen 18,4 % aller Auszubildenden. Danach folgen die Berufe Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik (10,8 %), Anlagenmechaniker/in Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (9,8 %), Tischler/in (4,6 %) sowie Friseur/in (4,2 %) (BHT 2022b).

Bezogen auf die Handwerksgruppen wurden im Ausbaugewerbe mit über einem Drittel (33,9 %) die meisten Personen ausgebildet, gefolgt vom Kraftfahrzeuggewerbe (20,0 %) und dem Handwerk für den gewerblichen Bedarf (11,6 %). In den anderen Handwerksgruppen liegt der Anteil der Auszubildenden an allen Auszubildenden im Handwerk unter 10,0 %. Zwischen den Handwerksgruppen variiert zudem der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten. Im Lebensmittelgewerbe und im Handwerk für den gewerblichen Bedarf befinden sich mit 2,6 % anteilig die wenigsten, im Kraftfahrzeuggewerbe mit 12,4 % die meisten Beschäftigten in Ausbildung (vgl. Tabelle 4). Im Vergleich zur Verteilung der Beschäftigung nach Handwerksgruppen insgesamt zeigt sich, dass auf das Kraftfahrzeuggewerbe überproportional viele Auszubildende entfallen (Anteil Auszubildende: 20,0 %; Anteil Beschäftigte: 11,4 %). Hingegen werden vergleichsweise wenig junge Menschen im Handwerk für den gewerblichen Bedarf ausgebildet (Anteil Auszubildende: 11,6 %; Anteil Beschäftigte: 23,5 %) (BHT 2022a). Die Zahl der Auszubildenden ist seit 2019 um 4,1 % gesunken und damit stärker als die Zahl der Beschäftigten insgesamt (-0,7 %, vgl. Tabelle 2). Rückgänge lassen sich vor allem für das Handwerk für den privaten Bereich (-13,4 %), das Handwerk für den gewerblichen Bedarf (-9,8 %) sowie im Lebensmittelgewerbe (-8,8 %) feststellen. Im Bauhauptgewerbe hat die Zahl der Auszubildenden hingegen deutlich zugenommen (+5,4 %).

Tabelle 4: Auszubildende im Handwerk in Bayern 2021

Handwerksgruppe	Auszubildende	Anteil an allen Auszubildenden	Anteil an allen Beschäftigten	Veränderung Auszubildende insgesamt zu 2019
Bauhauptgewerbe	5.699	8,5 %	4,2 %	+5,4%
Ausbaugewerbe	22.745	33,9 %	8,4 %	+2,7%
Handwerk für den gewerblichen Bedarf	7.787	11,6 %	3,5 %	-9,8%
Kraftfahrzeuggewerbe	13.390	20,0 %	12,4 %	-4,5%
Lebensmittelgewerbe	2.864	4,3 %	2,6 %	-8,8%
Gesundheitshandwerk	2.875	4,3 %	7,8 %	-5,7%
Handwerk für den privaten Bedarf	4.234	6,3 %	6,7 %	-13,4%
Gesamt	67.088	100,0 %	7,1 %	-4,1%

Quelle: BHT 2020b, 2022b.

Von allen Auszubildenden waren im Jahr 2021 17,6 % Frauen (vgl. Tabelle 6). Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken, nachdem er 2010 noch 24,0 % erreicht hatte. 45,9 % aller Personen, die ihre Ausbildung im Jahr 2021 begannen, hatten einen erfolgreichen Abschluss der Mittelschule (vgl. Tabelle 5). 36,5 % besaßen einen mittleren Schulabschluss und 11,3 % die Hochschulreife. Nur 4,2 % schlossen einen Ausbildungsvertrag ab, ohne mindestens über einen erfolgreichen Abschluss der Mittelschule zu verfügen. Im Vergleich zum Bund zeigt sich, dass in Bayern junge Menschen mit geringerer schulischer Vorbildung tendenziell höhere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Die Unterschiede können vermutlich darauf zurückgeführt werden, dass in Bayern – anders als im Bund insgesamt – das Ausbildungsplatzangebot die Nachfrage übersteigt. Betriebe in Bayern haben somit größere Schwierigkeiten, offene Ausbildungsplätze zu besetzen. Im Vergleich zum Jahr 2010 (ohne Abbildung) ist die Zahl der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Mittelschule jedoch sehr deutlich gesunken. Im Jahr 2010 hatten knapp zwei Drittel (64,3 %) der Ausbildungsbeginner/innen einen erfolgreichen Mittelschulabschluss (ZDH 2022b). Nur 25,7 % besaßen einen mittleren Schulabschluss und 4,4 % die Hochschulreife. Der Anteil Auszubildender ohne erfolgreichen Abschluss der Mittelschule blieb hingegen recht konstant; 2010 hatte dieser Anteil 5,6 % betragen (ZDH 2022b). Diese Entwicklung ist u. a. darauf zurückzuführen, dass auch in Bayern allgemein ein Trend hin zu höheren Schulabschlüssen besteht und entsprechend immer mehr Schüler/innen die Schule mit einem mittleren Schulabschluss oder der Hochschulreife verlassen (Statistisches Bundesamt 2023)

Tabelle 5: Neuverträge nach schulischer Vorbildung 2021

Schulabschluss	Bayern	Bund
Ohne Hauptschulabschluss/ohne Mittelschulabschluss	4,2 %	3,7 %
Hauptschulabschluss/erfolgreicher Abschluss der Mittelschule	45,9 %	35,8 %
Realschulabschluss/mittlerer Schulabschluss	36,5 %	42,3 %
Hochschulreife	11,3 %	16,7 %
Im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zuzuordnen ist	2,0 %	1,6 %

Quelle: ZDH 2021a.

Die Zahl der Neuabschlüsse und damit auch die Zahl der Auszubildenden im bayerischen Handwerk ist seit 2005 kontinuierlich gesunken (vgl. Tabelle 6). Ab 2020 machen sich teilweise drastische Einbrüche des Ausbildungsgeschehens infolge der Corona-Situation bemerkbar. Im Jahr 2021 blieb jede fünfte Lehrstelle (rund 5.300) unbesetzt (BHT 2022a). Allerdings ist es in den letzten Jahren verstärkt gelungen, Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit für das Handwerk zu gewinnen. Rund 14,9 % aller Auszubildenden im Handwerk hatten 2021 keine deutsche Staatsangehörigkeit. Im Jahr 2015 lag dieser Anteil beispielsweise noch bei 8,0 %. Aus der Zuwanderung junger Menschen aus dem Ausland können somit Potenziale für die Fachkräftesicherung im Handwerk aktiviert werden.

Tabelle 6: Ausbildung im bayerischen Handwerk

	Jahr				
	2005	2010	2015	2020	2021
Neuabschlüsse	29.167	28.488	25.923	24.030	23.791
Index 2005=100	100	97,7	88,9	82,4	81,6
Vorzeitige Lösungen	6.808	7.929	8.680	8.046	8.153
Lösungsquote (am Bestand)	7,7 %	9,7 %	12,3 %	11,8 %	12,2 %
Auszubildende (31.12.)	88.413	81.852	70.678	68.273	67.088
Index 2005=100	100	92,6	79,9	77,2	75,9
... davon weiblich	21.287	19.669	15.016	12.267	11.817
... Frauenanteil	24,1 %	24,0 %	21,2 %	18,0 %	17,6 %
... davon Ausländer	3.810	4.394	5.656	10.371	9.984
... Ausländeranteil	4,3 %	5,4 %	8,0 %	15,2 %	14,9 %

Quelle: BHT 2022a.

Die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse, die vorzeitig beendet wurden, ist im Vergleich zum Basisjahr 2005 gestiegen. Allerdings war 2020 im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang der Lösungsquote von 13,5 % auf 11,8 % zu beobachten. 2020 wurden 8.046 Abbrecher/innen registriert. Es kann vermutet werden, dass dies vor allem auf eine geringere Kündigungsneigung seitens der Auszubildenden zurückzuführen ist, die aus der unsicheren wirtschaftlichen Situation im ersten Coronajahr resultiert. Dieser Trend setzte sich 2021 jedoch nicht fort; die Lösungsquote stieg wieder leicht an auf 12,2 %. Im Jahr 2005 lag die Lösungsquote im Vergleich dazu lediglich bei 7,7 %.

Wie die Zahlen für das Berichtsjahr 2019 zeigen, wurde jedes dritte vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnis bereits in der Probezeit beendet. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass ein Teil dieser Abbrecher/innen weiterhin im Handwerk tätig ist und lediglich den Betrieb oder den Beruf innerhalb des Handwerks gewechselt hat (BHT 2020a).

Das Bundesinstitut für berufliche Bildung verfolgt eine andere Herangehensweise zur Betrachtung der Lösungsquote. Es berechnet einen Näherungswert für den Anteil der in einem Jahr begonnenen Ausbildungsverträge, die im Laufe der Ausbildung vorzeitig gelöst werden. Da dabei nicht nur ein Jahr, sondern alle Ausbildungsjahre berücksichtigt werden, fallen die Lösungsquoten vergleichsweise höher aus. Die Lösungsquoten des Bundesinstituts für berufliche Bildung ermöglichen nicht nur einen Vergleich zwischen Bundesländern, sondern auch zwischen Ausbildungsbranchen. Für Bayern zeigt sich für das Jahr 2020 insgesamt eine Lösungsquote von 22,7 % (BiBB 2022). Für das Handwerk liegen die Quoten mit einem Wert von 28,7 % hingegen deutlich höher. Im Vergleich zum Bund werden die Ausbildungsverträge jedoch seltener vorzeitig beendet (Gesamt: 25,1 %; Handwerk: 31,9 %, vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Vertragslösungsquoten nach Branchen 2020

	Gesamt	Handwerk	Industrie und Handel	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Bayern	22,7 %	28,7 %	19,9 %	3,5 %	15,6 %	27,1 %	20,2 %
Bund	25,1 %	31,9 %	22,0 %	6,6 %	23,9 %	29,5 %	27,7 %

Quelle: BiBB 2022.

Die ÜLU ist ein fester Bestandteil der Handwerksausbildung. Im Berichtsjahr 2021 nahmen insgesamt 116.998 Teilnehmende an 12.719 ÜLU-Kursen teil. Davon entfielen 31.565 Teilnehmende auf die Grundstufe (erstes Ausbildungsjahr), welche nicht durch den ESF gefördert wird, und 85.433 auf die Fachstufe (zweites bis viertes Ausbildungsjahr) (BHT 2022b). Zu beachten ist, dass hier Teilnehmende pro Kurs gezählt wurden. Das bedeutet, dass Auszubildende, die im Jahr 2021 an mehreren Lehrlingsunterweisungen teilgenommen haben, auch mehrfach gezählt wurden.¹

¹ Im Unterschied dazu werden Teilnehmende (Personen) im ESF (Output) immer nur einmal gezählt, auch wenn sie an mehreren Kursen teilgenommen haben.

Tabelle 8: Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen 2019-2021

	2021	2020	2019	Veränderung 2021/2020	Veränderung 2020/2019
Teilnehmende ge- samt	116.998	110.697	133.009	+5,7%	-16,8%
... davon Grundstufe	31.565	30.992	39.055	+1,8%	-20,6%
... davon Fachstufe	85.433	79.705	93.954	+7,2%	-15,2%
Lehrgänge	12.719	12.205	13.113	+4,2%	-6,9%

Quelle: BHT 2020b, 2021b, 2022b.

Infolge der COVID-19-Pandemie konnten viele Lehrlingsunterweisungen nicht stattfinden bzw. nur unter besonderen Auflagen. Aufgrund der primär berufspraktischen Lehrinhalte war eine digitale Umsetzung in der Regel nicht möglich (StMAS 2022). Entsprechend reduzierte sich Zahl der ÜLU-Teilnehmenden (-16,8%) sowie die Zahl der Lehrgänge (-6,9 %) im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr sehr deutlich (BHT 2019, 2020b). Wie eine Monatsbetrachtung des HPI zeigt, lag die ÜLU-Teilnahmezahl 2020 deutlich unterhalb der Vorjahre, da für März und April 2020 geplante ÜLU-Maßnahmen für Auszubildende, die ihre Ausbildung bis zum Sommer abschlossen, nicht nachgeholt werden konnten. Für Auszubildende in den ersten beiden Lehrjahren wurden die Ferien- und Urlaubszeiten hingegen genutzt, um während des Lockdowns ausgefallene Lehrgänge nachzuholen (HPI 2021). 2021 verbesserte sich die Situation etwas. Dennoch konnte das Niveau des Vorkrisenjahrs 2019 nicht erreicht werden, was auf die im Jahr 2021 nach wie vor bestehenden Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung zurückgeführt werden kann, wie z. B. die Teilnehmendenzahlbegrenzungen aufgrund von Hygieneverordnungen. 2021 nahmen immer noch 12,0 % weniger Teilnehmenden an einer Lehrlingsunterweisung teil. Die Zahl der Lehrgänge lag 2021 hingegen nur noch 3 % unter dem Vorkrisenniveau im Jahr 2019 (BHT 2022b).

Das Schulungsvolumen betrug im Jahr 2021 in der Fachstufe insgesamt 91.337 Teilnehmendenwochen. Die Unterweisungsintensität gibt darüber hinaus Auskunft über die durchschnittliche Verweildauer der Lehrlinge in den ÜLU-Kursen. Diese ist von 2011 bis 2019 um 0,5 Wochen gestiegen und lag 2019 bei 4,9 Wochen. Im Jahr 2020 ist ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 Wochen zu erkennen. Der kurzfristige Rückgang der Verweildauer im Jahr 2020 kann, wie oben beschrieben, auf die COVID-19-Pandemie und die damit zusammenhängenden temporären Kontaktbeschränkungen, in Verbindung mit dem Wegfall ganzer Lehrgänge, zurückgeführt werden. Im Jahr 2021 kam es zu einer leichten Erholung, in deren Folge der Wert auf 4,5 Wochen stieg (HPI 2021).

Die Unterweisungsintensitäten unterscheiden sich je nach Ausbildungsberuf und Bundesland zum Teil stark. Sie reichen in Bayern von 0,1 (z. B. Hochbau- und Tiefbaufacharbeiter/in) bis 33,5 Wochen (Estrichleger/in). Tabelle 9 zeigt die Unterweisungsintensitäten für die TOP-5-Ausbildungsberufe. Diese reichen von 2,4 Wochen für Friseur/innen bis zu 5,7 Wochen für Anlagenmechaniker/innen (HPI 2021).

Tabelle 9: Unterweisungsintensitäten nach Ausbildungsberuf 2021

Ausbildungsberuf	Unterweisungsintensität in Wochen
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	4,8
Elektroniker/in für Energie und Gebäudetechnik	5,6
Anlagenmechaniker/in Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5,7
Tischler/in	2,7
Friseur/in	2,4

Quelle: HPI 2021.

An einer Gesellenprüfung nahmen im Jahr 2021 insgesamt 21.263 Auszubildende teil. Diese bestanden 84,0 % mit Erfolg (BHT 2022a).

Das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) hat sich ebenfalls mit dem Nutzen der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung aus der Perspektive der Auszubildenden befasst (Rehbold/Weifels 2020).²

„Die Ergebnisse zeigen, dass Praxisbezug und Relevanz der Inhalte aus den ÜLU-Lehrgängen für die Ausbildung übergreifend gegeben sind. Es werden kooperative Lernformate eingesetzt und das Ausbildungspersonal steht für Fragen zur Verfügung. Neue Techniken oder Geräte werden in der ÜLU seltener kennengelernt“ (Rehbold/Weifels 2020: 1³).

Eine weitere Studie des FBH aus dem Jahr 2020 richtete sich an die Ausbildungsbetriebe (Rehbold et al. 2020).⁴ Aus den Ergebnissen geht hervor, dass die ÜLU für die Ausbildungsbetriebe sehr wichtig ist. Die ÜLU wird von den befragten Betrieben mehrheitlich als nützlich bzw. als Entlastung im Kontext der Ausbildungstätigkeit bewertet. Positive Effekte für die Betriebe zeigen sich vor allem im Hinblick auf die Erweiterung der Kenntnisse bzw. die flexibleren Einsatzmöglichkeiten der Auszubildenden im Betrieb. Dass über die ÜLU neue Arbeitsmethoden vermittelt bzw. den Auszubildenden neue Geräte oder Technologien vorgestellt werden, wird hingegen auch von den Betrieben weitaus weniger wahrgenommen (Rehbold et al.: 5-6).

2.5. Fortbildung im Handwerk

An einer beruflichen Fortbildung nahmen im Handwerk im Jahr 2021 insgesamt 41.139 Personen in Bayern teil (vgl. Tabelle 10). Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl entspricht dies nur etwa 4,3 %. Von allen Weiterbildungsmaßnahmen fiel die Nachfrage nach technischen Lehrgängen mit einem Anteil von 44,7 % am höchsten aus. 21,5 % aller Teilnehmenden nahm an einem Meisterkurs teil. 9,1 % besuchten einen betriebswirtschaftlichen Lehrgang. 24,7 % absolvierten einen „sonstigen“ Lehrgang (BHT 2022b).

Tabelle 10: Berufliche Fort- und Weiterbildung in Bayern 2021

	Teilnehmende	Anteil an allen Fortbildungen	Veränderung zu 2019
Meistervorbereitungskurse	8.858	21,5 %	-22,5%
Betriebswirtschaftliche Lehrgänge	3.731	9,1 %	-29,9%
Technische Lehrgänge	18.375	44,7 %	-23,6%
Sonstige Lehrgänge	10.175	24,7 %	-31,4%
Gesamt	41.139	100,0 %	-26,0%

Quelle: BHT 2020b, BHT 2022b.

Die Zahl der Fortbildungsteilnehmenden ist infolge der COVID-19-Pandemie noch stärker zurückgegangen als die Zahl der ÜLU-Teilnehmenden. Das Fortbildungsgeschehen litt in den Jahren 2020 und 2021 in besonderer Weise unter Lockdown-Maßnahmen sowie unter den organisatorischen Verwerfungen innerhalb der Jahresplanung der Bildungsträger. Insgesamt kann zwischen 2021 und 2019 ein Rückgang in Höhe von 26,0 % beobachtet werden. Sonstige (-31,4 %) und betriebswirtschaftliche Lehrgänge (-29,9 %) verzeichneten dabei die größten Verluste im Hinblick auf die Teilnehmendenzahlen.

² Die Studie von Rehbold und Weifels ist nur eingeschränkt mit den Ergebnissen der Teilnehmendenbefragungen in Kapitel 5 zu vergleichen. Neben methodischen und inhaltlichen Unterschieden, weicht auch die Stichprobe deutlich ab. Die Befragung von Rehbold und Weifels richtet sich lediglich an Auszubildende in ausgewählten Ausbildungsberufen in drei Handwerkskammerregionen. Die Nettostichprobe fällt zudem mit 272 Befragten vergleichsweise klein aus.

³ Seite 1 kommt in den Bericht zweimal vor. Gemeint ist hier Seite 1 im Kapitel 1.1.

⁴ An der Befragung beteiligten sich insgesamt zehn Handwerkskammern in verschiedenen Regionen Deutschlands, die den Fragebogen jeweils anonym an die Ausbildungsbetriebe weiterleiteten.

3. Programmlogik

Die Programmlogik stellt die Grundlage theoriebasierter Wirkungsanalysen dar. Über die Programmlogik werden die Zielsetzungen präzisiert und in unterschiedliche, aufeinander aufbauende Phasen eingeteilt. Die Phasen der Programmlogik stellen die „Ressourcen/Inputs“, die im Zentrum der Durchführung stehenden „Aktivitäten/Maßnahmen“, die hierdurch induzierten „Outputs“ sowie die durch das Programm erzielten unmittelbaren „Ergebnisse/Outcomes“ und etwaige strukturelle, längerfristige Veränderungen dar. Im Rahmen der theoriebasierten Wirkungsanalysen wird jede Phase der Interventionslogik betrachtet, um Mechanismen der Veränderung und kausale Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge aufzuzeigen. Grundsätzlich ist dabei zu berücksichtigen, dass langfristige „Impacts“ aufgrund des beschränkten Betrachtungshorizonts in der Regel nur näherungsweise in einen kausalen Zusammenhang mit der betrachteten Intervention gebracht werden können.

Die Förderaktion 8 ist Teil von Prioritätsachse A des Operationellen ESF-Programms des Landes Bayern der Förderperiode 2014-2020 – Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte – und dient dem spezifischen Ziel A.5 Sicherung der Qualität der Ausbildung im Handwerk. Für die Förderaktion 8 wurde die Programmlogik auf der Grundlage des Operationellen ESF-Programms, den Förderhinweisen, internen Verwaltungsdokumenten sowie sechs Experteninterviews, die mit zwei Vertretern/innen des zuständigen Ressorts sowie mit fünf Vertretern/innen von vier regionalen Handwerkskammern durchgeführt wurden, erstellt (vgl. Abbildung 3).

Ressourcen/Inputs: Bei der Förderaktion 8 handelt es sich um eine Fortsetzung der Förderung aus der Förderperiode 2007-2013. Bei der Planung und Steuerung konnte somit auf bereits bekannte Strukturen aufgesetzt werden. Die Förderaktion wird verantwortlich vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie (St MWi) umgesetzt. Für die Förderaktion 8 stehen insgesamt 27,7 Millionen Euro ESF-Mittel zur Verfügung. Die Finanzierungsanteile an den Kurskosten in der Fachstufe stellen sich wie folgt dar: Jeweils rund ein Drittel wird vom Bund bzw. vom Freistaat Bayern übernommen, 14 % entfallen auf den ESF, der Rest wird von den Betrieben übernommen. Die Förderung über den ESF dient in erster Linie dazu, die auszubildenden Handwerksbetriebe finanziell zu entlasten.

Ab Mai 2020 stellte das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (St MAS 2020) zusätzliche EU-Mittel zur Verfügung, um den Eigenanteil der Handwerksbetriebe, um die durch die COVID-19-Pandemie entstandenen Belastungen abzufedern und Ausbildungsplätze zu sichern. Damit erhöhte sich der vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie (St MWi) ausgereichte ESF-Anteil auf insgesamt 33 % in den Jahren 2021 und 2022.

Aktivitäten/Maßnahmen: Bei der ÜLU handelt es sich um ein- oder mehrwöchige berufsspezifische Praxiskurse. Im Durchschnitt nehmen acht bis zwölf Auszubildende teil. Das Heinz-Piast-Institut erarbeitet zusammen mit den jeweiligen Fachverbänden und dem Zentralverband des deutschen Handwerks Inhalte und Dauer der Kurse in Abhängigkeit von dem identifizierten Qualifizierungsbedarf. Die Planung erfolgt stets auch in Abhängigkeit vom aktuellen Lehrlingsbestand.

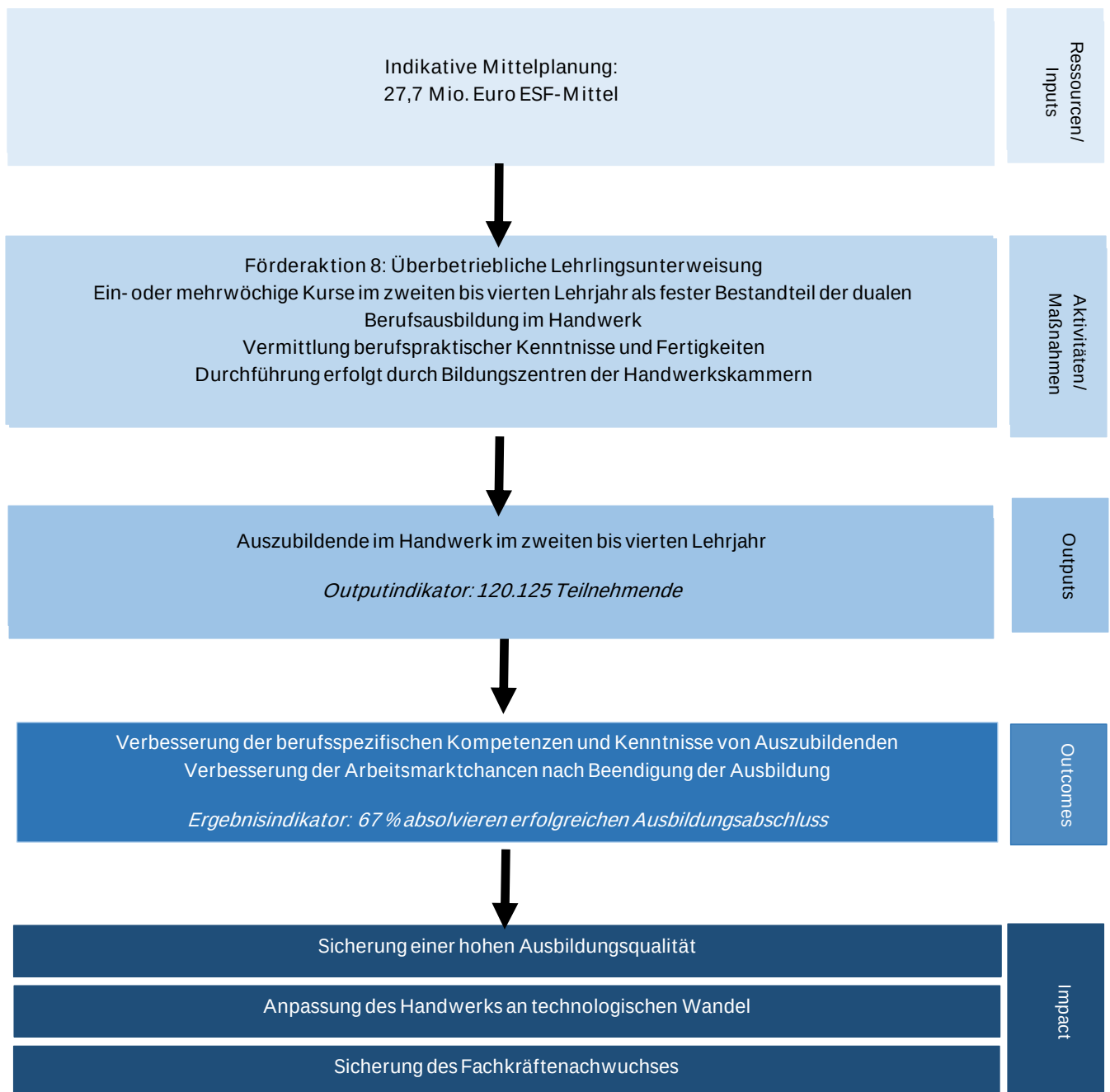
Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung ist ein fester Bestandteil der betrieblichen Ausbildung und somit in den jeweiligen Ausbildungsordnungen geregelt.⁵ Die Teilnahme ist für die Auszubildenden verpflichtend und Voraussetzung für die Prüfungsteilnahme. Die Handwerkskammern sind die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen (§ 71 BBiG i. V. m. §§ 41 und 91 HwO) und sorgen in dieser Funktion übergreifend für eine ordnungsgemäße Abwicklung sowie für ein gleichmäßig hohes Niveau der ÜLU. Die Durchführung erfolgt bei den Kammern und Innungen, zum Teil auch überregional. Letzteres gilt insbesondere für Berufe mit geringen Auszubildendenzahlen.

In Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung sollen im Rahmen der ÜLU alle notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten des jeweiligen Berufsbildes – unter Berücksichtigung aktueller wirtschaftlicher und technologischer Entwicklungen – vermittelt werden. Ergänzend sollen soziale und methodische Fähigkeiten, z. B. in den Bereichen Arbeitssicherheit, Qualitätssicherung, Kundenservice, Planung und Organisation sowie Kontrolle und Optimierung, gefördert werden. In diesem Zusammenhang werden auch klimaschonende und energiepolitische Kenntnisse vermittelt. Dazu gehört z. B.

⁵ Es gibt einige wenige „exotische“ Berufe, für die aufgrund der geringen Auszubildendenzahlen keine ÜLU stattfindet.

die Modernisierung von Heizungsanlagen, die energetische Gebäudesanierung, die Installation von Kraftwärmekopplungsanlagen, die intensive Nutzung von Regenwasser oder das Bauen mit Holz.

Abbildung 3: Programmlogik der Förderaktion 8



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an W. K. Kellogg Foundation (2004) auf Basis des Operationellen Programms (StMAS 2018), der Förderrichtlinien (StMWI 2016), internen Verwaltungsdokumenten sowie Experteninterviews mit Vertretern/innen des StMWI und der Handwerkskammern.

Outputs: Die Förderung richtet sich an Auszubildende des Handwerks im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr (Fachstufe)⁶. Bis einschließlich 2022 sollen 120.125 Teilnehmende gefördert werden. Als Teilnehmende werden nur Neuein-

⁶ In der Grundstufe (erstes Lehrjahr) werden die ÜLU-Kurse ausschließlich über die Länder finanziert.

tritte gezählt, also Personen, die erstmalig in dieser Förderperiode im Zuge ihrer Ausbildung an einer Lehrlingsunterweisung teilnehmen. Alle Teilnehmenden (=Personen) werden somit nur einmal gezählt, unabhängig davon, wie viele Kurse sie im Laufe ihrer Ausbildung bzw. eines Kalenderjahres besuchen.⁷

Outcome (kurz- bis mittelfristige Ergebnisse): Da die Abschlussprüfungen das gesamte Berufsbild umfassen, sind die ÜLU-Kurse ein wichtiger Bestandteil der Prüfungsvorbereitung. Die ÜLU ist entsprechend den Annahmen umso wichtiger, je spezialisierter bzw. weniger fortschrittlich der Ausbildungsbetrieb ist. Im Ergebnis sollen 67 % der Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich abschließen.⁸

Für die Auszubildenden steigert die Teilnahme an den ÜLU-Kursen die individuelle Beschäftigungssicherheit. Dadurch, dass über die ÜLU-Kurse alle relevanten Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungsberufs vermittelt werden, können die Teilnehmenden nach ihrer Ausbildung in anderen Betrieben produktiv tätig werden. Somit steigert die ÜLU die Chancengleichheit unter den Auszubildenden – unabhängig von den Schwerpunkten des Ausbildungsbetriebs.

Impact (längerfristige Ergebnisse, strukturelle Veränderungen): Die ÜLU zielt darauf ab, eine – den jeweiligen wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen angepasste – hohe Ausbildungsqualität, unabhängig vom einzelnen Ausbildungsbetrieb, zu sichern. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses sowie der Anpassung der Arbeitskräfte an den technologischen Wandel.

Kontextbedingungen: Die Umsetzung der ÜLU ist von verschiedenen Kontextfaktoren abhängig (vgl. auch Kapitel 2). Hier spielen insbesondere der technologische sowie der demografische Wandel eine zentrale Rolle. Infolge des technologischen Wandels ergeben sich konkrete Anforderungen hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der ÜLU-Kurse (Arbeitsmarkt 4.0/Digitalisierung; Energiewende).

Da aktuell in Bayern die Zahl der Ausbildungsplätze die Zahl der Bewerber/innen übersteigt, haben Auszubildende mit niedrigerem Bildungsniveau eine höhere Chance auf eine duale Ausbildung. Des Weiteren hat die Zahl der Personen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund, die eine Ausbildung im Handwerk beginnen, in den letzten Jahren sehr stark zugenommen, auch wenn für 2021 leicht rückläufige Tendenzen zu beobachten sind. Entsprechend ergeben sich besondere Anforderungen an die Umsetzung der ÜLU. Der Bedarf an praktischer Bildung sowie an Zusatzangeboten zur sprachlichen Aus- und Weiterbildung steigt. Auf der anderen Seite erhöhen die Handwerkskammern ihre Anstrengungen, mehr Abiturienten/innen bzw. Studienabbrecher/innen für das Handwerk zu gewinnen, was gegebenenfalls dazu führt, dass die Heterogenität der Teilnehmenden innerhalb der einzelnen ÜLU-Kurse steigt.

Während der COVID-19-Pandemie war die ÜLU wie der Bildungsbereich insgesamt von Einschränkungen betroffen, die mit temporären Schließungen von Bildungsstätten und angeschlossenen Gästehäusern (für Übernachtungen während der Lehrgänge) einhergingen. In vielen Fällen konnten ausgefallene ÜLU-Lehrgänge jedoch nachgeholt werden, auch während der Ferien- und Urlaubszeiten. Ein weiterer Faktor, der das Schulungsvolumen beeinflusste, waren Teilnehmendenzahlbegrenzungen aufgrund von Hygieneverordnungen und Kontaktbeschränkungen. Des Weiteren haben sowohl die COVID-19-Pandemie als auch der Krieg in der Ukraine, insbesondere im Zusammenhang mit dem Anstieg der Strom- und Gaspreise, zu Materialengpässen und Preissteigerungen geführt.

Zugleich besteht infolge des Fachkräftemangels ein erhöhter Bedarf an gut qualifizierten Beschäftigten. Entsprechend kommt der ÜLU eine zentrale Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung des Handwerks zu.

⁷ Im Unterschied dazu zählt der Bayerische Handwerkstag (vgl. BHT 2022b bzw. Kapitel 2.4) alle Teilnehmenden an Kursen innerhalb eines Kalenderjahres.

⁸ Basiswert abgeleitet aus der Statistik der bayerischen Handwerkskammern, der zufolge 67 % der jungen Menschen, die im Jahr 2008 eine Ausbildung in einem förderfähigen Beruf begonnen haben, einen Ausbildungsabschluss erreichten (Operationelles Programm 2018, S. 44).

4. Monitoringdaten

Die Monitoringdaten werden von den Handwerkskammern erfasst und geben Aufschluss über die finanzielle und materielle Umsetzung der Förderaktion 8.⁹ Die Monitoringdaten stehen über die Datenbank ESF Bavaria 2014 für die Auswertung zur Verfügung. Zuwendungsempfänger sind die Handwerkskammern für Unterfranken, Mittelfranken, Oberfranken, Schwaben, Niederbayern-Oberpfalz sowie für München und Oberbayern.

4.1. Finanzielle Umsetzung

Insgesamt wurden in den Jahren 2015-2022 knapp 194 Mio. Euro für die Förderaktion 8 bewilligt. Davon entfallen rund 41 Mio. Euro auf den ESF. Dies entspricht rechnerisch einem Anteil von 21,2 % an den Gesamtmitteln (Tabelle 11). Im Zeitverlauf zeigt sich, dass die bewilligten Gesamtmittel von 2015 bis 2019 kontinuierlich angestiegen sind, wobei der ESF-Anteil stets konstant bei rund 14 % blieb.

Ab Mai 2020 finanzierte das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales (StMAS 2020) zusätzlich den Eigenanteil der Handwerksbetriebe, um die durch die COVID-19-Pandemie entstandenen Belastungen abzufedern und Ausbildungsplätze zu sichern. Damit erhöhte sich der ESF-Anteil auf insgesamt 33,3 % in den Jahren 2021 und 2022.

Tabelle 11: Finanzielle Umsetzung

Jahr	Bewilligte Gesamtmittel (in Euro)	Bewilligte ESF-Mittel (in Euro)	Anteil ESF an Gesamt
2015	20.929.887	2.856.261	13,6%
2016	21.535.050	2.999.775	13,9%
2017	22.601.071	3.115.722	13,8%
2018	23.942.257	3.299.999	13,8%
2019	24.806.883	3.348.967	13,5%
2020	22.385.836	6.334.746	28,3%
2021	28.531.083	9.510.361	33,3%
2022	29.183.291	9.727.817	33,3%
Gesamt	193.915.358	41.193.648	21,2%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Monitoringsystems ESF-Bavaria 2014, Report 105 (Stand: 16.1.2023).

Das indikative ESF-Mittelvolumen in Höhe von 27,7 Mio. Euro wurde damit bis Ende 2022 bereits um 48,7 % überschritten. Dies ist ursächlich auf die Erhöhung des Kofinanzierungssatzes von 14 % auf 33 % zurückzuführen, kann jedoch als unproblematisch gewertet werden, da hier auf ESF-Mittel anderer Förderaktionen innerhalb der Prioritätsachse A zurückgegriffen wurde, deren Umsetzung hinter den Erwartungen zurückblieb.

4.2. Teilnehmende

Bis Ende 2021¹⁰ wurden 121.528 Teilnehmende in der Förderaktion 8 registriert. Bezogen auf den Output-Zielwert in Höhe von 120.125 Teilnehmenden, die bis zum Ende der Förderperiode erreicht werden sollen, liegt der Umsetzungsstand damit bei 101,2 %. Hinzu kommen noch die im Jahr 2022 geförderten Teilnehmenden, so dass der Umsetzungs-

⁹ Zur Erfassung der Teilnehmendendaten greifen die Handwerkskammern aus Gründen der Datensparsamkeit auf die Informationen der Lehrlingsrolle zurück.

¹⁰ Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lagen im Monitoringsystem noch keine Teilnehmendendaten für das Jahr 2022 vor.

stand insgesamt noch höher zu beziffern ist. Gezählt werden dabei immer nur die Neueintritte, also Personen, die erstmalig in dieser Förderperiode im Zuge ihrer Ausbildung an einer Lehrlingsunterweisung teilnehmen.¹¹ Im ersten Förderjahr 2015 umfassen die Neueintritte entsprechend auch Auszubildende aus dem zweiten bis vierten Lehrjahr (gesamte Fachstufe), während sich die Neueintritte in den Folgejahren nur auf Auszubildende im zweiten Lehrjahr beziehen. Dies erklärt, warum die Teilnehmendenzahlen in den Jahren 2016 bis 2021 deutlich unterhalb der Teilnehmendenzahlen im Jahr 2015 liegen.

Tabelle 12 differenziert die Teilnehmenden nach ausgewählten Merkmalen, wie zum Beispiel dem Geschlecht. Die Ergebnisse zeigen, dass der Frauenanteil über alle Jahre insgesamt bei 18,4 % liegt.¹² Fast alle Teilnehmenden (91,8 %) verfügen über das ISCED-Level 1-2, d. h. maximal über einen mittleren Schulabschluss ohne bereits abgeschlossene Ausbildung. 8,2 % haben ein mittleres Bildungsniveau bzw. ISCED-Level 3-4 (Fach-)Hochschulreife oder abgeschlossene Berufsausbildung. 0,0 % haben eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen.¹³ Von allen Teilnehmenden haben 88,8 % die deutsche Staatsangehörigkeit, 77,6 % sind in Deutschland geboren. Im Zeitverlauf lässt sich eine Zunahme von Personen mit eigenem Migrationshintergrund beobachten (2015: 4,2 %; 2021: 11,4 %). Zu beachten ist außerdem der steigende Anteil von Personen, die Angaben zu ihrem Geburtsland verweigert haben. Entsprechend ist davon auszugehen, dass der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund tatsächlich noch etwas höher ausfällt. Zudem haben 0,7 % aller Teilnehmenden angegeben, eine Behinderung zu haben. Auch hier lässt sich jedoch im Zeitverlauf ein steigender Anteil von Personen beobachten, die ihre Angabe hierzu verweigern.¹⁴

Tabelle 12: Teilnehmendenmerkmale

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Gesamt
Gesamt	30.243	15.099	15.135	15.369	16.185	14.306	15.191	121.528
Frau	16,9 %	19,8 %	19,1 %	19,5 %	19,2 %	18,4 %	17,3 %	18,4 %
Mann	83,1 %	80,2 %	80,9 %	80,5 %	80,8 %	81,6 %	82,7 %	81,6 %
ISCED 1-2	94,1 %	92,1 %	91,3 %	91,3 %	90,7 %	90,6 %	90,4 %	91,8 %
ISCED 3-4	5,9 %	7,9 %	8,7 %	8,7 %	9,3 %	9,4 %	9,6 %	8,2 %
ISCED 5-8	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Deutsch	92,5 %	91,0 %	90,7 %	86,9 %	85,4 %	85,3 %	86,3 %	88,8 %
Nicht deutsch	7,5 %	9,0 %	9,3 %	13,1 %	14,6 %	14,7 %	13,7 %	11,2 %
Geburtsland Deutschland	85,6 %	81,9 %	73,6 %	69,7 %	72,6 %	74,8 %	77,0 %	77,6 %
Geburtsland Ausland	4,2 %	6,7 %	7,4 %	10,3 %	11,1 %	11,8 %	11,4 %	8,4 %
Keine Angabe zu Geburtsland	10,2 %	11,4 %	19,0 %	20,0 %	16,3 %	13,4 %	11,6 %	14,1 %
Behinderung	0,3 %	0,6 %	1,0 %	0,7 %	0,6 %	0,9 %	0,8 %	0,7 %
Keine Behinderung	86,8 %	84,9 %	78,6 %	77,5 %	81,1 %	84,2 %	85,9 %	83,2 %
Keine Angabe zu Behinderung	12,9 %	14,6 %	20,4 %	21,8 %	18,3 %	14,9 %	13,3 %	16,2 %

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Monitoringsystems ESF-Bavaria 2014, Report 590 (Stand: 16.1.2023). Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lagen im Monitoringsystem noch keine Teilnehmendendaten für das Jahr 2022 vor.

Bis Ende 2021 sind 74,4 % bereits aus der Förderung wieder ausgetreten, d. h. eine Teilnahme an einer weiteren Lehrlingsunterweisung ist wegen Beendigung der Ausbildung oder Abbruch nicht vorgesehen. Von allen bereits ausgetretenen Teilnehmenden haben 85,2 % bis zum regulären Ende teilgenommen und eine Qualifizierung erreicht, was im Falle der Förderaktion 8 mit einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss gleichzusetzen ist. Damit wurde der Zielwert von 67,0 % deutlich – und zwar um rund 18 Prozentpunkte – überschritten. Der Zielwert wurde analog zum Anteil der Auszubildenden, die im Jahr 2008 eine Ausbildung begonnen hatten, festgelegt (Operationelles Programm 2018, S. 44). Wie die Statistiken gezeigt haben, finden die meisten Abbrüche jedoch vor allem zu Beginn der Ausbildung statt (vgl.

¹¹ Personen, die ihren Ausbildungsplatz wechseln und wieder an einer Lehrlingsunterweisung teilnehmen, werden als neue Teilnehmende gezählt.

¹² Abweichungen zu Tabelle 6 ergeben sich dadurch, dass zu den ESF-Teilnehmenden nur Personen in der Fachstufe gezählt werden, während die Auswertungen in Tabelle 6 sich auf alle Auszubildenden beziehen.

¹³ Es gibt Einzelpersonen, die eine tertiäre Ausbildung abgeschlossen haben. Diese fallen jedoch aufgrund der hohen Gesamtzahl der ÜLU-Teilnehmenden nicht ins Gewicht.

¹⁴ Informationen zum Migrationshintergrund oder zur Behinderung können nicht der Lehrlingsrolle entnommen werden. Da es sich hierbei um besonders sensible und damit schützenswerte Daten handelt, können die Teilnehmenden ihre Angabe dazu verweigern.

Kapitel 2.4). Da über den ESF jedoch nur Auszubildende der Fachstufe, also ab dem 2. Lehrjahr, gefördert werden und die Ausbildungen dann nur noch selten vorzeitig beendet werden, wurde das Ergebnis der Förderung im Hinblick auf den Anteil der Auszubildenden mit erfolgreichem Ausbildungsabschluss, unterschätzt.

Von den ESF-geförderten ÜLU-Teilnehmenden brachen 14,8 % ihre Ausbildung vorzeitig ab. Die Betrachtung der einzelnen Förderjahre zeigt, dass der Anteil vorzeitiger Abbrüche im Jahr 2015 besonders hoch war (25,0 %). Damit einhergehend fiel der Anteil der Teilnehmenden, die eine Qualifizierung erlangt haben, besonders gering aus. Dies ist primär darauf zurückzuführen, dass im ersten Förderjahr naturgemäß anteilig weniger Teilnehmende ihre Ausbildung regulär beenden konnten.

Tabelle 13: Projektaustritte und Ergebnisse

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Gesamt
Gesamtaustritte	4.444	13.453	14.544	14.664	15.013	14.729	13.529	90.376
Bis zum Ende teilgenommen	75,0 %	85,7 %	86,1 %	85,1 %	84,8 %	86,4 %	86,4 %	85,2 %
Vorzeitiger Abbruch	25,0 %	14,3 %	13,9 %	14,9 %	15,2 %	13,6 %	13,6 %	14,8 %
Qualifizierung erlangt (= Ausbildung erfolgreich abgeschlossen)	74,9 %	85,6 %	86,0 %	85,0 %	84,6 %	86,2 %	86,4 %	85,1 %

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Monitoringsystems ESF-Bavaria 2014, Report 590 (Stand: 16.1.2023). Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lagen im Monitoringsystem noch keine Teilnehmendendaten für das Jahr 2022 vor.

5. Ergebnisse der Teilnehmendenbefragungen

Im April 2019 fand erstmals eine Onlinebefragung von ÜLU-Teilnehmenden statt. Die Befragung zielte in erster Linie darauf ab, den Nutzen der ÜLU aus der Teilnehmendenperspektive abzubilden. Ein weiteres Ziel der quantitativen Befragung lag darin, nähere Informationen zum Verbleib der Teilnehmenden zu erhalten. Dies dient unter anderem auch der Erfassung der längerfristigen Ergebnisindikatoren (CLRI), die gemäß ESF-Verordnung ((EU) Nr. 1304/2013) an die EU-Kommission gegen Ende der Förderperiode zu berichten sind. Die Ergebnisse dieser ersten Welle wurden bereits im Evaluationszwischenbericht 2020 dargelegt. Die Befragung wurde in den Jahren 2020-2022 jährlich wiederholt, so dass in den vorliegenden Endbericht insgesamt vier Erhebungswellen eingeflossen sind. Die Ergebnisse haben sich als weitestgehend stabil herausgestellt. Auf wesentliche Unterschiede wird – sofern zutreffend – im Text Bezug genommen.

5.1. Stichprobe

Die Befragungen richteten sich jeweils nur an Personen, die ihre Ausbildung laut ESF Bavaria 2014 bereits vor mindestens sechs Monaten beendet hatten. Da es sich um Onlinebefragungen handelte, konnten ferner nur Personen berücksichtigt werden, die eine E-Mail-Adresse angegeben hatten. Dies traf nur auf etwa ein Drittel aller Teilnehmenden zu. Insgesamt konnten 31.667 Personen (Bruttostichprobe) einbezogen werden. Wie in Tabelle 14 ersichtlich ist, lagen im Jahr 2019 mit über 15.000 die meisten Teilnehmendenadressen vor; 2020 und 2021 lagen jeweils rund 7.000 Emailadressen vor, 2022 waren es mit rund 2.000 Adressen deutlich weniger, was auch auf den Rückgang der Teilnehmendenzahlen zurückzuführen ist. Allerdings fiel die Rücklaufquote 2022 mit 23,5 % deutlich höher aus als in den Vorjahren; als Ursache könnte hier ein (Lern-)Effekt der zunehmenden Digitalisierung durch die COVID-19-Pandemie vermutet werden, der die Teilnahmebereitschaft für die Online-Befragung erhöht haben könnte.

Tabelle 14: Rücklaufquoten nach Befragungswelle

Welle	Gesamtsample (Bruttostichprobe)	Stichproben-neutrale Ausfälle	Bereinigte Bruttostichprobe	Nettobeteiligung*	Rücklaufquote
2019	15.051	2.027	13.024	1.791	13,8 %
2020	7.011	806	6.205	1.047	16,9 %
2021	7.412	784	6.628	927	14,0 %
2022	2.193	189	2.004	471	23,5 %
Gesamt	31.667	3.806	27.861	4.236	15,2 %

Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen.

* Die Nettobeteiligung bezieht sich auf die gültigen Fälle, d.h. diejenigen Befragten, die (nahezu) vollständige Angaben gemacht haben.

Von den 31.667 Fällen der Bruttostichprobe konnten wiederum 3.806 aufgrund falscher bzw. veralteter Kontaktdaten nicht erreicht werden. Insgesamt wurden die ÜLU-Teilnehmenden nach der Einladung zur Onlinebefragung jeweils noch zweimal per E-Mail an die Umfrage erinnert. An der Befragung beteiligten sich insgesamt in allen vier Befragungs-

wellen 4.236 Personen. Damit konnte eine Rücklaufquote von 15,2 % über alle vier Befragungswellen realisiert werden.¹⁵ Von allen Beteiligten waren 75,3 % männlich und 24,7 % weiblich. Im Vergleich zur Grundgesamtheit zeigt sich somit eine leicht höhere Teilnahmebereitschaft der Frauen (18,4 % der Teilnehmenden waren Frauen).

In der Regel wurden die (ehemaligen) Auszubildenden im Jahr ihres Austritts aus der Maßnahme (mit einem Abstand von mindestens sechs Monaten) befragt, bzw. ein Jahr später (vgl. Tabelle 15). Bei den Befragten der ersten Welle 2019 lag das Jahr des Austritts teilweise schon länger zurück; der Rücklauf entspricht jedoch in etwa der Verteilung in der Grundgesamtheit. Der zeitliche Abstand zum Ausbildungsende ist demnach kein Indikator zur Erklärung des niedrigeren Rücklaufs der ersten Welle.

Tabelle 15: Befragte Teilnehmende nach Jahr des Austritts (Ausbildungsende)

		Jahr der Befragung				Gesamt
		2019	2020	2021	2022	
Jahr des Austritts	2015	19	0	0	0	19
	2016	281	0	0	0	281
	2017	468	0	0	0	468
	2018	654	0	0	0	654
	2019	369	540	0	0	909
	2020	0	507	478	0	985
	2021	0	0	449	53	502
	2022	0	0	0	418	418
Gesamt		1.791	1.047	927	471	4.236

Quelle: Eigene Darstellung.

5.2. Ausbildungsbedingungen

Tabelle 16 zeigt die Verteilung der Ausbildungsberufe der befragten ÜLU-Teilnehmenden. Auf Platz 1 befindet sich die Ausbildung zum/zur Kraftfahrzeugmechatroniker/in mit einem Anteil von 21,7 %. Auf dem zweiten Platz folgt die Ausbildung zum/zur Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik (14,5 %). Jeweils rund 11 % entfallen auf die Berufe Tischler/in sowie Kaufmann/frau für Büromanagement. Danach folgt die Ausbildung zum/zur Anlagenmechaniker/in (6,9 %). Die restlichen Ausbildungsberufe können Tabelle 16 entnommen werden. Berufe, die gerundet weniger als 1,0 % ausmachen, wurden unter „Sonstiges“ zusammengefasst. Übergreifend zeigen sich deutliche Schwerpunkte im Bereich Elektronik und Mechanik. Rund 25 % der Teilnehmenden haben – unabhängig vom konkreten Berufsbild – eine Ausbildung zum/zur Mechatroniker/in begonnen, rund 16 % als Elektroniker/in und rund 12 % als Mechaniker/in. Auf diese drei Gruppen entfallen somit rund 53 % aller Nennungen.

Fast alle Befragten haben ihre Ausbildung in Vollzeit absolviert. Nur 2,6 % übten eine Teilzeitausbildung aus. Die meisten Teilnehmenden (41,5 %) waren in einem Betrieb mit zehn bis maximal 49 Beschäftigten angestellt (vgl. Tabelle 17). Bei etwa jedem fünften Befragten lag die Betriebsgröße zwischen 50 und 249 Beschäftigten, bei 16,8 % zwischen fünf und neun Beschäftigten. 12,2 % der Befragten absolvierten ihre Ausbildung in einem Betrieb mit weniger als fünf Beschäftigten. Die kleinste Gruppe (8,7 %) arbeitete in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten.

¹⁵ Im Rahmen der ersten Befragungswelle 2019 wurden für Teilgruppen außerdem Incentives eingesetzt (Warengutschein im Wert von 3 Euro oder 5 Euro, Teilnahme an Verlosung mit Warenwert in Höhe von 50 Euro oder 100 Euro). Diese haben sich jedoch als nicht zielführend herausgestellt, weshalb in den Folgejahren darauf verzichtet wurde.

Tabelle 16: Ausbildungsberufe

Ausbildungsberufe	Anzahl	Anteil
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	902	21,7 %
Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik	603	14,5 %
Tischler/in	473	11,4 %
Kaufmann/frau für Büromanagement	455	10,9 %
Anlagenmechaniker/in	288	6,9 %
Feinwerkmechaniker/in	188	4,5 %
Friseur/in	177	4,3 %
Metallbauer/in	123	3,0 %
Maler/in und Lackierer/in	117	2,8 %
Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	75	1,8 %
Bäcker/in	65	1,6 %
Land- und Baumaschinenmechatroniker/in	55	1,3 %
Fahrzeuglackierer/in	44	1,1 %
Konditor/in	42	1,0 %
Informationselektroniker/in	40	1,0 %
Mechatroniker/in für Kältetechnik	40	1,0 %
Fotograf/in	35	0,8 %
Maßschneider/in	35	0,8 %
Schornsteinfeger/in	34	0,8 %
Zimmerer/in	32	0,8 %
Klempner/in	29	0,7 %
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/in	27	0,6 %
Zahntechniker/in	26	0,6 %
Fleischer/in	24	0,6 %
Technische/r Modellbauer/in	22	0,5 %
Land- und Baumaschinenmechatroniker	21	0,5 %
Sonstige	186	4,5 %

Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen (n=4.158).

Betrachtet man die Ausbildungsberufe, so zeigt sich, dass in Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten v. a. Auszubildende aus Berufen der Mechatronik/Automatisierungstechnik, aus Büro- und Sekretariatsberufen, aus der Gebäudetechnik und aus der Feinwerk- sowie der Elektrotechnik arbeiteten. Der weit überwiegende Teil der Auszubildenden arbeitete jedoch in kleinen und mittleren Unternehmen. In Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten arbeiteten Auszubildende in Berufen in der Bautischlerei, im Friseurgewerbe, Schornsteinfeger/innen, Sanitär-/Heizungs-/Klimatechnik sowie in Berufen für Maler- und Lackierarbeiten.

Tabelle 17: Größe des Ausbildungsbetriebs

Betriebsgröße	Anteil
Weniger als 5 Beschäftigte	12,2 %
5 bis 9 Beschäftigte	16,8 %
10 bis 49 Beschäftigte	41,5 %
50 bis 249 Beschäftigte	20,7 %
250 Beschäftigte und mehr	8,7 %

Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen (n = 3.938).

In den meisten Fällen absolvierten die Befragten ihre Ausbildung in einem langjährig etablierten Betrieb. 63,7 % waren in einem Betrieb beschäftigt, der mindestens 26 Jahre alt war. 27,8 % absolvierten ihre Ausbildung in einem Betrieb, der

bereits zwischen elf und 25 Jahren bestand. In nur 6,5 % der Fälle lag das Betriebsalter zwischen sechs und zehn Jahren, in 2,1 % zwischen null und fünf Jahren (vgl. Tabelle 18).

Die ehemaligen ÜLU-Teilnehmenden wurden auch zur Qualität ihrer Ausbildung befragt. Dazu sollten sie ihre Zustimmung zu verschiedenen positiv sowie negativ formulierten Aussagen abgeben. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Qualität der Ausbildung von dem Großteil der Befragten tendenziell eher positiv bewertet wurde, wobei sich hinsichtlich der unterschiedlichen Aspekte einer Ausbildung zum Teil größere Differenzen zeigen (vgl. Abbildung 4).

Tabelle 18: **Alter des Ausbildungsbetriebs**

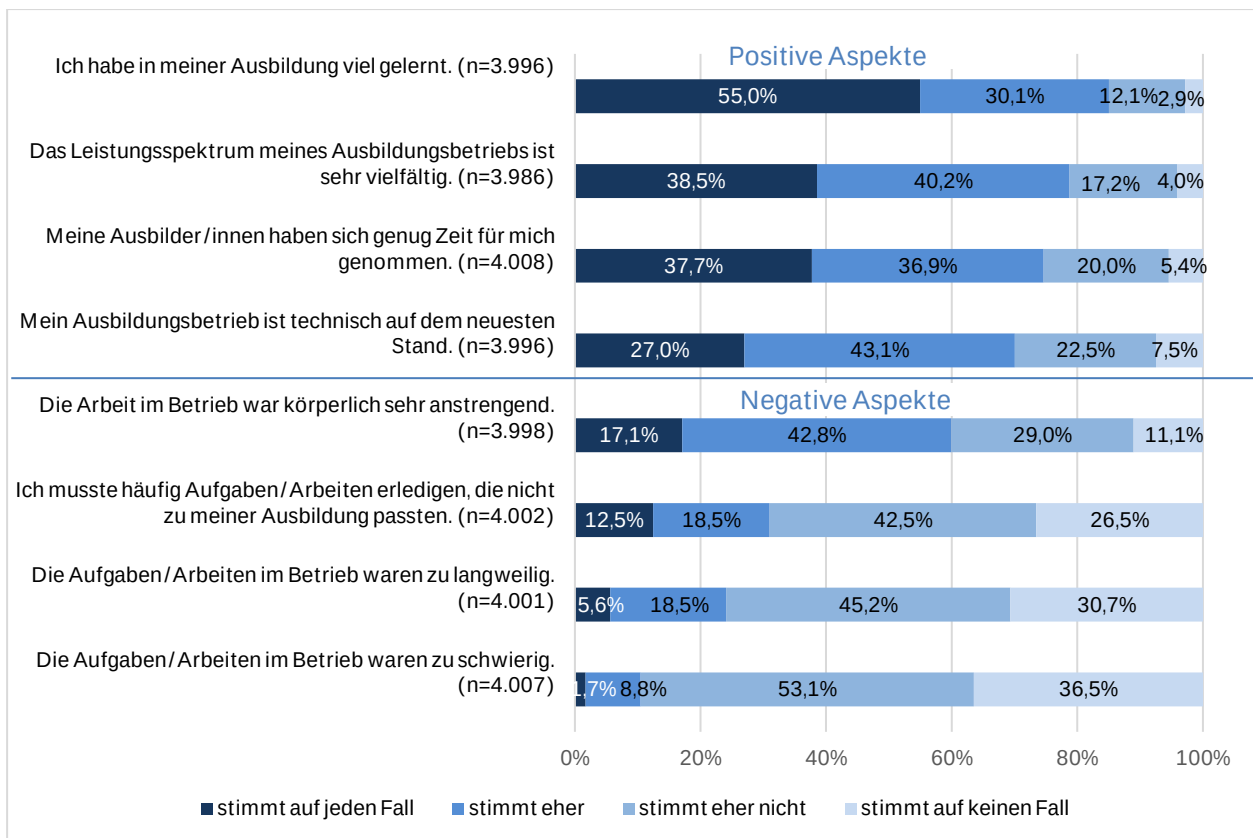
Betriebsalter	Anteil
Bis 5 Jahre	2,1%
6 bis 10 Jahre	6,5%
11 bis 25 Jahre	27,8%
26 Jahre oder älter	63,7%

Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen (n = 3.937).

55,0 % der Befragten stimmten uneingeschränkt zu, in der Ausbildung viel gelernt zu haben; weitere 30,1 % stimmten dem zumindest eher zu. 38,5 % empfanden das Leistungsspektrum als vielfältig, 40,2 % stimmten dem eingeschränkt zu. 37,7 % waren voll und ganz der Meinung, dass sich die Ausbilder/innen genügend Zeit für sie genommen hätten. 36,9 % stimmten der Aussage eher zu. Der Aussage, dass der Ausbildungsbetrieb technisch auf dem neuesten Stand sei, stimmte über ein Viertel der Befragten auf jeden Fall und weitere 43,1 % zumindest eher zu. Mehr als ein Viertel stimmte diesem Aspekt (eher) nicht zu, was zum einen den Bedarf widerspiegelt, in den ÜLU-Kursen die notwendigen technischen Fertigkeiten zu vermitteln, die dem jeweils branchenaktuellen state-of-the-art entsprechen.

Ein recht großer Anteil der Befragten (17,1 %) empfand die Arbeit im Betrieb zudem als körperlich recht anstrengend; 42,8 % stimmten dem eher zu. Das ist jedoch vor dem Kontext, dass es sich um Handwerksberufe handelt, wenig überraschend. 12,5 % der Befragten stimmten außerdem voll und 18,5 % eher zu, dass sie häufig Aufgaben oder Arbeiten erledigen mussten, die nicht zu ihrer Ausbildung passten. Lediglich 5,6 % empfanden die Aufgaben/Arbeiten durchweg als zu langweilig; 18,5 % stimmten dem eher zu. Für nur 1,7 % waren die Aufgaben/Arbeiten im Betrieb zu schwierig; 8,8 % stimmten eher zu.

Abbildung 4: Qualität der Ausbildung



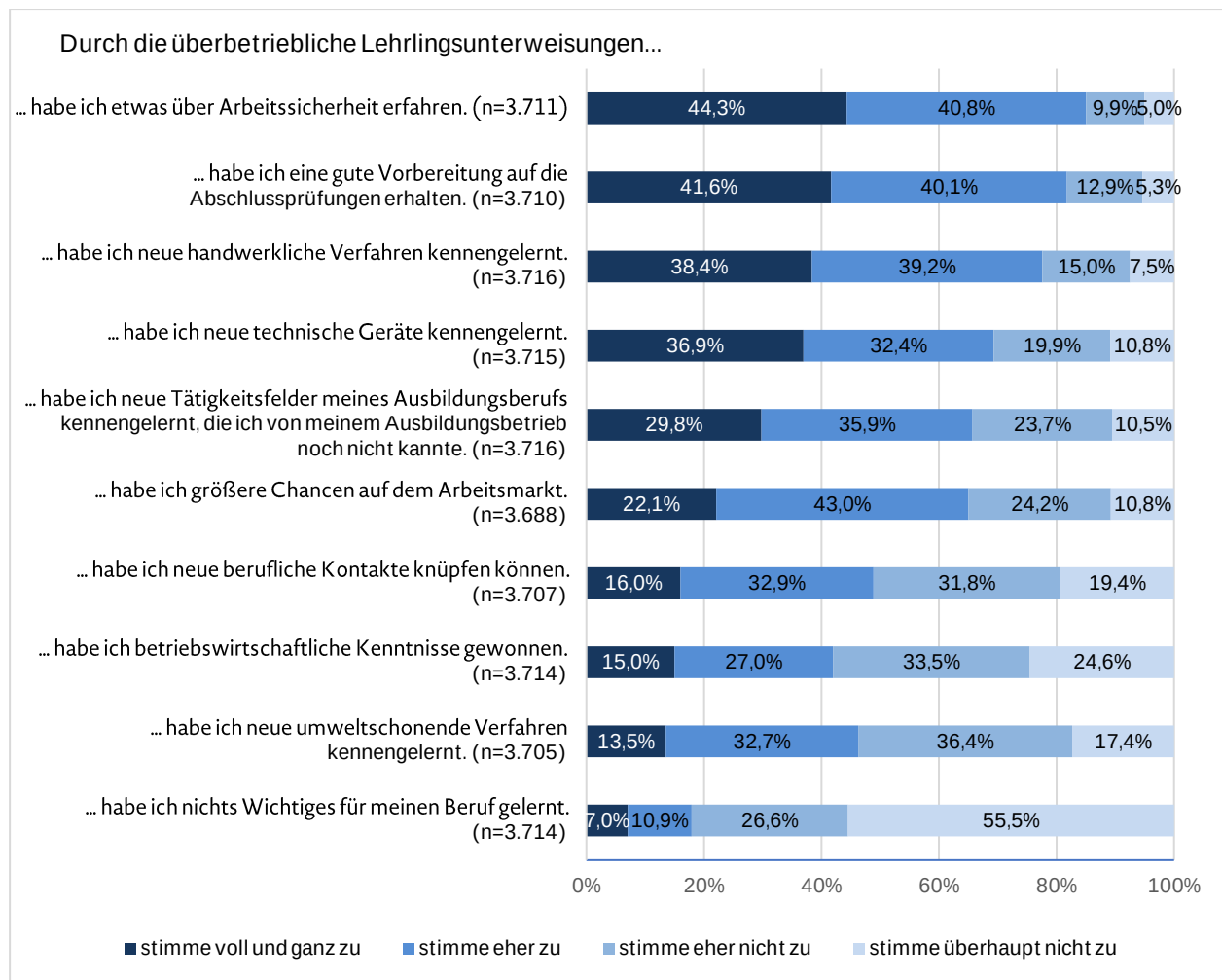
Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen.

Insgesamt zeigten sich die Befragten (eher) zufrieden mit den Ausbildungsbedingungen. Die technische Ausstattung der Betriebe wurde von den Befragten tendenziell am kritischsten bewertet. Die ÜLU-Kurse beinhalten jedoch das Potential, die entsprechenden Unterschiede in der Ausbildungsqualität auszugleichen (vgl. Kapitel 5.3).

5.3. Nutzen überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungen

Im Durchschnitt absolvierten die Befragten in der Fachstufe (zweites bis viertes Lehrjahr) nach eigenen Angaben insgesamt 4,2 Kurse. Um den Mehrwert aus der Teilnahme an den ÜLU-Kursen einschätzen zu können, wurden die Befragten zunächst gebeten, ihre Zustimmung zu verschiedenen Nutzenaspekten abzugeben (vgl. Abbildung 5). Hierbei stellte sich heraus, dass die meisten Befragten im Rahmen der Lehrlingsunterweisungen insbesondere mehr über Arbeitssicherheit in ihrem Ausbildungsberuf erfahren haben. Dem stimmten 44,3 % voll und ganz zu. Außerdem stellten die Kurse aus Sicht der Teilnehmenden vor allem eine gute Vorbereitung auf die Abschlussprüfung (41,6 %) dar.

Abbildung 5: Nutzen von überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen



Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen.

Ein wichtiges Ziel der ÜLU besteht jedoch vorrangig darin, fachliche und berufliche Handlungskompetenzen zu vermitteln, um die hohe Ausbildungsqualität im Handwerk – unabhängig von den Möglichkeiten der jeweiligen Ausbildungsbetriebe – zu sichern. In diesem Kontext stimmten 38,4 % bzw. 36,9 % voll und ganz zu, durch die ÜLU-Kurse neue handwerkliche Verfahren bzw. neue technische Geräte kennengelernt zu haben. 39,2 % bzw. 32,4 % stimmten dem zumindest eher zu. 29,8 % waren voll und ganz der Meinung, neue Tätigkeitsfelder ihres Ausbildungsberufs für sich erschlossen zu haben; 35,9 % stimmten dem eher zu. Diese Ergebnisse decken sich weitestgehend auch mit den Resultaten der Studie von Rehbold und Weifels (2020). Die Möglichkeiten neue Techniken, Geräte oder Maschinen kennenzulernen ebenso wie die Aktualität der Geräte und Maschinen, die im Rahmen der ÜLU eingesetzt werden, wurde dort ebenfalls vergleichsweise kritisch bewertet.

Die Gewinnung betriebswirtschaftlicher Kenntnisse („stimme voll zu“: 15 %) sowie die Aneignung von Wissen über neue umweltschonende Verfahren („stimme voll zu“: 13,5 %) spielten insgesamt betrachtet eher eine untergeordnete Rolle.

Nicht immer sind alle der genannten Kriterien im gewählten Ausbildungsberuf von gleicher Relevanz. Sieht man die Vermittlung von fachlichen und beruflichen Handlungskompetenzen als gegeben an, wenn eines der Kriterien (neue handwerkliche Verfahren oder neue technische Geräte oder neue umweltschonende Verfahren oder neue Tätigkeitsfelder kennengelernt) mit „stimme voll und ganz zu“ bewertet wurde, dann zeigt sich, dass insgesamt 58,2 % der Auszubildenden ihre Handlungskompetenzen durch die ÜLU erweitern konnten. Die übrigen 41,8 % konnten dies nicht oder nicht in gleichem Maße. Betrachtet man letztere Gruppe genauer, so zeigt sich, dass Auszubildende im Friseurhandwerk deutlich seltener angaben, ihre Handlungskompetenzen erweitert zu haben. Gleiches gilt für angehende Kauffrauen und -männer für Büromanagement; hier steht in den Lehrgängen eher die Vertiefung von prüfungsrelevanten

Themen wie Informationsverarbeitung, Finanzbuchhaltung sowie Auftragskalkulation und Personalverwaltung im Vordergrund. Nach Betriebsgröße zeigt sich, dass der – aus Sicht der Auszubildenden – wahrgenommene Kompetenzerfolg mit steigender Betriebsgröße abnimmt; v.a. ab einer Größe von mehr als 49 Beschäftigten sind die Kompetenzerfolge kleiner. Fasst man die Gruppe größer und bezieht auch die diejenigen mit ein, die eines der vier Kriterien (neue handwerkliche Verfahren oder neue technische Geräte oder neue umweltschonende Verfahren oder neue Tätigkeitsfelder kennengelernt) mit „stimme eher zu“ oder mit „stimme voll und ganz zu“ bewertet haben, dann zeigt sich, dass 91,5 % der Befragten ihre Handlungskompetenz zumindest teilweise erweitert haben; unter den Ausbildungsberufen, die deutlich abweichen, sind nach wie vor die Berufe Friseur/in und Bürokauffrau/-mann. Die Betriebsgröße spielt jedoch keine Rolle mehr.

Weitere Aspekte, die in diesem Zusammenhang abgefragt wurden, beziehen sich auf die Verbesserung zukünftiger Berufsmöglichkeiten. Nur 22,1 % der Befragten stimmten voll und ganz zu, durch die ÜLU größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten zu haben; 16 % bestätigten, neue berufliche Kontakte geknüpft zu haben.

Wie eine vertiefende Analyse der Häufigkeitsverteilungen zeigt, hängen die Bewertungen zum Nutzen überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungen zum Teil von den Ausbildungsbedingungen bzw. den Ausbildungsberufen ab. Differenziert wurde in diesem Kontext nach Betriebsgröße und Betriebsalter.¹⁶ Des Weiteren wurde das Geschlecht hilfsweise als Indikator für männer- bzw. frauendominierte Ausbildungsberufe herangezogen. Außerdem wurden die TOP-10-Ausbildungsberufe hinsichtlich der oben dargestellten Nutzenaspekte noch einmal separat betrachtet. Die Analyse beschränkt sich auf die Zustimmungsraten der Antwortkategorie „stimme voll und ganz zu“. Im Folgenden werden nur solche Unterschiede hervorgehoben, die mindestens 10 Prozentpunkte vom Gesamtdurchschnitt abweichen. Alle anderen Werte können Tabelle 19 und Tabelle 20 im Anhang entnommen werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Thema **Arbeitssicherheit** vor allem für Tischler/innen (76,3 %) eine wichtige Rolle spielt. Für die Ausbildungsberufe Kaufmann/frau für Büromanagement (22,2 %) und Friseur/in (30,8 %) fallen die Zustimmungsraten hingegen vergleichsweise gering aus (Gesamt: 44,5 %). Dies erklärt sich aus den Vorgaben der ÜLU-Unterweisungspläne. So sind Maßnahmen der Arbeitssicherheit und die Anwendung berufsbezogener Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften in allen Lehrgängen integrativer Bestandteil; je nach Ausbildungsberuf stellen verschiedene Aspekte der Arbeitssicherheit darüber hinaus spezifische Lehrinhalte dar.¹⁷ Zudem zeigt sich, dass die Anteile mit sinkender Betriebsgröße zunehmen.

Dass die ÜLU eine gute **Vorbereitung auf die Abschlussprüfung** darstellt, gilt vor allem für den Ausbildungsberuf Kaufmann/frau für Büromanagement (59,6 %). Ehemalige Auszubildende im Berufsfeld Tischler/in (24,9 %) können dem deutlich seltener zustimmen (Gesamt: 41,8 %). Zudem steht auch die Betriebsgröße in einem Zusammenhang mit den Antworten. Die Zustimmungsraten steigen mit der Zahl der Beschäftigten im Betrieb (mit Ausnahme von Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten).

Prägnante Unterschiede der Bewertung im Hinblick auf das **Kennenlernen neuer handwerklicher Verfahren** hängen in erster Linie vom Berufsfeld ab. Vor allem Maler/innen und Lackierer/innen (61,2 %) sowie Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk (50,0 %) gaben hier ein positives Urteil ab (Gesamt: 38,3 %). Hingegen stimmten (wenig überraschend) nur 10,4 % der Befragten im Ausbildungsberuf Kaufmann/frau für Büromanagement voll und ganz zu; was jedoch letztlich auf das spezifische Berufsbild des Kaufmanns bzw. der Kauffrau zurückzuführen ist. Überdurchschnittliche Zustimmungsraten zeigen sich außerdem für Auszubildende in jungen Betrieben, die maximal 5 Jahre alt sind (47,9 %).

Neue technische Geräte haben vor allem Auszubildende als Kraftfahrzeugmechatroniker/in (49,8 %) im Zuge der ÜLU (Gesamt: 36,9 %) kennengelernt. Auch hier fiel der Anteil verständlicherweise für Kaufmänner/-frauen für Büromanagement (6,2 %) vergleichsweise sehr klein aus. Ebenso stimmten Friseur/innen (13,7 %) deutlich seltener zu, neue technische Geräte kennengelernt zu haben. Außerdem stimmten Frauen (22,8 %) deutlich seltener voll und ganz zu, was vermutlich auf eine Korrelation zum Ausbildungsberuf zurückzuführen ist. Zudem fällt auf, dass die Zustimmungsraten mit der Zunahme der Beschäftigtenzahl abnehmen. Auszubildende in jungen Betrieben (50,7 %) stimmen der

¹⁶ Die Fallzahlen Betriebe im Alter von eins bis fünf Jahren bzw. sechs bis 10 Jahren sind vergleichsweise klein. Die entsprechenden Resultate sind deshalb mit einer gewissen Vorsicht zu bewerten.

¹⁷ Beispiel Kfz-Mechatroniker/in: Lehrgang Diagnosetechnik elektrische Fahrzeugsysteme: Elektrotechnische Sicherheitsregeln beim Arbeiten beachten, Maßnahmen zur Vermeidung von Gefahren durch Isolationsfehler ergreifen. Beispiel Tischler/in: Lehrgang Sicheres Arbeiten an Holzbearbeitungsmaschinen.

Aussage hingegen besonders häufig zu. Maler/innen und Lackierer/innen (41,6 %) hatten nach eigenen Angaben deutlich häufiger die Gelegenheit, **neue Tätigkeitsfelder des Ausbildungsberufs** kennenzulernen (Gesamt: 29,7 %). Für Friseur/innen (18,5 %) traf dies hingegen am seltensten zu.

Wenig überraschend stimmten vor allem ehemalige Auszubildende als Kaufmann/frau für Büromanagement (51,4 %) besonders häufig voll und ganz zu, **betriebswirtschaftliche Kenntnisse** durch ÜLU-Kurse gewonnen zu haben (Gesamt: 15,0 %). Auch Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk stimmten dem überdurchschnittlich häufig zu (33,8 %). Für Tischler/innen (4,7 %) traf dies hingegen wesentlich seltener zu. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass Frauen (25,8 %) diesem Nutzenaspekt häufiger als Männer voll und ganz zustimmten. Des Weiteren nehmen die Zustimmungsraten mit wachsender Beschäftigtenzahl (mit Ausnahme von Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten) ab. Darüber hinaus konnten vor allem wieder Auszubildende von besonders jungen Unternehmen (26,0 %) profitieren.

Besonders Auszubildende als Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk (26,9 %) profitierten von der ÜLÜ dahingehend, dass sie neue **umweltschonende Verfahren**¹⁸ kennengelernt haben (Gesamt: 13,4 %). Gleiches gilt für Auszubildende in Unternehmen mit einem Betriebsalter von bis zu fünf Jahren (23,3 %).

In Bezug auf die **Verbesserung beruflicher Kontakte** zeigen sich keine merklichen Unterschiede in Abhängigkeit von den Betriebsmerkmalen oder Ausbildungsberufen. Das Gleiche gilt auch für die Zustimmung zur Aussage „Durch die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen habe ich nichts Wichtiges für meinen Beruf gelernt“. Lediglich Auszubildende junger Unternehmen (30,6 %) stimmten der Aussage, durch die ÜLU größere **Chancen auf dem Arbeitsmarkt** erhalten zu haben, deutlich häufiger zu (Gesamt: 22,1 %). Ansonsten zeigen sich hier keine nennenswerten Unterschiede in Abhängigkeit der Personen- oder Betriebsmerkmale bzw. dem erlernten Handwerksberuf.

Ein weiterer Aspekt in Bezug auf den Nutzen der ÜLU bezieht sich auf die **Übertragbarkeit** des durch die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen erworbenen Wissens im Ausbildungsbetrieb, der nachgelagert zu den oben aufgeführten Nutzenaspekten abgefragt wurde. Von allen Auszubildenden stimmte über ein Viertel (26,4 %) vollkommen zu, das erworbene Wissen angewendet zu haben; 50,8 % stimmten zumindest eher zu. Für 5,5 % war eine Übertragbarkeit überhaupt nicht gegeben, für 17,2 % nur eingeschränkt (eher nicht).

Das Gesamturteil zu den überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen fällt insgesamt recht positiv aus. Mehr als die Hälfte der Befragten (54,3 %) empfindet sie als sehr wichtig für ihre Ausbildung, 32,9 % als eher wichtig. Nur 10,2 % waren der Meinung, dass die Lehrlingsunterweisungen eher unwichtig seien. 2,6 % empfanden sie als sehr unwichtig. Erwartungsgemäß besteht ein Zusammenhang zum Erwerb von Handlungskompetenz durch die ÜLU. So gaben 71,1 % derer, die „voll und ganz“ zustimmten, ihre Handlungskompetenz durch die ÜLU erweitert zu haben, an, die ÜLU sei sehr wichtig für ihre Ausbildung gewesen; von diejenigen, die mindestens „eher“ zustimmten, ihre Handlungskompetenz erweitert zu haben, waren es 58,2 %. Betrachtet man die Ergebnisse der verschiedenen Befragungswellen für sich, so zeigen sich sehr ähnliche Werte in allen Befragungsjahren.

5.4. Verbleibstatus

83,1 % der Befragten haben nach eigenen Angaben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. 1,6 % haben die Ausbildung ohne Abschluss beendet, also vorzeitig abgebrochen oder die Abschlussprüfung endgültig nicht bestanden. Der geringe Anteil an Abbrecher/innen erklärt sich daraus, dass die hier befragten Teilnehmenden die ÜLU in der Fachstufe absolvierten (zweites bis viertes Lehrjahr), die meisten Abbrüche aber im ersten Ausbildungsjahr erfolgen. Insofern sind Personen, die ihre Ausbildung im ersten Lehrjahr abgebrochen haben, im Datensatz nicht erfasst – es sei denn, sie haben im Anschluss eine neue Ausbildung bei einem neuen Betrieb oder in einem neuen Ausbildungsberuf begonnen. Die restlichen 15,3 % haben hierzu keine Angabe gemacht. Zu beachten ist in diesem Kontext, dass eine vorzeitige Beendigung der Ausbildung nicht zwingend in langfristig negativen Effekten resultiert. Laut Patzina und Wydra-Somaggio (2021) ist zu unterscheiden, ob es sich dabei um Vertragslösungen handelt, die in einem formalen Berufsabschluss in einem anderen Ausbildungsberuf oder -betrieb resultieren oder um den vollständigen Abbruch der Berufsausbildung:

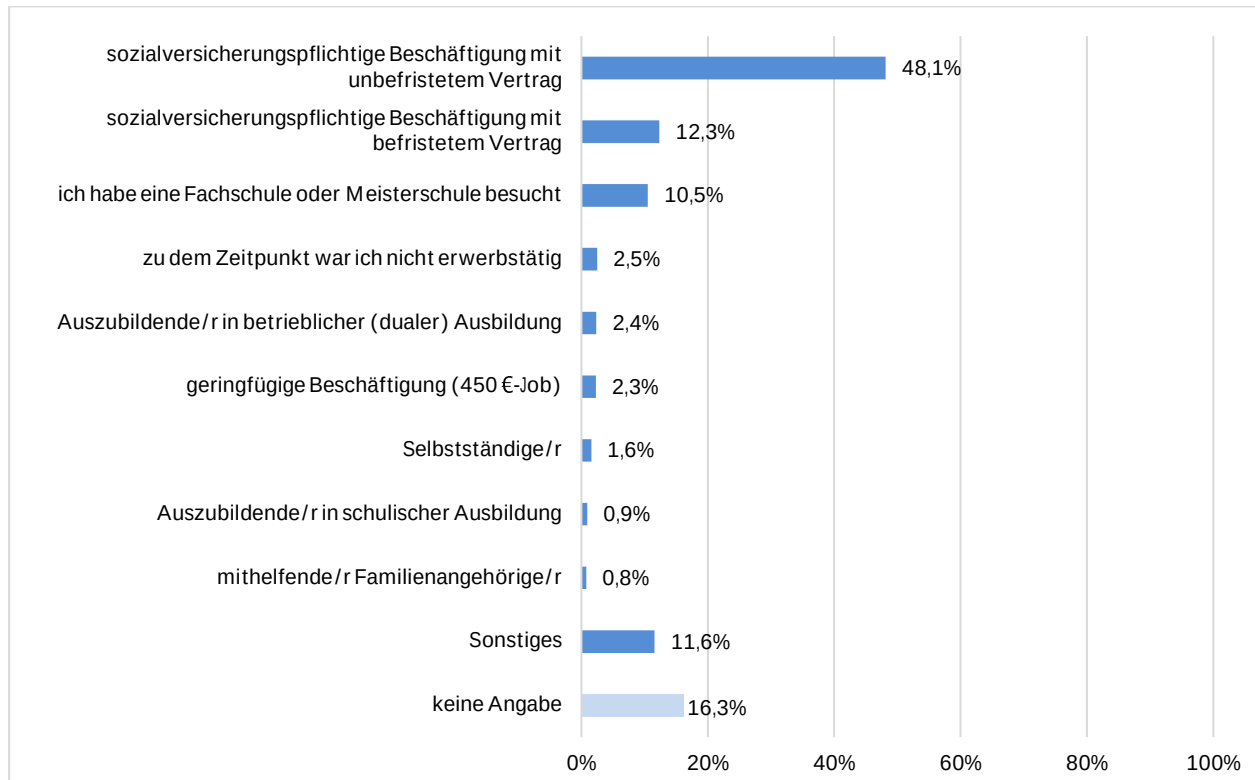
„Die Forschungsergebnisse bestätigen, dass der Erwerb eines formalen Berufsabschlusses maßgeblich für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ist. Sie zeigen darüber hinaus, dass eine vorzeitige Vertragslösung nicht per se mit

¹⁸ Integrativer Bestandteil der Unterweisungspläne im Lebensmittelhandwerk sind Maßnahmen des Umweltschutzes und der rationalen Energieverwendung sowie eine umweltgerechte Abfallentsorgung.

Nachteilen verbunden ist – sie bietet auch die Chance, die ursprüngliche Berufswahlentscheidung zu überdenken und sich beruflich neu zu orientieren, und kann den Erwerbsverlauf neu ausrichten“ (Patzina/Wydra-Somaggio 2021: 9).

Für die Erfassung des längerfristigen Verbleibs wurden die Teilnehmenden gebeten, ihre Erwerbsituation sechs Monate nach Beendigung der Ausbildung zu benennen. Die Befragten konnten mehrere Antwortmöglichkeiten auswählen (vgl. Abbildung 6). Fast die Hälfte der Befragten (48,1 %) war zu diesem Zeitpunkt sozialversicherungspflichtig erwerbstätig mit einem unbefristeten Vertrag. Weitere 12,3 % waren sozialversicherungspflichtig mit befristetem Vertrag beschäftigt (zusammengenommen waren damit 60,0 % der Befragten sozialversicherungspflichtig beschäftigt).¹⁹

Abbildung 6: Erwerbstatus sechs Monate nach Ausbildungsende



Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen (n = 4.236). Mehrfachantworten möglich.

2,3 % gingen einer geringfügigen Beschäftigung nach. Ein Anteil von 3,3 % der Befragten absolvierten noch einmal eine Ausbildung, davon 2,4 % in einem Betrieb und 0,9 % im Rahmen einer schulischen Ausbildung. 0,8 % arbeitete im familiären Betrieb. 1,6 % waren selbstständig und 2,5 % nicht erwerbstätig. Eine Fach- oder Meisterschule besuchten 10,5 % sechs Monate nach der Ausbildung. Dies ist sowohl in Vollzeit als auch berufsbegleitend möglich. Wie die nähere Analyse der Daten zeigt, absolvierten rund drei Viertel der Fach- / Meisterschüler / innen die Schule in Vollzeit und rund ein Viertel berufsbegleitend ergänzend zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (in fast allen Fällen unbefristete Beschäftigung).

Für 11,6 % traf „Sonstiges“ zu. Hierunter fällt z. B. die Aufnahme eines Studiums (3,4 %), der Besuch einer Berufsober- schule (1,2 %) oder ein Auslandsaufenthalt (0,7 %). Die restlichen Nennungen können nicht weiter sinnvoll zusammen- gefasst werden. Des Weiteren haben 16,3 % keine Angabe zu ihrem Erwerbstatus gemacht.

Betrachtet man den Verbleib nach Geschlecht, zeigt sich, dass Frauen häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag erhal- ten haben als Männer (Frauen: 16,3 %, Männer 11,0 %). Sie waren nach Ausbildungsende ebenfalls etwas häufiger wie- der in betrieblicher Ausbildung (Frauen: 4,2 %, Männer: 1,8 %). Hingegen gaben Männer etwas häufiger an, eine Fach- schule oder eine Meisterschule zu besuchen (Männer: 11,3%, Frauen 8,0 %).

Bezogen auf diejenigen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und eine Angabe zum Verbleib gemacht haben (n= 3.462), sind sechs Monate nach Ausbildungsende 71,5 % sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ohne Personen,

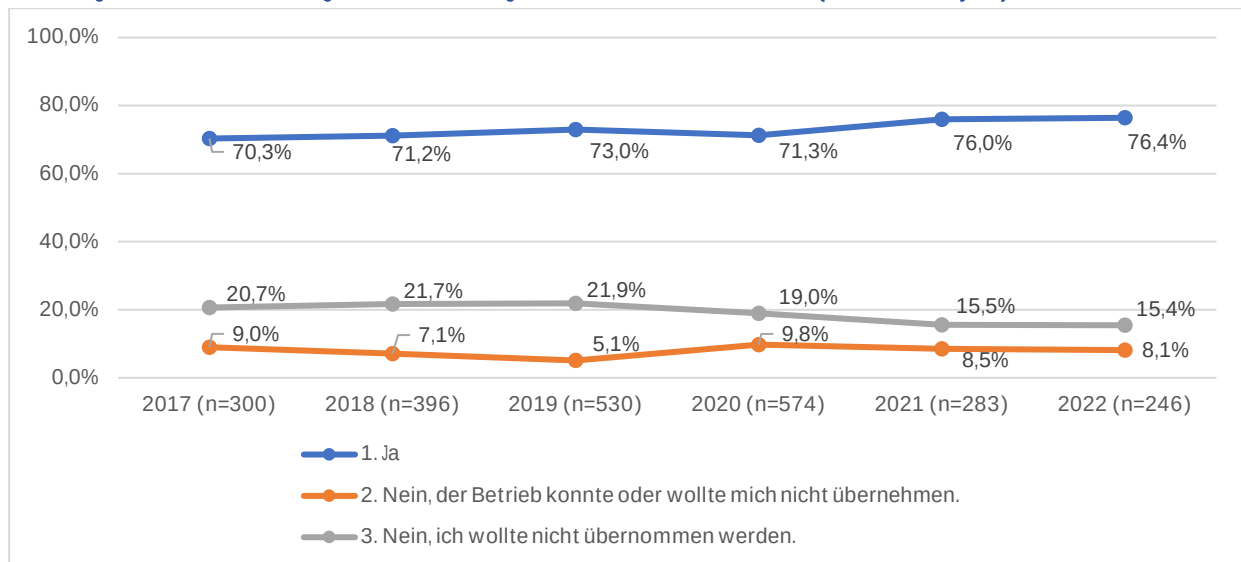
¹⁹ Ohne Doppelnennungen.

die im Anschluss eine weitere betriebliche Ausbildung absolvierten). Zwischen den verschiedenen Austrittsjahren²⁰ zeigen sich keine größeren Abweichungen mit Blick auf die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Dies gilt auch für die sogenannten „Coronajahrgänge“ mit Austritt in den Jahren 2020-2022. Dies mag auf den ersten Blick überraschen, denn wie eine Studie des IAB zeigt, sind während der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 sowohl die Übernahmequoten nach der Ausbildung als auch die Wahrscheinlichkeit neuer Ausbildungsverträge in den von der Krise wirtschaftlich betroffenen Betrieben gesunken (Dummert / Umkehrer 2022). Der sich im Handwerk jahrelang aufgebaute Fachkräftemangel könnte dazu geführt haben, dass gut ausgebildete Fachkräfte auch in Krisenzeiten eingestellt wurden. Ebenfalls ist zu berücksichtigen, dass die Gesamtzahl der ÜLU-Teilnehmenden sowie der Auszubildenden im Handwerk insgesamt im Zeitverlauf abgenommen hat (vgl. Kapitel 2.4 und 4.2), so dass Ausbildungsabsolventen/-innen mit weniger anderen erfolgreichen Absolventen/-innen um Arbeitsplätze konkurrieren. Dies mag die Kriseneffekte zu einem guten Teil aufgewogen haben; allerdings zeigt sich ein leichter Anstieg von (unfreiwilligen) Betriebswechslern (s. Abbildung 7).

89,6 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, arbeiteten sechs Monate nach Beendigung der Ausbildung in ihrem Ausbildungsberuf. Bezogen auf alle Befragten, die berichteten ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen zu haben (unabhängig vom berichteten Erwerbsstatus), liegt die Übernahmequote bei 52,2 %. Zwischen den Austrittsjahren sind keine größeren Veränderungen mit Blick auf die Übernahmequote zu beobachten. Die Übernahmequote fällt damit vergleichsweise gering aus. Für alle Ausbildungsberufe lag die Übernahmequote in Bayern im Jahr 2019 im Mittel bei 75 % (Inifes 2022).

Wie eine Betrachtung der im Ausbildungsbetrieb Beschäftigten und Betriebswechsler/-innen nach Jahr des Austritts zeigt, ist seit Beginn der COVID-19-Pandemie der Anteil derjenigen, die von sich aus nicht übernommen werden wollten, sondern den Betrieb aus eigenem Wunsch gewechselt haben, von über 20,0 % in den Vorjahren leicht auf 15,4 % im Jahr 2022 gesunken (Gesamt: 19,2 %). Entsprechend stieg der Anteil der im Ausbildungsbetrieb Beschäftigten auf 76,4 % im Jahr 2022 (Gesamt 72,8 %, vgl. Abbildung 7) und der Anteil derjenigen, die nicht vom Betrieb übernommen werden konnten/wollten stieg von 5,1 % im Jahr 2019 auf 9,8 % im Jahr 2020 (Gesamt 8,0 %). Zum Teil ging der Betriebswechsel auch mit einem Berufswechsel einher; gleichzeitig gab es auch Fälle, in denen hinterher im Ausbildungsbetrieb in einem anderen Beruf als dem Ausbildungsberuf gearbeitet wurde – dies stellte jedoch die Ausnahme dar.²¹

Abbildung 7: Im Ausbildungsbetrieb Beschäftigte und Betriebswechsler/-innen (nach Austrittsjahr)



Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen (n = 2.526). Die Frage wurde nur gestellt, wenn der/die Befragte angeben hatte, sechs Monate nach Ende der Ausbildung sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen zu sein.

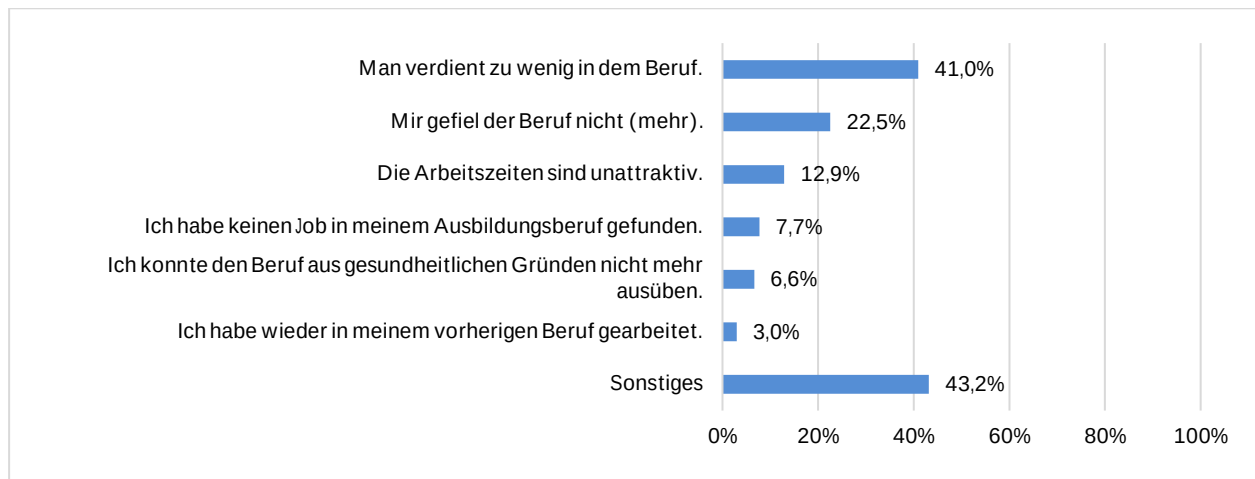
²⁰ Gemeint ist jeweils das Datum sechs Monate nach Austritt.

²¹ Z. B. ausgebildeter Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik als Systemtechniker für SPS-Programmierung beschäftigt, ausgebildeter Kraftfahrzeugmechatroniker als Serviceberater beschäftigt, u. ä.

Der Großteil derjenigen, die den Betrieb gewechselt haben, fand es jedoch sehr leicht (48,5 %) oder eher leicht (34,9 %), eine neue Anstellung im Ausbildungsberuf zu finden. Dies zeigt, dass die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen nach Beendigung der Ausbildung gelingt. 8,0 % derjenigen, die nicht im Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind, wechselten in die Zeit- oder Leiharbeit.²²

Insgesamt 10,3 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hatten angegeben, sechs Monate nach Ende der Ausbildung nicht in ihrem Ausbildungsberuf gearbeitet zu haben. Nur für wenige Personen erfolgte der Berufswechsel dabei unfreiwillig. In Abbildung 8 werden die Gründe für den Berufswechsel aufgezeigt. Die meisten Personen dieser Gruppe (41,0 %) begründeten den Wechsel damit, in dem Ausbildungsberuf nicht genug zu verdienen. 22,5 % gefiel der Beruf nicht (mehr). Für 12,9 % waren die Arbeitszeiten zu unattraktiv. 3,0 % entschieden sich, wieder in ihrem vorherigen Beruf zu arbeiten. Lediglich 7,7 % hatten keine Anstellung in ihrem Ausbildungsberuf gefunden; 6,6 % konnten den Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben. Für 43,2 % traf „Sonstiges“ zu. Aus den offenen Angaben zu „Sonstiges“ ließen sich weitere Kategorien ableiten (ohne Abbildung): Insgesamt 4,1 % (bezogen auf alle Berufswechsler/innen) hatten das Bedürfnis, sich weiter zu qualifizieren und etwas Neues zu lernen. Für 3,0 % handelte es sich bei dem Job sechs Monate nach Ausbildungsende lediglich um einen Übergangsjob; weitere 7,0 % hatten ein attraktives Angebot in einem anderen Berufsbereich erhalten. Außerdem gaben 4,1 % an, den Ausbildungsbetrieb aufgrund eines schlechten Betriebsklimas verlassen zu haben.

Abbildung 8: Gründe für Berufswechsel

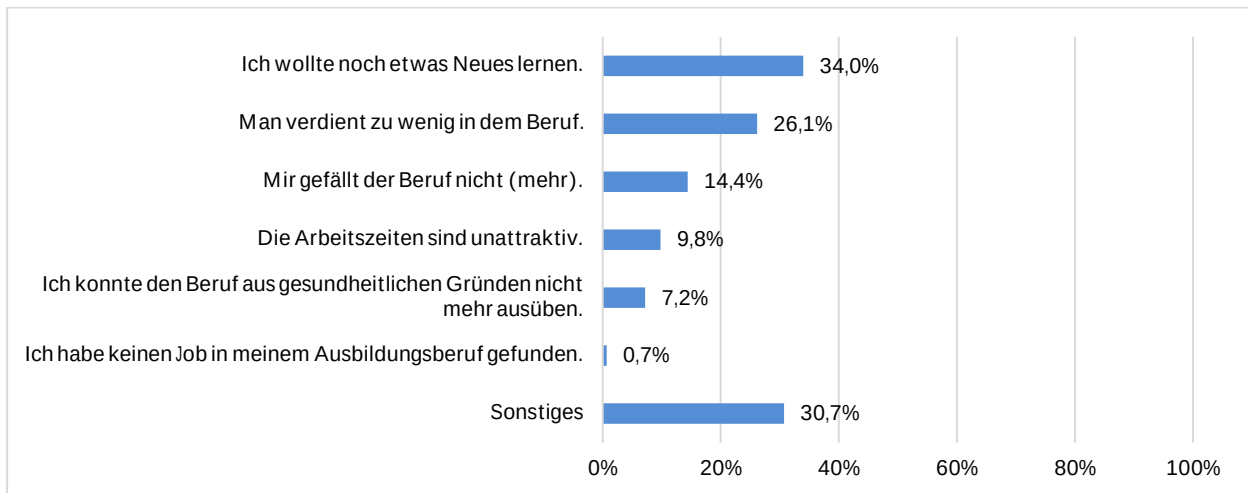


Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen (n = 271). Mehrfachantworten möglich.

Von allen Befragten haben insgesamt 3,6 % noch einmal eine neue Ausbildung begonnen. 34,0 % dieser Gruppe gaben als Grund dafür an, noch etwas Neues lernen zu wollen (vgl. Abbildung 9). 26,1 % gaben ein zu niedriges Gehalt im bisherigen Ausbildungsberuf als Begründung an, eine neue Ausbildung begonnen zu haben. 14,4 % gefiel der Ausbildungsberuf nicht (mehr) und 9,8 % derjenigen, die eine neue Ausbildung begonnen haben, waren die Arbeitszeiten im alten Ausbildungsberuf zu unattraktiv. 7,2 % begannen eine neue Ausbildung, weil sie den Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben konnten. 0,7 % fanden keinen Job im Ausbildungsberuf. Für 30,7 % traf „Sonstiges“ zu.

²² Bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt der Anteil von Personen in Zeit- oder Leiharbeit bei 2 %.

Abbildung 9: Gründe für neue Ausbildung

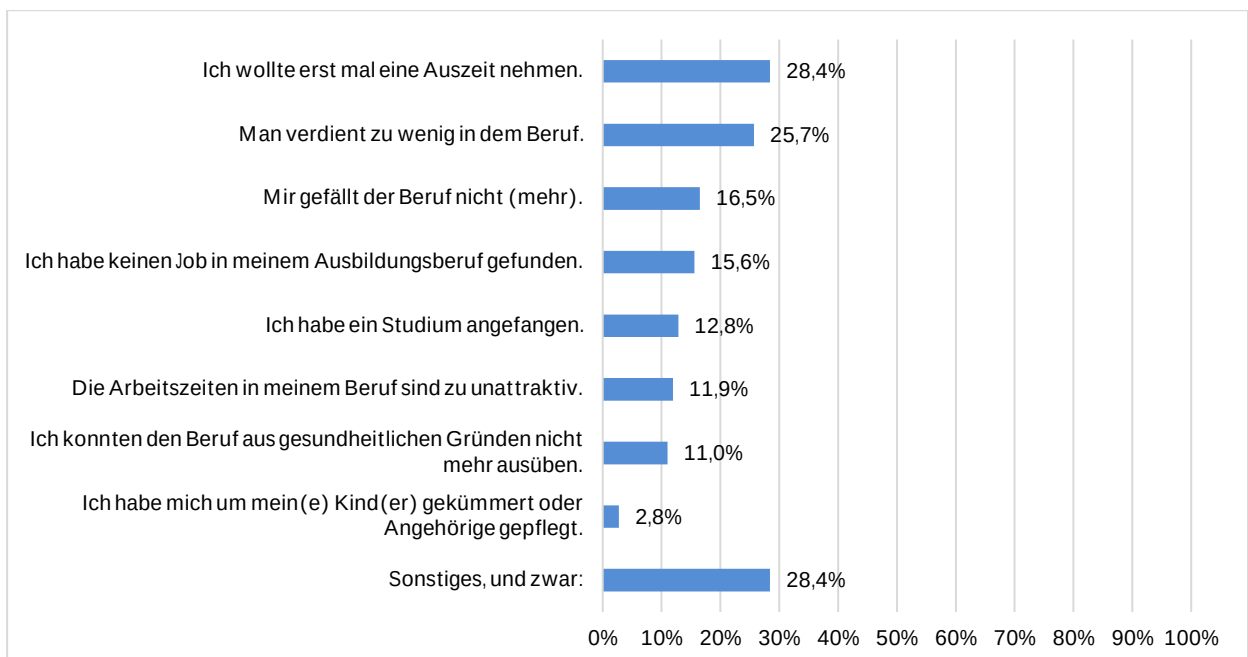


Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen (n = 153). Mehrfachantworten möglich.

Von allen Befragten gaben nur 2,5 % an, sechs Monate nach Ausbildungsende keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen zu sein. Die meisten Befragten dieser Gruppe (28,4 %) begründeten dies damit, erst einmal eine Auszeit genommen zu haben (vgl. Abbildung 10). In der ersten Welle 2019 wurde diese Antwortmöglichkeit noch deutlich häufiger gewählt (Anteil: 37,8 %) als seit Beginn der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020. Für 25,7 % waren der Verdienst und für 11,9 % die Arbeitszeiten zu unattraktiv, um einer Beschäftigung nachzugehen. 12,8 % begannen ein Studium und standen damit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.

Sowohl der Anteil derer, denen ihr Beruf nicht (mehr) gefiel (16,5 %; 2019: 8,9 %) als auch der Anteil derer, die nach Ausbildungsende erst mal keinen Job gefunden haben (15,6 %; 2019: 11,1 %) sind im Zeitverlauf angestiegen. Dies dürfte z. T. auch auf die Auswirkungen der pandemischen Lage in den Jahren 2020-2022 zurückzuführen sein. Einige Befragte konnten demgegenüber aus persönlichen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen: 11,0 % konnten den Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben; 2,8 % waren in die Pflege oder Erziehung ihrer Kinder oder Angehörigen eingebunden.

Abbildung 10: Gründe für Nichterwerbstätigkeit



Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen (n = 109). Mehrfachantworten möglich.

Die Friktionen, die sich an der sog. „zweiten Schwelle“ zwischen beruflicher Ausbildung und Erwerbstätigkeit ergeben, ordnen sich in den längeren Prozess der individuellen Berufsorientierung, der Entwicklung von Vorstellungen über bestehende Chancen auf dem Arbeitsmarkt bzw. der Schärfung der eigenen Vorstellungen vom beruflichen Lebensweg ein. Der in den Teilnehmendenbefragungen gemessene relativ geringe Anteil an Personen, die in Nichterwerbstätigkeit verbleiben (2,5 %), ist erfreulich, auch wenn es aufgrund eines erklecklichen Anteils an unvollständigen Angaben zum Erwerbsstatus eine weitere Gruppe mit unklarem Verbleib gibt.

Insgesamt lässt sich mit Blick auf den Verbleibstatus subsumieren, dass rund jede/r zweite Teilnehmende sechs Monate nach Ausbildungsende in einem unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen „Normalarbeitsverhältnis“ beschäftigt war. Dennoch gibt es einen erheblichen Anteil an Personen, die in der Befragung angaben, trotz erfolgreich abgeschlossener Prüfung keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auszuüben (oder anderweitig im Handwerk tätig zu sein, beispielsweise als Selbständige/r oder mithelfende/r Familienangehörige/r bzw. mit entsprechender Berufsperspektive während des Besuchs der Meisterschule oder Fachschule). Die Gründe hierfür sind vielfältig und reichen von der Entscheidung zu einer weitergehenden Qualifikation (BOS, Studium) über Arbeitslosigkeit bis hin zu persönlichen Gründen (Schwangerschaft, Krankheit). Entscheidungen für den Übergang in Bildung können in den Jahren der COVID-19-Pandemie in einzelnen Berufen auch durch schlechtere Alternativen am Arbeitsmarkt beeinflusst worden sein; dies lässt sich aber nicht für das Handwerk verallgemeinern.

Insgesamt zeigt sich ein heterogenes Bild, welches aber die seit Langem bestehenden Herausforderungen des Handwerks, einen auskömmlichen Fachkräftenachwuchs zu sichern, widerspiegelt. Wie die Ergebnisse gezeigt haben, ist die Tatsache, dass nicht alle Befragten im Ausbildungsberuf arbeiten, in erster Linie eine freiwillige Entscheidung, die auf die fehlende Attraktivität des Ausbildungsberufs (z. B. Gehalt, Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten) zurückzuführen ist.

6. Gesamtfazit

Im Zuge der abschließenden Bewertung soll dargelegt werden, inwiefern die Zielsetzungen auf den unterschiedlichen Ebenen der Programmlogik (vgl. Kapitel 3) realisiert werden konnten und welche Wechselwirkungen ggf. zwischen den Ebenen bestehen.

Im Folgenden werden noch einmal die zentralen Befunde auf Ebene der Ressourcen/Inputs und der Aktivitäten/ Maßnahmen sowie auf Ebene des Outputs, Outcomes und Impacts zusammengefasst und in Relation zu den ursprünglichen Zielsetzungen bewertet. Dabei wird auch auf die Kontextbedingungen eingegangen. Die Evaluation stützt sich dabei auf Dokumentenanalysen, Auswertungen von Monitoringdaten²³ sowie quantitative Befragungen von Teilnehmenden in mehreren Erhebungswellen. Auf konkrete Handlungsempfehlungen wird an dieser Stelle verzichtet, da die Möglichkeiten der Steuerung durch das zuständige Ressort bzw. die ESF-Verwaltungsbehörde sehr begrenzt sind. Zu berücksichtigen ist an dieser Stelle, dass die Ergebnisse zum Nutzen der ÜLU, ausschließlich die Perspektive der Teilnehmenden widerspiegeln.

Ressourcen/Inputs

Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk ist fester Bestandteil der Ausbildungsordnung und somit für alle Auszubildenden verpflichtend. Die Handwerkskammern sind die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen (§ 71 BBiG i. V. m. §§ 41 und 91 HwO) und sorgen in dieser Funktion übergreifend für eine ordnungsgemäße Abwicklung sowie für ein gleichmäßig hohes Niveau der ÜLU. Die Finanzierung erfolgt durch den Bund, die Länder sowie die Handwerkswirtschaft. Die Planung und Steuerung konnte zu Beginn der Förderperiode 2014-2020 auf bereits bekannte Strukturen aus der Förderperiode 2007-2013 aufgesetzt werden. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung, die in der Fachstufe (Lehrjahre 2-4) über den ESF gefördert wird, an langjährige Erfahrungswerte anknüpfen und diese erfolgreich weiterführen konnte.

Insgesamt stehen in der Förderaktion 8 für die ÜLU bis Ende 2023 27,7 Mio. Euro ESF-Mittel zur Verfügung. Die Finanzierungsanteile an den Kurskosten in der Fachstufe stellen sich wie folgt dar: Jeweils rund ein Drittel wird vom Bund bzw. vom Freistaat Bayern übernommen, 14 % entfallen auf den ESF, der Rest wird von den Betrieben übernommen. Die Förderung über den ESF dient in erster Linie dazu, die ausbildenden Handwerksbetriebe finanziell zu entlasten.

Während der COVID-19-Pandemie wurde durch eine Übernahme des finanziellen Eigenanteils der Handwerksbetriebe über eine Erhöhung des ESF-Anteils von 14 % auf 33 % zur Entlastung der Betriebe und Sicherung der Ausbildungsplätze beigetragen. Das indikative ESF-Mittelvolumen wurde Ende 2022 bereits deutlich überschritten. Aufgrund von Mittelverschiebungen innerhalb der Prioritätsachse A des Operationellen Programms steht die Umsetzung der Förderaktion jedoch nicht in Gefahr, sondern kann problemlos bis zur Beendigung der Förderperiode ausfinanziert werden.

Aktivitäten/Maßnahmen

In den ÜLU-Maßnahmen sollen alle notwendigen berufspraktischen Kompetenzen und Kenntnisse des jeweiligen Ausbildungsberufs vermittelt werden. Damit sollen unabhängig von der Ausbildungsfähigkeit des einzelnen Betriebs ein gleichmäßig hohes Ausbildungsniveau im Handwerk gesichert und die Arbeitsmarktchancen der Auszubildenden gesteigert werden. Da die Abschlussprüfungen das gesamte Berufsbild umfassen, sind die ÜLU-Kurse außerdem ein wichtiger Bestandteil der Prüfungsvorbereitung. Die ÜLU ist entsprechend den Annahmen umso wichtiger, je spezialisierter bzw. weniger fortschrittlich der Ausbildungsbetrieb ist.

Bei der ÜLU handelt es sich um ein- oder mehrwöchige berufsspezifische Praxiskurse. Die Durchführung erfolgt bei den Kammern und Innungen, zum Teil auch überregional. Letzteres gilt insbesondere für Berufe mit geringen Auszubildendenzahlen. Die ESF-Förderung beschränkte sich auf Lehrlingsunterweisungen von Auszubildenden des Handwerks im

²³ Da die Förderung zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht abgeschlossen war und noch nicht alle Monitoringdaten vorlagen, sind die Ergebnisse des vorliegenden Abschlussberichts als nicht vollumfassend zu verstehen; grundlegende Änderungen sind für die letzten Fördermonate dennoch nicht zu erwarten.

zweiten bis vierten Ausbildungsjahr (Fachstufe). Im Durchschnitt absolvierten die Auszubildenden 4,2 Kurse innerhalb der gesamten Fachstufe.

Infolge der COVID-19-Pandemie konnten viele Lehrlingsunterweisungen nicht stattfinden bzw. nur unter besonderen Auflagen. Aufgrund der primär berufspraktischen Lehrinhalte war eine digitale Umsetzung in der Regel nicht möglich (StMAS 2022). Entsprechend reduzierte sich Zahl der ÜLU-Teilnehmenden (-16,8%) sowie die Zahl der Lehrgänge (-6,9 %) im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr sehr deutlich (BHT 2019, 2020b). 2021 verbesserte sich die Situation etwas. Dennoch konnte das Niveau des Vorkrisenjahrs 2019 nicht erreicht werden, was auf die im Jahr 2021 nach wie vor bestehenden Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung, wie z. B. Teilnehmendenzahlbegrenzungen aufgrund von Hygieneverordnungen zurückgeführt werden kann. 2021 nahmen immer noch 12,0 % weniger Teilnehmende an einer Lehrlingsunterweisung teil. Die Zahl der Lehrgänge lag 2021 hingegen nur noch 3 % unter dem Vorkrisenniveau im Jahr 2019 (BHT 2022b).

Output

Bis Ende 2023 sollen 120.125 Teilnehmende gefördert werden. Als Teilnehmende werden nur Neueintritte gezählt, also Personen, die erstmalig in dieser Förderperiode im Zuge ihrer Ausbildung an einer Lehrlingsunterweisung teilnehmen. Alle Teilnehmenden (=Personen) werden somit nur einmal gezählt, unabhängig davon, wie viele Kurse sie im Laufe ihrer Ausbildung bzw. eines Kalenderjahres besuchen.²⁴

Bis Ende 2021²⁵ wurden rund 121.528 Teilnehmende in der Förderaktion 8 registriert. Bezogen auf den Output-Zielwert in Höhe von 120.125 Teilnehmenden, die bis zum Ende der Förderperiode erreicht werden sollen, liegt der Umsetzungsstand damit bei 101,2 %. Hinzu kommen noch die in den Jahren 2022 geförderten Teilnehmenden, so dass der Umsetzungsstand insgesamt noch höher zu beziffern ist. Der Frauenanteil liegt entsprechend der Verteilung der Auszubildenden im Handwerk bei 18,4 %. Von allen Teilnehmenden haben 88,8 % die deutsche Staatsangehörigkeit, 77,6 % sind in Deutschland geboren. Im Zeitverlauf lässt sich eine Zunahme von Personen mit eigenem Migrationshintergrund beobachten (2015: 4,2 %; 2021: 11,4 %). Zu beachten ist außerdem der steigende Anteil von Personen, die Angaben zu ihrem Geburtsland verweigert haben. Entsprechend ist davon auszugehen, dass der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund tatsächlich noch etwas höher ausfällt. Hieraus ergeben sich besondere Anforderungen an die Umsetzung der ÜLU.

Wie die Teilnehmendenbefragungen zeigten, absolvierten die Befragten ihre Ausbildung in den meisten Fällen in Vollzeit in einem langjährig etablierten Betrieb; die meisten Ausbildungsbetriebe beschäftigten zehn bis maximal 49 Personen.

Die Ausbildungsqualität innerhalb der Betriebe gestaltete sich aus Sicht der Auszubildenden im Großen und Ganzen zufriedenstellend. Dennoch stellte ein nicht unerheblicher Teil Optimierungspotenzial fest. Nur 38,5 % der Befragten stimmten beispielsweise voll und ganz zu, dass das Leistungsspektrum ihres Ausbildungsbetriebs vielfältig sei. Sogar nur 27,0 % stimmten uneingeschränkt zu, dass der Ausbildungsbetrieb technisch auf dem neuesten Stand sei. Diese Ergebnisse manifestieren die Relevanz überbetrieblicher Lehrlingsunterweisungen.

Outcome

Die ÜLU zielt darauf ab, die berufsspezifischen Kompetenzen und Kenntnisse von Auszubildenden zu verbessern. Nach Angaben der Befragten steigerten die ÜLU-Kurse vor allem das Wissen über Arbeitssicherheit. Sie stellten zudem für viele Befragte eine gute Vorbereitung auf die Abschlussprüfung dar. Insgesamt profitieren nahezu alle Auszubildenden (in unterschiedlicher Weise) von ihrer Teilnahme an der ÜLU. Entsprechend wird die ÜLU auch von dem Großteil der Befragten als sehr wichtig für die Ausbildung erachtet. Sie kann somit als wichtiges Instrument zur Förderung der Ausbildungsqualität betrachtet werden. Zu beachten ist, dass sich die Zielsetzungen bzw. Schwerpunkte innerhalb der ÜLU-Kurse zum Teil je nach Ausbildungsberuf stark unterscheiden. Entsprechend wurde der Nutzen der ÜLU, bzw. einzelne Aspekte davon, von den ehemaligen Auszubildenden zum Teil recht unterschiedlich bewertet. Unterschiede in der Bewertung zeigen sich je nach Betriebsgröße und Alter des Ausbildungsbetriebs. Vor allem in ganz jungen Betrieben stiftet die ÜLU tendenziell einen großen Nutzen. Wie die Ergebnisse der Studie von Rehbold und Weifels (2020) gezeigt hat, dient die ÜLU darüber hinaus auch dazu, im Zuge kooperativer Lernformate die Teamkompetenzen der Auszubildenden zu stärken.

²⁴ Im Unterschied dazu zählt der Bayerische Handwerkstag (2019a) (vgl. Kapitel 2.4) alle Teilnehmenden an Kursen innerhalb eines Kalenderjahres.

²⁵ Zum Zeitpunkt der Berichtslegung lagen im Monitoringsystem noch keine Teilnehmendendaten für das Jahr 2022 vor.

Vor dem Hintergrund der in Kapitel 1 genannten Ziele, dass über die ÜLU vor allem Defizite infolge einer zunehmenden Spezialisierung der Ausbildungsbetriebe oder einer ausbleibenden Anpassung an aktuelle technische Entwicklungen – insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen – kompensiert werden sollen, sind die Ergebnisse der Teilnehmendenbefragung jedoch zumindest etwas kritischer zu bewerten. Die Anteile der Teilnehmenden, die über die gesamte Ausbildungszeit neue handwerkliche Verfahren, neue technische Geräte, neue Tätigkeitsfelder oder umweltschonende Verfahren im Rahmen der ÜLU kennengelernt haben, bleiben in Anbetracht der Zielsetzungen etwas hinter den Erwartungen zurück – auch wenn sie in keinem Fall als „schlecht“ zu bewerten sind. Unsere Ergebnisse decken sich dabei zudem weitestgehend mit den Erkenntnissen der Studien des FBH, die sich sowohl an Auszubildende (Rehbold / Weifels 2020) als auch an Ausbildungsbetriebe (Rehbold et. al 2020) richteten. In Anbetracht der Zielsetzungen waren größere Abstände in Abhängigkeit der Betriebsgröße zu erwarten. Zwar stimmten in der Gruppe der Kleinst- und Kleinbetriebe (bis zu 49 Beschäftigte) im Vergleich zu Auszubildenden in Großbetrieben (mindestens 250 Beschäftigte) anteilig etwas mehr Befragte den jeweiligen Aussagen zu²⁶, aus unserer Sicht hätten sich hier aber insgesamt deutlich größere Differenzen abzeichnen sollen. Zudem lassen sich in Bezug auf die vier Kriterien kaum Unterschiede zwischen mittleren (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetrieben feststellen.

Insgesamt – auch vor dem Hintergrund der positiven Gesamtbewertung der ÜLU – lässt sich aus den Ergebnissen vorsichtig schlussfolgern, dass die Vermittlung aktueller/neuer berufspraktischer Verfahren und Technologien zugunsten wichtiger theoretischer oder pädagogischer Inhalte etwas in den Hintergrund rückt. In diesem Kontext kann hinterfragt werden, inwiefern die Zielsetzung eine hohe Ausbildungsqualität in allen Betrieben zu sichern, gewährleistet werden kann, da sich die technische Ausstattung oder das Leistungsspektrum zwischen den Ausbildungsbetrieben zum Teil stark unterscheidet und nicht wenige Auszubildende die technische Ausstattung bzw. die Vielfältigkeit des Leistungsspektrums des Ausbildungsbetriebs bemängeln. Fraglich ist außerdem, ob die Vermittlung von „Neuem“ ggf. dazu beitragen kann, die Attraktivität der Ausbildungsberufe zu steigern.

Als weiteres Erfolgskriterium der Förderung soll der Anteil der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen konnten betrachtet werden. Als Zielwert für den Ergebnisindikator wurden 67,0 % festgelegt. Laut Monitoringdaten haben 85,2 % aller ÜLU-Teilnehmenden – und damit weit mehr als erwartet – ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Dies entspricht in etwa auch den Ergebnissen der Teilnehmendenbefragung, bei der eine Erfolgsquote von 83,1 % gemessen wurde.²⁷ Da die meisten Abbrüche jedoch zu Beginn der Ausbildung stattfinden, also im ersten Ausbildungsjahr, die Förderung sich aber auf Auszubildende im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr beschränkt, wurde der Zielwert im Rahmen der Programmplanung zu niedrig angesetzt.

In der Befragung wurde auch der weitere Verbleibstatus abgefragt. Demnach gingen 60,4 % der Befragten sechs Monate nach Beendigung der Ausbildung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach, der überwiegende Anteil davon unbefristet. Auch in den sogenannten „Coronajahrgängen“ mit Austritt in den Jahren 2020-2022 zeigen sich keine größeren Abweichungen mit Blick auf die Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, auch wenn ein leichter Anstieg von (unfreiwilligen) Betriebswechsler/innen zu konstatieren war.

Im Ganzen zeigt sich mit Blick auf den Verbleib ein heterogenes Bild, welches aber die seit Langem bestehenden Herausforderungen des Handwerks, einen auskömmlichen Fachkräftenachwuchs zu sichern, widerspiegelt. Die fehlende Attraktivität der Ausbildungsberufe, z. B. im Hinblick auf Gehalt, Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten etc., ist in erster Linie ursächlich dafür, dass die Befragten nach Beendigung der Ausbildung nicht in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten.

Bezogen auf alle Befragten, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, lag die Übernahmequote (Anstellung im ehemaligen Ausbildungsbetrieb) bei 52,2 %. Die Übernahmequote fällt damit vergleichsweise gering aus. Für alle Ausbildungsberufe lag die Übernahmequote in Bayern im Jahr 2021 im Mittel bei 75 % (Inifes 2021).²⁸

Ein weiteres Ziel der ÜLU ist die Verbesserung zukünftiger Berufsmöglichkeiten. Dadurch, dass über die ÜLU-Kurse viele relevante Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungsberufs vermittelt werden, können die Teilnehmenden nach ihrer Ausbildung auch in anderen Betrieben produktiv tätig werden. Jedoch waren nur 22,1 % der Befragten voll und ganz der Meinung, durch die Teilnahme an der ÜLU größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten zu haben. Dass ihre Arbeitsmarktchancen nach Abschluss der Ausbildung jedoch grundsätzlich recht gut sind, zeigen die Angaben der

²⁶ Mit Ausnahme des Kriteriums „neue Tätigkeitsfelder“: Hier weisen Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten die geringsten Zustimmungsraten auf.

²⁷ Kleinere Abweichungen sind z. B. unvollständigen Angaben einiger Befragter geschuldet sowie der Tatsache, dass nicht alle Jahrgänge befragt wurden.

²⁸ Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Übernahmequoten tendenziell im Öffentlichen Dienst und im produzierenden Gewerbe am höchsten ausfallen (vgl. Inifes 2018, S. 59). Die Differenzen können zum Teil auch durch die unterschiedliche Datengrundlage erklärt werden.

Auszubildenden, die in einem anderen Betrieb beschäftigt wurden, nachdem sie ihre Ausbildung erfolgreich beendet hatten: So gab der Großteil derjenigen, die den Betrieb gewechselt hatten, an, es sei sehr leicht (48,5 %) oder eher leicht (34,9 %) gewesen, eine neue Anstellung im Ausbildungsberuf zu finden.

Impact

Die ÜLÜ zielt darauf ab, eine – den jeweiligen wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen angepasste – hohe Ausbildungsqualität, unabhängig vom einzelnen Ausbildungsbetrieb, zu sichern. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses sowie der Anpassung der Arbeitskräfte an den Wandel.

Die ÜLU-Kurse stellen grundsätzlich einen wichtigen Baustein für die Ausbildung im Handwerk dar. Sie vermitteln wichtige zusätzliche Kenntnisse und tragen somit zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Auszubildenden bei. Der ESF leistet darüber hinaus einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Ausbildung von Nachwuchskräften der Handwerksbetriebe, indem er die Betriebe finanziell spürbar entlastet. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten im Handwerk (im Vergleich zur Gesamtwirtschaft) besonders hoch ausfällt, kommt der ÜLU eine große Bedeutung zu.

Mit Blick auf den Verbleibstatus der Auszubildenden lässt sich festhalten, dass ergänzende Maßnahmen angezeigt sind, um weitere Beiträge zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und zur Steigerung der Attraktivität der Handwerksberufe zu leisten.

Kontextbedingungen

Die Umsetzung der ÜLU ist von verschiedenen Kontextfaktoren abhängig. Hier spielen insbesondere der technologische sowie der demografische Wandel eine zentrale Rolle. Infolge des technologischen Wandels ergeben sich konkrete Anforderungen hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung der ÜLU-Kurse (Arbeitsmarkt 4.0/Digitalisierung).

Statistische Analysen zeigen, dass das Handwerk in Bayern insgesamt durch eine positive Entwicklung gekennzeichnet ist. Der Längsschnittvergleich zeigt, dass die Zahl der Beschäftigten von 2013 bis 2019 sowohl in Bayern als auch im Bund gestiegen ist. Hierbei kann Bayern einen deutlich stärkeren Zuwachs verzeichnen als der Bund. In den Jahren 2020 und 2021 ist ein Rückgang der Beschäftigtenzahl aufgrund der Pandemie zu verzeichnen. Trotz des Rückgangs der Beschäftigtenzahl in den Jahren 2020 und 2021 ist dennoch ein gleichzeitiger Anstieg des nominalen Umsatzes pro tätiger Person zu verzeichnen – die Entwicklung des realen Umsatzes fiel jedoch in beiden Jahren negativ aus. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt lässt sich für Bayern zudem eine besonders hohe Produktivität beobachten.

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft fällt der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten mit 7,1 % vergleichsweise hoch aus. Allerdings ist zu beachten, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe je nach Handwerksgruppe variiert. Der Frauenanteil ist seit vielen Jahren rückläufig und betrug im Jahr 2020 insgesamt lediglich 18 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Auszubildenden in den letzten Jahren recht stabil geblieben. Im Vergleich zu 2005 wurden im Jahr 2020 jedoch 17,6 % weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Aktuell übersteigt zudem das Angebot an Ausbildungsplätzen die Nachfrage, weshalb mehr als jeder fünfte Ausbildungsplatz unbesetzt ist. Dies führt zumindest kurzfristig dazu, dass Auszubildende mit niedrigerem Bildungsniveau höhere Chancen auf eine duale Ausbildung haben. Ein längerfristiger Vergleich zeigt jedoch, dass die Zahl der Auszubildenden, die über einen erfolgreichen Abschluss der Mittelschule verfügen, im Zeitverlauf stark gesunken ist (2010: 64 %, 2021: 46 %). Hinzu kommt, dass im Handwerk vergleichsweise viele Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst werden. Potenzial zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses besteht jedoch in der Zuwanderung junger Menschen aus dem Ausland. Ihr Anteil an allen Auszubildenden ist von 8 % im Jahr 2015 auf 15 % im Jahr 2020 gestiegen. Hieraus ergeben sich – auch für die ÜLU – neue Herausforderungen, die vor allem auf vorhandene sprachliche Defizite der Teilnehmenden zurückzuführen sind. Der Bedarf an praktischer Bildung sowie an Zusatzangeboten zur sprachlichen Aus- und Weiterbildung steigt. Auf der anderen Seite erhöhen die Handwerkskammern ihre Anstrengungen, mehr Abiturienten/innen bzw. Studienabbrecher/innen für das Handwerk zu gewinnen, was gegebenenfalls dazu führt, dass die Heterogenität der Teilnehmenden innerhalb der einzelnen ÜLU-Kurse steigt.

Daneben fällt die Weiterbildungsbeteiligung im Handwerk sehr gering aus. Im Jahr 2021 nahmen in Bayern lediglich 41.139 Personen an einer Fortbildung teil (inkl. Meistervorbereitungskurse). Dies entspricht einem Anteil von 4,3 % gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl. Seit 2019 ist die Zahl der Fortbildungsteilnehmenden um 26 % zurückgegangen. Vor allem vor dem Hintergrund, dass die Weiterbildungsbeteiligung so niedrig ist, kommt der Qualifizierung im Rahmen der Ausbildung – und damit auch der ÜLU – eine besonders wichtige Rolle zu.

7. Literaturverzeichnis

- Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern, Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) (2019): URL: <http://www.hwk-bayern.de/74,0,3830.html> [Letzter Zugriff: 11. Oktober 2019].
- BHT (Bayerischer Handwerkstag) (2020a): Geschäftsbericht BHT 2020. Das bayerische Handwerk im Jahr 2019 und im ersten Halbjahr 2020. URL: <https://www.dasbayerischehandwerk.de/artikel/geschaeftsbericht-des-bayerischen-handwerkstages-74,1687,4791.html> [Letzter Zugriff: 5. Dezember 2022].
- BHT (Bayerischer Handwerkstag) (2020b): Handwerk aktuell. Daten über Handwerk und Wirtschaft in Bayern und in der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2019. Bayerischer Handwerkstag: München.
- BHT (Bayerischer Handwerkstag) (2021a): Geschäftsbericht BHT 2021. Das bayerische Handwerk im Jahr 2020 und im ersten Halbjahr 2021. URL: <http://www.dasbayerischehandwerk.de/artikel/geschaeftsbericht-74,1688,4791.html> [Letzter Zugriff: 2. November 2022].
- BHT (Bayerischer Handwerkstag) (2021b): Handwerk aktuell. Daten über Handwerk und Wirtschaft in Bayern und in der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2020. Bayerischer Handwerkstag: München.
- BHT (Bayerischer Handwerkstag) (2022a): Geschäftsbericht BHT 2022. Das bayerische Handwerk im Jahr 2021 und im ersten Halbjahr 2022. URL: <https://www.dasbayerischehandwerk.de/artikel/zahlen-daten-fakten-74,1657,4757.html> [Letzter Zugriff: 2. November 2022].
- BHT (Bayerischer Handwerkstag) (2022b): Handwerk aktuell. Daten über Handwerk und Wirtschaft in Bayern und in der Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2021. URL: <https://www.hwk-muenchen.de/downloads/handwerk-aktuell-2021-74,13154.pdf> [Letzter Zugriff: 2. November 2022].
- BiBB (Bundesinstitut für Berufliche Bildung) (2022): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport%202022_20102022_online.pdf [Letzter Zugriff: 7. November 2022].
- Dummert, Sandra/ Umkehrer, Matthias (2022): Weniger Übernahmen nach einer betrieblichen Ausbildung. Auswirkungen der Covid-19-Pandemie nach dem ersten Lockdown 2020, IAB-Kurzbericht 4/2022, URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-04.pdf> (abgerufen am 13.03.2023).
- HPI (Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik) (2019): Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk. Zahlen und Analysen zur Inanspruchnahme im Jahr 2018. URL: https://hpi-hannover.de/dateien/Schulungsquoten/Inanspruchnahme_UELU_2018.pdf [Letzter Zugriff: 5. Dezember 2022].
- HPI (Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik) (2021): Überbetriebliche Unterweisung im Handwerk. Zahlen und Analysen zur Inanspruchnahme im Jahr 2021. URL: <https://hpi-hannover.de/gewerbefoerderung/schulungsquoten.php> [Letzter Zugriff: 7. November 2019].
- Inifes (Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH) (2022): Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2017 – Teil 1. Repräsentative Analysen auf Basis des Betriebspanels 2021. URL: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/arbeit/iab-panel_bayern_2021_-_teil_i_final.pdf [Letzter Zugriff: 27. Februar 2023].
- Patzina, Alexander/Wydra-Somaggio, Gabriele (2021): Ohne Abschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer. Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen im Vergleich, IAB-Kurzbericht 18/2021. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-18.pdf> [letzter Zugriff: 31. Januar 2023].
- Rehbold, Rolf R./ Weifels, Nadine (2020): ÜLU-Erfolgsberichterstattung. Test der Auszubildendenbefragung. Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln, Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (DHI), Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung, Köln, Heft A48.
- Rehbold, Rolf R./ Rimpler, R./ Weifels, Nadine (2020): ÜLU-Erfolgsberichterstattung. Befragung der Betriebe. Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln, Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (DHI), Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung, Köln, Heft A49.

- Statistisches Bundesamt – DESTATIS (2023): Schüler, Schulanfänger, Absolventen und Abgänger: Deutschland, Schuljahr, Geschlecht. URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=21111-0001&bypass=true&levelindex=0&levelid=1677156325112#abreadcrumb> [letzter Zugriff: 23. Februar 2023].
- StMAS (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales) (2018): Europäischer Sozialfonds. Operationelles Programm Bayern 2014-2020. Perspektiven in Bayern – Perspektiven in Europa. URL: http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/esf/esf-op_2014-2020.pdf [Letzter Zugriff: 5. November 2018].
- StMAS (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales) (2020): Absicherung der Berufsausbildung beim Handwerk in der Corona-Krise. URL: <https://www.stmas.bayern.de/aktuelle-meldungen/pm2005-114.php> [Letzter Zugriff: 24. Februar 2023].
- StMAS (Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales) (2022): Europäischer Sozialfonds. Jahresbericht 2021. Bayern 2014-2020. URL: https://www.esf.bayern.de/imperia/md/images/stmas/esf_2022/20220427_jahresbericht_2021.pdf [Letzter Zugriff: 24. Februar 2023].
- StMWI (Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie) (2016): Förderhinweise „Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen“. URL: <https://www.esf.bayern.de/imperia/md/content/stmas/esf/foerderhinweise-akt8.pdf> [Letzter Zugriff: 10. Oktober 2019].
- W. K. Kellogg Foundation (2004): Logic Model Development Guide. URL: <http://www.bttop.org/sites/default/files/public/W.K.%20Kellogg%20LogicModel.pdf> [Letzter Zugriff: 10. Oktober 2018].
- ZDH (Zentralverband des deutschen Handwerks) (2021a): Neuverträge nach schulischer Vorbildung (nach Bundesländern). URL: [https://www.zdh-statistik.de/admin/show_lstat.php?statistik=8&jahr=2021®ion\[0\]=Ost®ion\[1\]=West&detail=4&gruppe=hwo-0&percent=0&hwk_bl=0®ister\[\]=A®ister\[\]=B1®ister\[\]=B2®ister\[\]=ohne&typ=tabelle](https://www.zdh-statistik.de/admin/show_lstat.php?statistik=8&jahr=2021®ion[0]=Ost®ion[1]=West&detail=4&gruppe=hwo-0&percent=0&hwk_bl=0®ister[]=A®ister[]=B1®ister[]=B2®ister[]=ohne&typ=tabelle) [Letzter Zugriff: 2. November 2022].
- ZDH (Zentralverband des deutschen Handwerks) (2021b): Neuverträge nach schulischer Vorbildung (Bundesgebiet). URL: https://www.zdh-statistik.de/application/stat_det.php?LID=1&ID=MDUwNzl=&cID=00859 [Letzter Zugriff: 20. Dezember 2022].
- ZDH (Zentralverband des deutschen Handwerks) (2021c): ZDH-Betriebsbefragung zur COVID-19-Pandemie – August 2021 Auswertung Bayern. URL: <https://www.dasbayerischehandwerk.de/downloads/zdh-betriebsbefragung-zur-COVID-19-Pandemie-august-2021-74,12814.pdf> [Letzter Zugriff: 24. Oktober 2022].
- ZDH (Zentralverband des deutschen Handwerks) (2022a): ZDH-Betriebsbefragung zur aktuellen (Energie-)Krise – November 2022. URL: <https://www.dasbayerischehandwerk.de/artikel/zdh-betriebsbefragung-zur-aktuellen-energie-krise-november-2022-74,4842,11047.html> [Letzter Zugriff: 22.02.2023].
- ZDH (Zentralverband des deutschen Handwerks) (2022b): Neuverträge nach schulischer Vorbildung (nach Bundesländern). Berichtszeitraum 2010 (Jahresdaten). URL: https://www.zdh-statistik.de/application/stat_det.php?LID=1&ID=MDE4MDc=&cID=00337 [Letzter Zugriff: 24. Oktober 2022].

Anhang

Tabelle 19: Nutzen überbetrieblicher Ausbildung nach Geschlecht, Betriebsgröße und Betriebsalter. Antwortkategorie: „stimme voll und ganz zu“

Durch die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen...	Insgesamt	Geschlecht		Betriebsgröße					Betriebsalter			
		Männer	Frauen	Weniger als 5 Beschäftigte	5 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 Beschäftigte und mehr	1 bis 5 Jahre	6 bis 10 Jahre	11 bis 25 Jahre	26 Jahre oder älter
...habe ich etwas über Arbeitssicherheit erfahren. (n=3.711)	44,3%	47,6%	34,7%	51,9%	47,3%	45,2%	38,7%	37,0%	51,4%	40,3%	44,5%	44,5%
...habe ich eine gute Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen erhalten. (n=3.710)	41,6%	40,8%	44,2%	35,5%	39,5%	43,0%	45,3%	39,7%	37,5%	32,8%	41,3%	42,6%
...habe ich neue handwerkliche Verfahren kennengelernt. (n=3.716)	38,4%	40,3%	32,7%	42,8%	43,0%	39,0%	32,9%	33,6%	47,9%	37,4%	39,1%	38,0%
...habe ich neue technische Geräte kennengelernt. (n=3.715)	36,9%	41,8%	22,8%	42,0%	37,4%	37,0%	35,7%	32,3%	50,7%	32,4%	34,0%	38,3%
...habe ich neue Tätigkeitsfelder meines Ausbildungsberufs kennengelernt, die ich von meinem Ausbildungsbetrieb noch nicht kannte. (n=3.716)	29,8%	30,0%	29,3%	28,0%	31,2%	30,3%	29,4%	29,3%	38,4%	24,8%	30,3%	29,8%
...habe ich größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. (n=3.688)	22,1%	24,8%	14,2%	22,7%	21,8%	22,6%	22,8%	18,3%	30,6%	16,9%	20,6%	23,0%
...habe ich neue berufliche Kontakte knüpfen können. (n=3.707)	16,0%	17,0%	13,1%	15,4%	17,3%	16,9%	14,9%	12,3%	21,9%	16,4%	14,6%	16,4%
...habe ich betriebswirtschaftliche Kenntnisse gewonnen. (n=3.714)	15,0%	11,3%	25,8%	9,8%	14,4%	16,1%	17,1%	12,9%	26,0%	10,5%	12,9%	15,9%
...habe ich neue umweltschonende Verfahren kennengelernt. (n=3.705)	13,5%	14,9%	9,4%	16,3%	13,4%	14,7%	12,2%	7,1%	23,3%	8,4%	13,7%	13,6%
...habe ich nichts Wichtiges für meinen Beruf gelernt. (n=3.714)	7,0%	7,2%	6,7%	6,7%	7,9%	7,0%	7,0%	6,2%	11,0%	8,8%	6,9%	6,8%

Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen.

Tabelle 20: Nutzen überbetrieblicher Ausbildung nach TOP-10-Ausbildungsberufen. Antwortkategorie: „stimme voll und ganz zu“

Durch die überbetrieblichen Lehrlingsunterweisungen...	Insgesamt	TOP-10-Ausbildungsberufe									
		Kraftfahrzeug-mechatroniker/in	Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik	Tischler/in	Kaufmann/frau für Büromanagement	Anlagenmechaniker/in	Feinwerkmechaniker/in	Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk	Friseur/in	Metallbauer/in	Maler/in und Lackierer/in
...habe ich etwas über Arbeitssicherheit erfahren.	44,5%	48,6%	40,2%	76,3%	22,2%	40,7%	49,2%	50,0%	30,8%	45,5%	39,8%
...habe ich eine gute Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen erhalten.	41,8%	42,1%	42,5%	24,9%	59,6%	40,7%	47,5%	37,3%	33,6%	33,9%	49,5%
...habe ich neue handwerkliche Verfahren kennengelernt.	38,3%	37,1%	33,4%	48,9%	10,4%	44,9%	35,6%	50,0%	37,7%	47,3%	61,2%
...habe ich neue technische Geräte kennengelernt.	36,9%	49,8%	41,5%	42,4%	6,2%	34,7%	41,2%	36,8%	13,7%	39,1%	35,9%
...habe ich neue Tätigkeitsfelder meines Ausbildungsberufs kennengelernt, die ich von meinem Ausbildungsbetrieb noch nicht kannte.	29,7%	31,5%	33,0%	24,8%	30,8%	26,7%	22,6%	37,3%	18,5%	22,7%	41,6%
...habe ich größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.	22,0%	22,9%	26,7%	19,1%	13,4%	28,3%	21,6%	19,4%	17,8%	24,1%	30,4%
...habe ich neue berufliche Kontakte knüpfen können.	16,0%	21,4%	14,1%	7,8%	8,4%	14,5%	10,8%	22,1%	16,6%	18,2%	20,4%
...habe ich betriebswirtschaftliche Kenntnisse gewonnen.	15,0%	11,1%	9,6%	4,7%	51,4%	11,1%	6,8%	33,8%	19,9%	6,4%	13,6%
...habe ich neue umweltschonende Verfahren kennengelernt.	13,4%	17,7%	9,1%	12,4%	7,5%	21,8%	9,0%	26,9%	11,0%	11,9%	18,4%
...habe ich nichts Wichtiges für meinen Beruf gelernt.	7,0%	5,9%	7,7%	5,4%	9,8%	7,9%	6,3%	7,4%	6,2%	4,5%	6,8%

Quelle: Teilnehmendenbefragung 2019-2022. Eigene Auswertungen.

www.sozialministerium.bayern.de



Bayerisches Staatsministerium für
Familie, Arbeit und Soziales (StMAS)

Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de

Autor/in: Dr. Jenny Bennett, Uta Micic (ISG)

Gestaltung: C MS – Cross Media Solutions GmbH, Würzburg
Stand: Juli 2023

Bürgerbüro: Tel.: 089 1261-1660, Fax: 089 1261-1470
Mo. bis Fr. 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo. bis Do. 13.30 bis 15.00 Uhr

E-Mail: buergerbuero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen oder Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden. Bei publizistischer Verwertung – auch von Teilen – ist die Angabe der Quelle und die Übersendung eines Belegexemplars erbeten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten. Die Publikation wird kostenlos abgegeben, jede entgeltliche Weitergabe ist untersagt. Der Inhalt wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann dennoch nicht übernommen werden. Für die Inhalte fremder Internetangebote sind wir nicht verantwortlich.