bwp@ Spezial HT2023 | Januar 2024

Hochschultage Berufliche Bildung 2023

20.-22. März 2023 an der Universität Bamberg

Hrsg. v. **Karl-Heinz Gerholz, Silvia Annen, Rita Braches-Chyrek, Julia Hufnagl & Anne Wagner**

Katrin RASCH
(Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln)

Erfolgreich und zufrieden ohne Selbstständigkeit: Karrieren von Meisterinnen und Meistern im Handwerk

Online unter:
https://www.bwpat.de/ht2023/rasch_ht2023.pdf

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2024

Herausgeber von *bwp@*: Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - *online*

bwp@ www.bwpat.de

CC BY SA

KATRIN RASCH
(Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln)

Erfolgreich und zufrieden ohne Selbstständigkeit: Karrieren von Meisterinnen und Meistern im Handwerk

Abstract

Die Meisterqualifizierung ist für die Weiterbildung im Handwerk von zentraler Bedeutung. Während die aktuelle handwerkspolitische Diskussion durch die Diskrepanz zwischen der hohen Anzahl zur Übergabe anstehender handwerklicher Betriebe und der zu geringen Anzahl von Meisterabsolvent:innen und den hieraus resultierenden Konsequenzen geprägt ist, bleibt im Kontext der Fachkräftesicherung eine wichtige Zielgruppe unberücksichtigt: So zeigt die seit 2014 regelmäßig durchgeführte Meister-Absolvent:innenstudie des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln, dass rund die Hälfte der Absolvent:innen sich drei bis vier Jahre nach dem Ablegen der Meisterprüfung in einer Anstellung und ohne Absicht einer Selbstständigkeit befindet (Rasch 2022).

Warum sich Menschen im Handwerk auch ohne den Wunsch einer Selbstständigkeit für die Meisterqualifizierung entscheiden, welche Entwicklungsmöglichkeiten sich ihnen bieten und wie sie ihren Weg rückblickend beurteilen, steht im Fokus dieses Beitrags. Im Ergebnis zeigt sich, dass Karrieren jenseits der Selbstständigkeit im Kontext der Fachkräftesicherung ein wichtiger Ansatzpunkt der betrieblichen Personalarbeit sind und entsprechende Qualifizierungsangebote und Unterstützungsmöglichkeiten gleichermaßen geschaffen werden müssen.

No self-employment, but still successful and satisfied: careers of master craftsmen and women)

Master craftsman qualification is of central importance for the skilled crafts sector. Currently, the debate on skilled crafts policy is dominated by the discrepancy between the high number of skilled crafts businesses due to be handed over and the insufficient number of master craftsmen and women graduates. Focusing on the resulting consequences and strategies to counteract this development, another important target group remains out of focus in the context of securing skilled workers: The study on master craftsperson graduates, conducted regularly since 2014 by the Research Institute for Vocational Training in the Skilled Crafts (FBH) at the University of Cologne, shows that half of the graduates are in employment three to four years after taking the master craftsperson examination and have no intention of becoming self-employed (Rasch 2022).

This article focuses on why people in the skilled crafts sector opt for a master craftsman qualification without the aim of becoming self-employed, what career development opportunities are available to them, and how they assess their path in retrospect. The results indicate that, from the perspective of securing skilled workers, careers beyond self-employment are an important aspect of HR work in companies, and support opportunities must be created in equal measure.

Schlüsselwörter: *Fachkräftesicherung, Handwerk, Meisterqualifizierung*

1 Der Blick auf die Grundlagen

1.1 Hinführung zum Beitrag

In der beruflichen Bildung fokussieren derzeit auf den unterschiedlichen Ebenen vom Betrieb bis hin in die Berufsbildungspolitik viele Gespräche und Aktivitäten Fachkräfte. Komposita wie Fachkräfte-Problem, Fachkräfte-Mangel, Fachkräfte-Engpass, Fachkräfte-Sicherung, Fachkräfte-Monitoring oder Fachkräfte-Strategie weisen dabei auf unterschiedliche Akzentuierungen und Perspektiven bei Diskussionen um Fachkräfte hin, deren gemeinsamer Kern verkürzt so beschrieben werden könnte: "Es ist wichtig, die gute Fachkräftebasis in Deutschland zu sichern und zu erweitern", weil sie für die Innovations- und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft wichtig ist (BMAS 2022, 2). Parallele und ineinandergreifende Entwicklungen[1] führen jedoch bei der Besetzung von Stellen mit Fachkräften zu Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

Auch im Handwerk gilt die Fachkräftesicherung als zentrale Zukunftsaufgabe, denn aktuell sind nach Angaben des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) rund 250.000 Stellen nicht besetzt (vgl. ZDH 2023a). Besonders besorgniserregend sieht der Präsident des ZDH die zusätzlich 30.000 offenen Ausbildungsstellen, weil weniger Auszubildende "morgen als Gesellen und qualifizierte Fachkräfte, übermorgen als Meisterinnen und in der weiteren Zukunft als Betriebsinhaber" (Dittrich 2023) fehlen. Mit dieser Aussage wird neben der Relevanz von betrieblichen Ausbildungsaktivitäten als Bestandteil der Fachkräftesicherung (vgl. Wollseifer 2022) auch der Gedanke einer Entwicklung vom Novizen hin zum Experten betont (vgl. bspw. Spöttl et al. 2007): Wenn Gesellinnen zu Meisterinnen bzw. Gesellen zu Meistern werden und Meister:innen zu Betriebsinhaber:innen, dann setzt sich das Problem fehlender Fachkräfte im Handwerk fort. Vor dem Hintergrund von rund 125.000 handwerklichen Betrieben, die innerhalb der nächsten fünf Jahre übergeben werden sollen (vgl. Runst/Thomä 2021, Zusammenfassung), wird aus dem eingangs hergestellten Zusammenhang zwischen der Fachkräftebasis und der Innovations- und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft eine große Herausforderung. Erste Konsequenzen wie längere Wartezeiten auf Handwerker:innen, in den Regionen fehlende oder zu wenige Betriebe in einzelnen Gewerken sind dabei schon heute für alle spürbar (vgl. bspw. BMWK 2023; KOFA 2022).

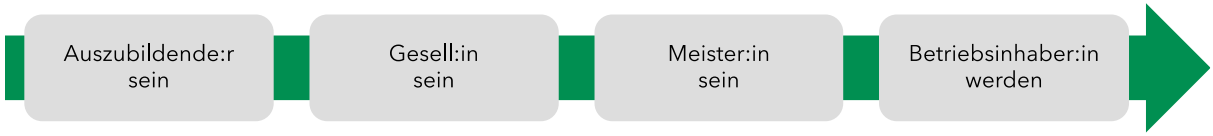
Tabelle 1: Meister-Absolvent:innen im Handwerk (ZDH 2005-2023)

	2022	2012
Anlage A	19.849	21.885
Anlage B	683	928
Anlage B2	0	78
Summe	**20.532**	**22.891**

[1] Hierzu gehören die allgemeinen Trends der demografischen Entwicklung und Digitalisierung sowie bspw. bereichsspezifische Herausforderungen wie die zunehmenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt.

Wird vor diesem Hintergrund nun die Beobachtung berücksichtigt, dass sich bei insgesamt abnehmenden Absolvent:innenzahlen (Tabelle 1) nur zwischen 20 und 30 Prozent der Meister-Absolvent:innen eines Jahrgangs in einem Zeitraum von drei bis vier Jahren nach dem Ablegen der Meisterprüfung für die Selbstständigkeit entscheiden (vgl. Rasch 2022, 43) und dieser Anteil bspw. für das Jahr 2022 konkret eine Personenzahl zwischen 4.000 und 6.000 darstellt, so wird deutlich:

Die zuvor postulierte Entwicklung



gilt nicht immer. Oder anders ausgedrückt: In 70 Prozent der Fälle entscheiden sich Gesellinnen und Gesellen für den Meistertitel, aber nach dem Ablegen der Meisterprüfung nicht für die Selbstständigkeit. Die Frage nach dem Warum bildet den Kern dieses Beitrags. Die Antwort erfordert einen anderen Blick, weg von der Fachkräftesituation und hin zu den Menschen. Die Begründung dieses Perspektivwechsels findet sich in den Kapiteln 1.2 und 1.3. Sie skizziert zudem, wie die Frage nach dem Warum zu Wissen führt, welches für die Zukunftsaufgabe der Fachkräftesicherung wertvoll und wichtig ist. In Kapitel 2 wird dann anhand der Daten aus der FBH-Absolvent:innenstudie für Meister:innen die individuelle Perspektive in den Blick genommen. Die Ergebnisse liefern einen Erklärungsversuch für das zuvor beschriebene Phänomen und zeigen abschließend in Kapitel 3 auf, welcher Nutzen sich hieraus für die Fachkräftesicherung ziehen lässt.

1.2 Fachkräftesicherung als Lösungs-Schlagwort in einer diffusen Diskussion

Die Fachkräftesicherung steht stellvertretend für die Lösung des Problems Fachkräftemangel, wobei ein Mangel das Fehlen von etwas, hier also Fachkräften, ausdrückt (vgl. Cornelson Verlag 2023). Die Arbeitsmarktforschung verwendet hierfür auch den Begriff der Lücke. Diese entsteht aus dem Verhältnis zwischen Nachfrage und Angebot von Arbeitskräften (vgl. bspw. BA 2020, 5; IW 2020, 6) oder der mathematischen Bedingung Nachfrage > Angebot.

Angesichts der Häufigkeit des Gebrauchs der Begrifflichkeiten Fachkräftesicherung (1.940.000 Treffer bei Google[2]) und Fachkräftemangel (15.600.000 Treffer bei Google[3]) ist es schon fast erstaunlich, dass es unter Expert:innen keine Einigkeit über die Höhe dieser Lücke gibt. Das liegt zum einen daran, dass sich sowohl Vorgehensweisen "zur Bestimmung und Quantifizierung" (IW 2020, 4) von Fachkräften unterscheiden als auch die verwendeten Datengrundlagen (vgl. IW 2020, Kapitel 2 und 3). Im Kern lässt sich hieraus die Aussage ableiten, dass es nicht den einen Fachkräftemangel gibt, sondern in Abhängigkeiten von Berufen, Branchen und Regionen unterschiedliche Ausprägungen der jeweiligen Lücke darstellbar sind. Das

[2] Abruf am 15. November 2023.
[3] Abruf am 15. November 2023.

zeigt sich auch in Aussagen, dass 352 von 801 Berufsgattungen 2023 mit Fachkräfteengpässen konfrontiert sind (vgl. BMWK 2023).

Die Aufgabe der Fachkräftesicherung ist es also, mit konkreten Zielen und Maßnahmen (vgl. bspw. BMAS 2011) einen Beitrag zur Lösung des (wachsenden) Fachkräftemangels beizutragen. Während vor rund zehn Jahren Lösungsansätze in der Ausschöpfung des vorhandenen Qualifikationspotenzials wie Jugendliche ohne Ausbildungsreife, Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen, ältere Beschäftigte oder Menschen mit Behinderung im Fokus standen (vgl. BMAS 2011; Esser 2011), konzentrieren sich derzeit Aktivitäten – insbesondere beeinflusst durch den demografischen Wandel und die alternde Gesellschaft in Deutschland – zusätzlich auf die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt und die Gewinnung von Fachkräften im Ausland (vgl. BMWK 2023).

Im Kern befasst sich die Fachkräftesicherung also mit der Frage, wie es gelingt, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren oder hierbei zu unterstützen. Forderungen nach einer Optimierung der vorberuflichen Bildung, der attraktiveren Gestaltung von Ausbildung oder der Stärkung oder Entwicklung der Personalarbeit in Betrieben (vgl. BMWK 2023; Esser 2011) lassen dabei erkennen, dass im Rahmen der Fachkräftesicherung unterschiedlichen Akteure zusammenarbeiten.

Gemeinsam ist den bisherigen Aussagen über die Entwicklung der Fachkräftesituation und möglichen Lösungsansätzen, dass diese Unternehmen und Betriebe bei der Fachkräftesicherung unterstützen sollen (vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2023). Denn ohne Fachkräfte ist die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft beeinflusst (siehe Kapitel 1.1), es geht Wertschöpfungspotenzial verloren und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ist gefährdet (vgl. DIHK 2023). Die Diskussion um Fachkräfte erfolgt also vornehmlich also aus der Perspektive des Arbeitsmarktes.

Das gilt auch für die in der Hinführung angerissene Problematik der Unternehmensnachfolge. Die 300.000 offenen Ausbildungsstellen sind ebenso ein Ergebnis der Arbeitsmarktdaten wie die ermittelte hohe Zahl von Handwerksbetrieben, die nach einem Nachfolger bzw. einer Nachfolgerin suchen (vgl. ZDH 2023b; Runst/Thomä 2021). Zugleich gilt der von Dittrich beschriebene Zusammenhang

30.000 Ausbildungsstellen = 30.000 Meister:innen = 30.000 Unternehmer:innen

nur unter bestimmten Bedingungen: nämlich, wenn alle Auszubildenden ihre Ausbildung im Handwerk abschließen, nach der Ausbildung im Handwerk verbleiben, sich zum Meister bzw. zur Meisterin fortbilden und anschließend für die Selbstständigkeit entscheiden. Dass diese Linearität nicht durchgängig gegeben ist, zeigen etwa Diskussionen um die Ausbildungsqualität (vgl. bspw. DGB-Bundesvorstand 2023; Kielbassa-Schnepp o. J.; ZDH 2023;), die Abwanderung aus dem Handwerk (vgl. Haverkamp/Gelzer 2016) oder der Rückgang der Meister-Absolvent:innenzahlen (siehe Kapitel 1.1). In der Konsequenz werden übermorgen mehr als 30.000 Unternehmer:innen fehlen.

Und was bedeutet das für die Fachkräftesicherung? Für den Fokus dieses Beitrags mitnichten das Herstellen von Linearität als Lösung für das Problem. Denn der Blick auf und das Verstehen von Menschen und ihren Entwicklungswegen zeigt, dass Selbstständigkeit nicht für alle Meister:innen der richtige Wege ist.

1.3 Individuelle Bildungs- und Berufsverläufe im Fokus

Diese Entwicklungswege lassen sich nun anhand individueller Bildungsbiografien beschreiben, deren "frühe" Phasen (siehe unten) sehr stark mit Bildungsinstitutionen verbunden sind. Der Übergang von der Schule in den Beruf ist dabei von besonderer Bedeutung: Ab der siebten Klasse ergeben sich im Rahmen der schulisch organisierten Berufsorientierung die ersten Berührungspunkte mit Berufen und der Arbeitswelt, die dann bis zum Verlassen der Sekundarstufe fortgesetzt werden, um so die Jugendlichen individuell bei der Auseinandersetzung mit den Erwartungen an und Vorstellungen über die eigene berufliche Zukunft sowie der sich anschließenden Gestaltung des Übergangs zu unterstützen (vgl. KMK o. J.).

Mit dem Wissen, dass Lebensverläufe "vielfältiger" geworden sind und Entscheidungen zur Gestaltung dieser Verläufe stärker bzw. häufiger "revidiert" werden können und müssen (Brüggemann/Rahn 2013, 11)[4], folgt man heute der Auffassung von Berufsorientierung als einem lebenslangen Prozess, "der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarf und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt" auf der anderen Seite (Butz 2008, 50). Diese Beschreibung verbindet die Perspektive des Arbeitsmarktes und der Fachkräftenachfrage mit der des Individuums. Beide fokussieren den als lebenslang angenommenen Berufsorientierungsprozess und die hiervon beeinflusste Entwicklung von beruflichen Lebensverläufen, jedoch mit unterschiedlichen Aufgaben und Zielsetzungen.

Wird der Gedanke der Betrachtung von zwei Seiten um die Ideen einer Unterteilung von Entwicklungsprozessen in Phasen (vgl. Havighurst 1952; Oerter/Dreher 1995) und Übergängen als "Passagen" zwischen diesen Phasen (Stauber/Pohl/Walther 2007, 19) erweitert, so lassen sich individuelle berufliche Verläufe abstrahiert in "typische" berufliche Laufbahnen überführen. Für das Handwerk kann dementsprechend folgende Gliederung beschrieben werden:

Tabelle 2: Überblick über Laufbahnphasen im Handwerk (vgl. Buschfeld/Rehbold/Rotthege)[5]

Grobstrukturierung	Differenzierung 1	Differenzierung 2
Prä-Gesellenebene (vor dem Erwerb des Gesellenbriefs)	vorberufliche Orientierung	
	berufliche Ausbildung	
Post-Gesellenebene (nach dem Erwerb des Gesellenbriefs)	berufliche Weiterbildung	Aufstiegsqualifizierungen
		Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit

[4] In der Literatur wird inzwischen auch von der Entstandardisierung von Lebensverläufen gesprochen (vgl. bspw. Walther/Stauber 2007).

[5] Im Handwerk wird diese Phasierung unter dem Begriff der Berufslaufbahnkonzepte diskutiert (vgl. bspw. Beispiel Berner 2006/2007; ZDH 2007).

Aus einer solchen Darstellung[6] lassen sich nun entlang der beruflichen Entwicklung typische Übergangssituationen beschreiben, die bereits im vorherigen Kapitel als Zusammenhänge angedeutet wurde, zum Beispiel der Übergang von der Ausbildung in eine Anstellung als Gesellin bzw. als Geselle oder die Entscheidung für die berufliche Aufstiegsqualifizierung.

Der Blick auf diese Übergänge ist von zentraler Bedeutung, da die Individuen mit ihren Wünschen und Bedürfnissen, aber auch ihren vorhandenen Kompetenzen Entscheidungen über ihre weitere berufliche Karriere treffen und dabei gleichzeitig von den externen Rahmenbedingungen wie bspw. Zulassungsvoraussetzungen oder dem Wissen über die Arbeitsmarktnachfrage beeinflusst werden (Herzog/Makarova 2013). Aus Sicht des Individuums beeinflussen also das KÖNNEN und das WOLLEN den beruflichen Werdegang gleichermaßen. Aus der Perspektive des Arbeitsmarktes mögen getroffene Entscheidungen vielleicht nicht immer nachvollziehbar sein, jedoch ist das Wissen hierüber für die Ausrichtung von Aktivitäten bezüglich der Fachkräftesicherung wichtig: Mit Blick auf die aktuellen Entwicklungen im Handwerk scheint Selbstständigkeit durchaus lohnenswert. Wenn der Geselle bzw. die Gesellin das Angebot des derzeitigen Arbeitgebers, die Meisterqualifizierung finanziell zu unterstützen und langfristig auf die Übergabe. bzw. Übernahme hinzuarbeiten, ablehnt, dann WILL er bzw. sie die Gelegenheit nicht nutzen (Praxisbeispiel ohne Beleg). Und die Ergebnisse der Meister-Absolvent:innenstudie verdeutlichen die Gründe dieser Ablehnung einer Selbstständigkeit.

1.4 Der Beitrag der Meister-Absolvent:innenstudie des FBH

Die Konzeption der Absolvent:innenstudie fand im Jahr 2014 als Pilotprojekt statt. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es nur einzelne Erfahrungswerte oder grobe Schätzungen über den Verbleib von Meister:innen nach dem Ablegen ihrer Meisterprüfung – trotz der Bedeutung des Abschlusses als zentrale Säule in handwerklichen Karrieren, für das selbstständige Betreiben eines zulassungspflichtigen Handwerks oder als Qualitäts- und Vertrauenssiegel (vgl. bspw. Handwerkskammer des Saarlandes 2023; BMBF o. J.).

Mit der Idee, für diese Zielgruppe zukünftig ein eigenes und an die Besonderheiten des Handwerks angepasstes Erhebungsinstrument einzusetzen und langfristig eine systematische Datengrundlage zu schaffen, wurde zunächst in Zusammenarbeit mit vier Handwerkskammern ein Befragungsdesign erarbeitet und erprobt.[7] In diesem bilden die Menschen den Ausgangspunkt der Forschungstätigkeiten. In vier großen Themenbereichen geben sie drei bis fünf Jahre nach dem Ablegen der Meisterprüfung Auskunft darüber,

- wie sich ihre Einkommens- und Beschäftigungssituation durch die Meisterprüfung verändert hat,

[6] Eine ähnliche Skizzierung von Entwicklungspfaden findet sich außerdem in (Rehbold 2024).

[7] Vgl. Rehbold (2015) für weitere Informationen zur Entstehung der Studie sowie zur theoretischen Begründung des Fragebogens.

- welche Herausforderungen sie in der Selbstständigkeit erfahren bzw. warum sie sich gegen eine Selbstständigkeit entschieden haben,
- welche Kompetenzen in ihrem Arbeitsalltag besonders wichtig sind und welchen Beitrag der Besuch von Meisterprüfungsvorbereitungskursen für die Kompetenzentwicklung geleistet hat und zuletzt,
- welche Motivation und Ziele bei der Entscheidung für die Fortbildung zum Meister bzw. zur Meisterin wichtig waren und inwieweit diese Erwartungen erfüllt wurden.

Die Studie ermöglicht damit sowohl die Modellierung beruflicher Entwicklungen als auch Aussagen darüber, inwiefern die persönliche Motivation und individuelle Ziele den Verlauf der Biografie beeinflussen. Die Bedeutung dieses Wissens für Handwerkskammern und Zentralfachverbände lässt sich zum einen über die stetige wachsende Anzahl von Teilnahmen an der Studie und Nachfragen an Vorträgen ausdrücken, aber insbesondere in der direkten Diskussion mit den Handwerkskammern, welche die Ergebnisse bspw. für ihre Marketingmaßnahmen oder die inhaltliche Überprüfung von Meisterprüfungsvorbereitungskursen einsetzen. Anhand der Daten aus dem Jahr 2021 soll nun im nächsten Kapitel aber auch die Frage beantwortet werden, warum ein Großteil der Meister:innen die Selbstständigkeit ablehnt. Damit wird deutlich, , wie wichtig der Blick auf das Individuum für die Fachkräftesicherung ist, aber auch, wo möglicherweise die Grenzen einer Fachkräftesicherung liegen.

2 Der Blick auf die Daten

2.1 Entstehung der Datengrundlagen der Absolvent:innenstudien

Seit 2017 wird die Studie regelmäßig in einem Rhythmus von zwei Jahren in Zusammenarbeit mit Handwerkskammern durchgeführt. Tabelle 2 zeigt die konstante Entwicklung, sowohl im Hinblick auf die Quantität (Anzahl der Fälle) als auch die Breite der Daten (Anzahl der Handwerkskammern).

Tabelle 3: Entwicklung der Absolvent:innenstudie

Erhebungsjahr	befragte Absolvent:innen-jahrgänge	Rückmeldungen	Anzahl teilnehmender Handwerkskammern
2014 (Pilotstudie)	2008, 2009, 2010	183	4
2017	2011, 2012, 2013	1.028	6
2019	2014, 2015, 2016	1.722	16
2021	2017, 2018	1.355	15
2023	2019, 2020	derzeit in Auswertung	21
2025	2021, 2022	geplant	mind. 23

Insbesondere die Diskussion um datenschutzrechtliche Aspekte führte zu der Entscheidung, dass die Kontaktaufnahme (postalisch oder per E-Mail) mit den Absolvent:innen für die jeweils relevanten Abschlussjahrgänge[8] durch die Handwerkskammern erfolgt. Die Teilnahme an der Studie ist freiwillig und es erfolgt keine Erinnerung. Die Zusammensetzung der Stichprobe wird also durch zwei Faktoren beeinflusst: Die Freiwilligkeit zur Teilnahme an der Studie durch die Handwerkskammern und die Freiwilligkeit zur Teilnahme an der Studie durch die Absolvent:innen eines Handwerkskammerbezirks. Effekte zeigen sich insbesondere bei der Betrachtung von Teilgruppen, zum Beispiel berufs- oder gewerkebezogenen Auswertungen. Hier verteilen sich die Fallzahlen auf einen Bereich zwischen einem und 203 Fällen.

2.2 Ergebnisse aus der Absolvent:innenstudie 2021[9]

2.2.1 Anteil und Absichten zur Selbstständigkeit von Meister:innen in Anstellung

Die Gruppe der Meister:innen in einer Anstellung beträgt 64,0 Prozent. Seit der für die Jahre 2019 und 2021 vorgenommenen Differenzierung bestimmt sich dieser Wert aus den Anteilen dreier Teilgruppen: Neben den Meister:innen, die fortlaufend in einer Anstellung tätig sind, gibt es Meister:innen die zwischenzeitlich einer haupt- oder nebenberuflichen Selbstständigkeit nachgegangen sind (1,00 bzw. 0,62 Prozent). Einen besonderen Status nehmen darüber hinaus angestellte Meister:innen mit einer nebenberuflichen Selbstständigkeit ein.[10] Während sie den Anteil der Selbstständigen verringern, erhöhen sie den Anteil der Angestellten. Da jede der beiden Zuordnungen zu einer der beiden Gruppen problematisch ist, werden sie bisher als eigenständige Gruppe behandelt.[11]

[8] Abschlussjahr ist das Jahr, in welchem das Meisterprüfungsverfahren für alle vier Teile der Meisterprüfung abgeschlossen wurde.

[9] Die Ergebnisse des Befragungsjahres werden zu Beginn des Jahres 2024 veröffentlicht. Wie **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** zeigt, wird im Jahr 2025 die Befragung fortgesetzt.

[10] In den ersten Absolvent:innenstudien beschränkte sich die Unterscheidung auf den Status "selbstständig" und "angestellt". Nach handschriftlichen Hinweisen der Befragten zu einer nebenberuflichen Selbstständigkeit und der Diskussion darüber, welchem Beschäftigungsstatus sich diese Gruppe eher (nicht) zuordnen würde, wurde eine differenzierte Abfrage beschlossen.

[11] Es scheint lohnenswert, sich mit dieser Gruppe in der nächsten Absolvent:innenstudie ausführlicher zu befassen. Insbesondere mit dem Hinblick auf die Frage, worin die Vorteile dieser Konstellation liegen und unter welchen Bedingungen der Schritt von einer neben- in eine hauptberufliche Selbstständigkeit in Betracht gezogen würde.

Tabelle 3: Beschäftigungsstatus von Meister:innen (Rasch 2022, 34)

Beschäftigungsstatus	Häufigkeiten	
	ABSOLUT	RELATIV
Selbstständige	**400**	**30,77**
Hauptberuflich Selbstständige	260	20,00
Angestellte mit nebenberuflicher Tätigkeit (nebenberuflich Selbstständige)	140	10,77
Angestellte	**832**	**64,00**
immer Angestellte	811	62,38
ehemals hauptberuflich Selbstständige	13	1,00
ehemals Angestellte mit ebenberuflicher Selbstständigkeit	8	0,62
Studium	32	2,46
Elternzeit	28	2,15
ohne Arbeit	8	0,62
Summe	**1.300**	**100,00**
fehlende Werte	55	4,23

Mit der Überlegung, dass der angesetzte Zeitraum von drei bis vier Jahren nach dem Ablegen der Meisterprüfung zu kurz ist, wird die erste Gruppe der angestellten Meister:innen außerdem nach der Absicht einer Selbstständigkeit gefragt. Nur in 23,3 Prozent[12] der Fälle ist zukünftig die Gründung oder Übernahme eines Betriebs geplant. Ähnliche Ergebnisse ergeben sich auch für die Befragungsjahre 2019 (20,2 Prozent) und 2017 (21,9 Prozent).[13] Die Interpretation, dass die ersten Jahre nach dem Ablegen der Meisterprüfung für den aktiven Weg in die Selbstständigkeit besonders wichtig sind, zeigt die weitere Differenzierung dieser Gruppe nach der vergangenen Zeit seit dem Abschluss. So zeigt Abbildung 1 für die Erhebungen aus den Jahren 2021 und 2019 jeweils, dass mit der Zeit die Absicht einer Selbstständigkeit abnimmt.

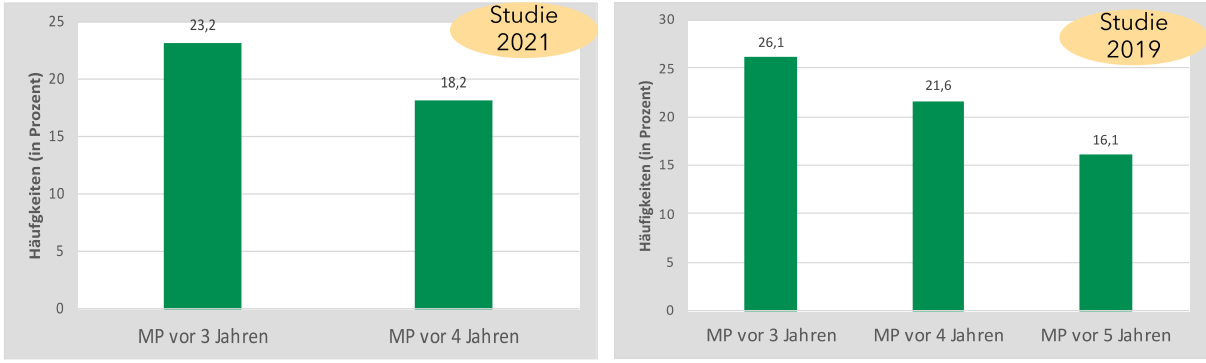


Abbildung 1: Pläne für eine Selbstständigkeit nach Jahren (eigene Darstellung)

[12] Wird dieser Wert auf die Gesamtheit der Fälle "Beschäftigungsstatus" bezogen, so macht das einen Anteil von 12,4 Prozent aus.

[13] Die Wertespanne wird möglicherweise durch eine Abänderung der Frage beeinflusst. So wurden für das Befragungsjahr 2021 die Antwortmöglichkeiten "ja" ausdifferenziert in "Ja, ich plane einen eigenen Betrieb zu gründen." und "Ja, ich plane einen bestehenden Betrieb zu übernehmen.".

2.2.2 Erklärungsansätze für die Entscheidung

Die Frage nach dem WARUM wird nun anhand von zwei konkreten Aspekten untersucht: zum einen mit Blick auf die persönliche Motivation bei der Entscheidung für die Meisterqualifizierung, zum anderen anhand der Frage, welche konkreten Gründe seit dem Ablegen der Meisterprüfung die Entscheidung für die Anstellung bestärken.

2.2.2.1 Motivation für und Ziele bei der Entscheidung für die Meisterqualifizierung

Insgesamt wurden den Absolvent:innen 20 Ziele vorgelegt, die hinsichtlich ihrer Relevanz bei der Entscheidung für das Vorbereiten auf und das Ablegen der Meisterprüfung beurteilt werden sollten. Hierzu wurde eine Skala von "0 - gar nicht wichtig" und "5 - sehr wichtig" eingesetzt. Abbildung 2 zeigt zunächst die ermittelten Mittelwerte für alle 20 Ziele. Dabei wird eine Differenzierung nach dem Beschäftigungsstatus vorgenommen (vgl. hierzu auch Tabelle 3).

	Angestellte		Selbstständige	
Ziele und Motive	NICHT WICHTIG 0	SEHR WICHTIG 5	NICHT WICHTIG 0	SEHR WICHTIG 5
Aufstiegschancen verbessern	4,1		4,0	
Höheres Einkommen realisieren	4,2		4,0	
Voraussetzungen für die eigene Selbstständigkeit schaffen	2,4		4,7	
Mehr Führungsverantwortung übernehmen	3,7		4,0	
Entscheidungen eigenständig treffen dürfen	4,0		4,3	
Mehr Abwechslung in den übertragenen Tätigkeiten	3,6		3,6	
Mehr beratende Tätigkeiten ausführen	3,2		3,5	
Handwerkliche Fertigkeiten verbessern	3,8		4,0	
Schwierige Aufgaben ausführen können	3,8		3,9	
Aufgaben eigenständig bearbeiten können	3,9		4,1	
Arbeitslosigkeit vermeiden	2,6		2,3	
Voraussetzungen für ein Studium schaffen	1,3		1,0	
Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern	3,4		2,4	
Ansehen im Betrieb steigern	2,9		3,0	
Ansehen in der Gesellschaft steigern	2,8		2,9	
Eigenes Selbstbewusstsein steigern	3,3		3,2	
Wichtige Aufgaben für die Gesellschaft übernehmen	2,4		2,5	
Neue Kontakte zu anderen Handwerken knüpfen	2,6		3,0	
Erfahrungen mit anderen Handwerkern austauschen	2,9		3,2	
Spaß am Lernen	2,8		2,9	

Abbildung 2: Angestrebte Ziele durch die Meisterprüfung nach Beschäftigungsstatus (eigene Darstellung in Anlehnung an Rasch 22, 29ff.)

Im Kern lassen sich über den Vergleich der fünf wichtigsten Ziele aus Perspektive der angestellten und hauptberuflich selbstständigen Meister:innen die folgenden Unterschiede herausarbeiten:

	Angestellte		Selbstständige
1	Höheres Einkommen realisieren	1	Voraussetzungen für die eigene Selbstständigkeit schaffen
2	Aufstiegschancen verbessern	2	Entscheidungen eigenständig treffen dürfen
3	Entscheidungen eigenständig treffen dürfen	3	Aufgaben eigenständig bearbeiten können
4	Aufgaben eigenständig bearbeiten können	4	Mehr Führungsverantwortung übernehmen
5	Schwierige Aufgaben ausführen können	5	Höheres Einkommen realisieren

Abbildung 3: Ziele angestellter und selbstständiger Meister:innen im Vergleich (vgl. Rasch 2022, 27)

Die Gruppe der angestellten Meister:innen entscheidet sich für die berufliche Weiterbildung vornehmlich mit dem Ziel, die Einkommenssituation zu verbessern. Mit dem Meistertitel wird hierdurch auch das Ziel eines beruflichen Aufstiegs erreicht. Dahingegen setzen zum Befragungszeitpunkt Meister:innen in der Selbstständigkeit den Meistertitel und die damit einhergehende Idee einer Vorbereitung auf die Selbstständigkeit an erste Stelle. Die Erreichung dieses Ziels, verbunden mit dem Erwerb einer vertieften und erweiterten handwerklichen Kompetenz sowie mehr Entscheidungsspielraum und gleichzeitiger Führungsverantwortung, motiviert zunächst mehr als die Aussicht auf ein höheres Einkommen. Auch für die Meister:innen in Anstellung wird die Idee eines beruflichen Aufstiegs mit mehr Entscheidungskompetenz und Eigenständigkeit in betrieblichen Arbeitsprozessen verknüpft. Zusätzlich soll die Meisterqualifizierung durch den Kompetenzaufbau gewerkespezifischer Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bei der Ausführung schwierigerer handwerklicher Aufgaben helfen.

Besonders hervorzuheben ist letztendlich der Unterschied für das Ziel, mit dem Ablegen der Meisterprüfung die Voraussetzung für eine Selbstständigkeit zu schaffen. Der Wechsel in der Darstellung von Mittelwerten hinzu einem Histogramm (Abbildung 4) zeigt, dass bei den Selbstständigen die spätere Selbstständigkeit schon bei der Entscheidung für den Meistertitel im Fokus steht. Hier zeigt sich bei Meister:innen in Anstellung ein deutlich diffuseres Bild. Nur in 31,6 Prozent bewerten sie dieses Ziel als sehr wichtig.

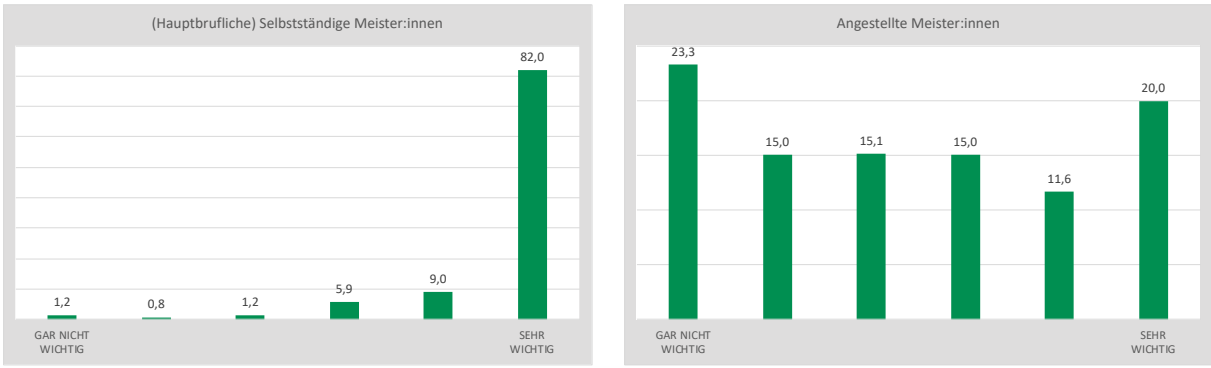


Abbildung 4: Bedeutung von Selbstständigkeit bei der Entscheidung für die Meisterqualifizierung (eigene Auswertung)

In der Phase vor dem Ablegen der Meisterprüfung lassen sich also mit Blick auf die in Kapitel 1.3 beschriebenen Phasen mindestens zwei Gruppen angehender Meister:innen mit unterschiedlichen Vorstellungen für die berufliche Entwicklung feststellen:

1 Die Meisterprüfung wird als Aufstiegsmöglichkeit genutzt, um ein höheres Einkommen durch einen beruflichen Aufstieg zu erzielen.

2 Die Meisterprüfung wird als Mittel zum Zweck genutzt, sie bildet die Grundlage für die berufliche Entwicklung zur bzw. zum Unternehmer:in.

Mit der Annahme, dass in der ersten Gruppe potenzielle zukünftige Unternehmer:innen zu finden sind (23,3 Prozent der angestellten Meister:innen planen noch eine Selbstständigkeit) geht die Frage nach möglichen Hemmnissen einher. Die Frage nach möglichen Gründen liefert hier Antworten für eine weiterführende Diskussion.

2.2.2.2 Einschätzung von Gründen, die gegen eine Selbstständigkeit sprechen

Die Frage nach den Gründen ist in der Absolvent:innenstudie seit jeher als Mehrfachantwort konzipiert. Nachdem in den ersten Befragungswellen über die Antwortoption "Sonstige" zusätzliche Gründe gesammelt werden konnten, werden nun seit 2019 insgesamt 17 mögliche Gründe abgefragt.[14] Diese können den drei Bereichen (1) Herausforderungen auf dem Weg in die Selbstständigkeit, (2) erwartete Herausforderungen in der Selbstständigkeit und (3) persönliche Faktoren zugeordnet werden (vgl. Tabelle 4).

[14] Da nur in 19 von 811 Fällen die Option "andere Gründe" ausgewählt wurde ist davon auszugehen, dass alle relevanten Hemmnisse bei der Entscheidung gegen die Selbstständigkeit durch die anderen 16 Antwortoptionen abgebildet sind.

Tabelle 4: Gründe gegen den Weg in die Selbstständigkeit (eigene Darstellung in Anlehnung an Rasch 2022, 46)

	Gründe gegen eine Selbstständigkeit (MFA)	N	PROZENT	PROZENT FÄLLE
Herausforederungen auf dem Weg in die Selbstständigkeit	noch kein geeignetes Gründungskonzept	27	1,4	13,0
	fehlendes Startkapital	70	8,0	33,7
	zu hohe Kosten für eine Betriebsausstattung	73	8,7	35,1
erwartete Herausforderungen	zu lange Arbeitszeiten als Selbstständiger	63	5,8	30,3
	zu hohe bürokratische Belastungen	74	9,4	35,6
	zu viel Verantwortung für Andere	13	1,4	6,3
	Fachkräftemangel	42	8,0	20,2
	zu viel Konkurrenz durch andere Betriebe in der Region	45	2,9	21,6
	schlechte Zukunftsperspektive für eine Selbstständigkeit in meinem Handwerk	26	2,9	12,5
persönliche Faktoren	persönliche Gründe	52	6,5	25,0
	kein Interesse	57	7,2	27,4
	fehlender Mut	43	6,5	20,7
	fehlendes Wissen und Können	11	2,2	5,3
	noch zu wenig Berufserfahrung	22	5,1	10,6
	andere Gründe	19	2,9	9,1
	Summe	637	79,0	306,3
	fehlende Werte	41		

Die vier häufigsten Gründe verteilen sich auf die Bereiche 1 und 2. Jeweils rund ein Drittel der Befragten gibt an, dass du zu hohe Kosten für eine Betriebsausstattung oder fehlendes Startkapitel gegen den Schritt in die Selbstständigkeit sprechen. In zwei Dritteln aller Fälle wird diese Kombination außerdem gemeinsam genannt (ohne Abbildung). Im Bereich der erwarteten Herausforderungen in der Selbstständigkeit wirken neben den Arbeitszeiten insbesondere die bürokratischen Belastungen abschreckend. Interessant ist die Beobachtung, dass der Fachkräftemangel bereits vor der Betriebsgründung oder -übernahme einen negativen Effekt hat.

Vor dem Hintergrund des Plädoyers für den Blick auf den Menschen ist der Bereich der persönlichen Gründe besonders interessant. Insgesamt 27,4 Prozent betonen nochmals die fehlende Absicht einer Selbstständigkeit mit der Angabe, dass sie daran kein Interesse haben. Rund ein Viertel führt persönliche Gründe als Hemmnis an, wobei hier aufgrund der Standardisierung aktuell keine weitere Konkretisierung vorgenommen werden kann.[15] Im Austausch mit den Handwerkskammern zu den Ergebnissen wurde außerdem auf die mögliche Relevanz der Antwortoption "noch zu wenig Berufserfahrung" hingewiesen. Basierend auf eigenen Beobachtungen wurde auf die Möglichkeit hingewiesen, dass Gesellen und Gesellinnen die Qualifizierung zur Meister:in bzw. zum Meister direkt an die Ausbildung anschließen und erst im Nachgang wichtige berufliche Erfahrungen sammeln.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die genannten Hemmnisse größtenteils nur schwer lösbar sind. Insbesondere zeigen die persönlichen Faktoren wie fehlendes Interesse oder fehlender Mut, dass hier wiederum das WOLLEN als Ausdruck der individuellen Bedürfnisse zum Tragen kommt. Bei der Frage, wann sich konkrete Aktivitäten lohnen, soll abschließend die Frage in den Blick genommen werden, wie die zufrieden die Meister:innen in Anstellung mit ihrer (vorläufigen) beruflichen Entwicklung sind.

[15] In Abhängigkeit der Ergebnisse aus der Absolvent:innenstudie 2023 soll im Anschluss über eine weitere Konkretisierung mit den teilnehmenden Handwerkskammern diskutiert werden.

2.2.3 Die Zufriedenheit mit der Entscheidung

Die Betrachtung der Motivation bei der Entscheidung für das Vorbereiten auf und das Ablegen der Meisterprüfung (vgl. 2.2.2.1 Kapitel) bildet die Grundlage für einen Blick auf die Zufriedenheit mit der Entscheidung. Anhand der gleichen 20 Ziele werden die Absolvent:innen um eine Einschätzung geben, inwieweit sie ihre Ziele inzwischen als erreicht sehen. Mithilfe der berechneten Mittelwerte lässt sich hier eine Gegenüberstellung wie folgt vornehmen (vgl. Abbildung 3):

Auf der linken Seite (grüne Balken) sind mögliche Ziele, hinsichtlich ihres Einflusses bei der Entscheidung für die Meisterqualifizierung absteigend sortiert (5 - sehr wichtig, 0 - gar nicht wichtig). Die Frage, inwieweit aus Sicht der Absolvent:innen seit dem Ablegen die Ziele erreicht werden konnten, sind direkt daneben abgebildet (gelbe Balken; 5 - erreicht, 0 - nicht erreicht). In diesem Überblick zeigt die Abbildung, dass die wichtigsten Ziele größtenteils erreicht wurden. Insbesondere die Aspekte des höheren Einkommens sowie einem beruflichen Aufstieg lassen sich dabei durch weitere Daten aus der Absolvent:innenstudie belegen.

So sind zum Zeitpunkt der Befragung 75,4 Prozent in einer Meisterposition tätig. Wie Tabelle 5 zeigt, fand in rund der Hälfte aller Fälle direkt im Anschluss an die erfolgreich abgelegte Meisterprüfung auch die Einstellung als Meister:in statt. Insgesamt gilt, dass innerhalb eines Jahres 89,4 Prozent der Absolvent:innen beruflich aufsteigen konnten.

Tabelle 5: Dauer bis zur Anstellung als Meister:in (Darstellung in Anlehnung an Rasch 2022, 44)

Dauer bis zur Meisterposition	Häufigkeiten	
	ABSOLUT	RELATIV
sofortige Anstellung	303	49,5
innerhalb von 6 Monaten	491	80,2
innerhalb von 12 Monaten	547	89,4

Die berufliche Weiterqualifizierung lohnt sich aber auch in finanzieller Hinsicht. So zeigen die Angaben zur Einkommenssituation eine Verbesserung, wobei der Zuwachs sich in den Gewerken und in Abhängigkeit der Position unterscheidet (ohne Abbildung und veröffentliche Quelle).

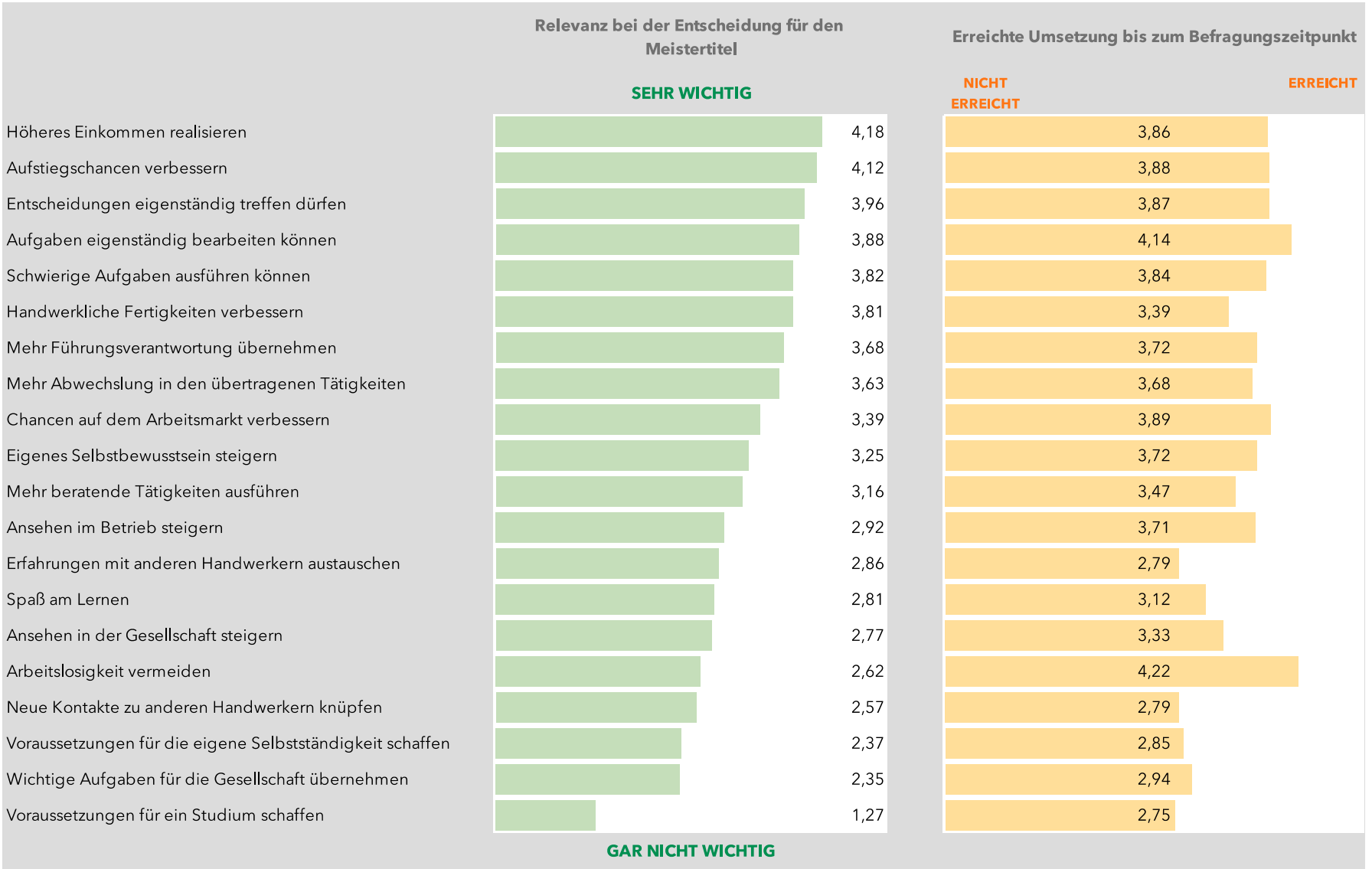


Abbildung 3: Ziele und Zielerreichung seit dem Ablegen der Meisterprüfung (Rasch 2022, 32)

3 Der Blick zurück: Schlussfolgerungen

3.1 Schlussfolgerungen für die Ausgangsfrage

Rund zwei Drittel der Absolvent:innen aus zwei Jahrgängen sind drei bis vier Jahre nach dem erfolgreichen Ablegen ihrer Meisterprüfung in einer Anstellung tätig. Nur 23,3 Prozent äußern zum Befragungszeitpunkt die Absicht, zu einem späteren Zeitpunkt einen Betrieb zu gründen oder zu übernehmen. Dabei zeigt sich zugleich anhand der Daten, dass diese Absicht im Zeitverlauf abnimmt. Anders ausgedrückt lässt sich die Vermutung äußern, dass der Weg in die Selbstständig unwahrscheinlicher wird, je mehr Zeit nach dem Ablegen der Meisterprüfung vergeht.[16]

Insbesondere der Blick auf die Motive verdeutlicht, dass die Möglichkeit einer Selbstständigkeit für angestellte Meister:innen in der Retrospektive weniger Einfluss auf die Entscheidung für die Meisterqualifizierung hatte als bei selbstständigen Meister:innen. Auch die Hemmnisse auf dem Weg in die Selbstständigkeit lassen die Schlussfolgerung zu, dass der größte Anteil der angestellten Meister:innen auch weiterhin die Vorteile eines abgesicherten Angestelltenverhältnisses (Einkommenssicherheit und Arbeitszeiten) einer Anstellung gegenüber der Option Selbstständigkeit vorziehen wird. Denn letztendlich erfüllt die Fortbildung "Meister:in" für diese Personengruppe die Idee einer klassischen Aufstiegsfortbildung, welche eine Vertiefung und Erweiterung der Kompetenzen ermöglicht und typischerweise mit Führungsverantwortung einhergeht. Bisher – und damit ist insbesondere die Zeit vor der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes und der Einführung der Fortbildungsstufen gemeint – ist sie weitestgehend alternativlos.[17] Diese Überlegung ist für die Perspektive der Fachkräftesicherung äußerst wichtig, weil sie Betrieben einen wichtigen Hebel für die Personalbindung aufzeigt. Denn durch die Möglichkeit einer beruflichen Weiterentwicklung und einer Veränderung des Tätigkeitsbereichs kann es gelingen, die Gesellinnen und Gesellen von heute auch langfristig an den Betrieb zu binden. Die häufig geäußerte Sorge, dass die Meister:innen nach Abschluss den Betrieb verlassen würden (ohne Beleg), kann mithilfe der dargestellten Ergebnisse entkräftet werden. Auf einer anderen Ebene (siehe dazu Kapitel 3.2, Satz 3) kann dieses Wissen auch zu Marketingzwecken eingesetzt werden: Neben dem häufig geäußerten Argument, dass der Meisterbrief das "Chef sein" (ohne Beleg) ermöglicht, sollte hier die Entwicklungsmöglichkeit zur Führungskraft bei der Bewerbung der Meisterqualifizierung ebenfalls berücksichtigt werden.

3.2 Allgemeine Schlussfolgerungen für die Fachkräftesicherung

Damit Fachkräftesicherung von einem Schlagwort zu einer Lösung wird, braucht sie einen Plan. Für diesen Plan braucht es ein Bild, eine genaue Betrachtung des Problems. Ohne den

[16] Als eine Vermutung wird dieser Zusammenhang geäußert, weil es keinerlei Wissen darüber gibt, ob sich diese Absicht zu einem späteren Zeitpunkt nochmals verändert.

[17] Insbesondere im Kontext des Innovationswettbewerbs InnoVET wurden für das Handwerk auf der Stufe des *Bachelor Professional* erste Angebote entwickelt und erprobt. Inwieweit sie vom Arbeitsmarkt nachgefragt werden und sich langfristig etablieren, wird mit Interesse beobachtet.

Anspruch eines vollständigen Überblicks über alle Aktivitäten rund um die Fachkräftesicherung (im Handwerk) zu haben, wird abschließend (und mit Rückblick) der Versuch unternommen, vor dem Hintergrund der dargestellten Ergebnisse in drei Sätzen wesentliche Überlegungen für die Fachkräftesicherung zu formulieren:

Satz 1: Fachkräftesicherung geht nicht ohne den Blick auf den Menschen

Während der Arbeitsmarkt Fachkräfte und ihre Entwicklung hochrechnen, beobachten und auf kritische Werte oder einen Mangel hinweisen kann, braucht es den Blick auf die Einzelne bzw. den Einzelnen, um passende Lösungen zu finden. Vereinfacht ausgedrückt: Wie der Mensch tickt, ist zentral für die Fachkräftesicherung.

Satz 2: Fachkräftesicherung orientiert sich an Entwicklungen

Berufliche Karrieren entwickeln sich. Das bedeutet zum einen, dass (Weiter-) Entwicklungen aus einem Zusammenspiel von Erfahrungen, Möglichkeiten und veränderten Bedürfnissen entstehen. Egal ob in der Beschreibung Neuling – Experte (vgl. bspw. Spöttl et al. 2007) oder Fachkraft – Spezialist – Experte (vgl. IAB 2022), die Entwicklung gliedert sich in unterschiedliche, aber miteinander verknüpfte Phasen. Und in jeder Phase findet die Fachkräftesicherung ihre Aufgaben. So braucht ein gutes Ausbildungsmarketing zur Gewinnung von Auszubildenden eine ebenso gute Ausbildung (i. S. einer guten Ausbildungsqualität), damit der positive Effekt nicht durch den Weggang aus dem Handwerk zunichtegemacht wird. Das bedeutet zugleich, dass sich Fachkräftesicherung auch an den Phasen und Zielgruppen in individuellen Entwicklungsprozessen orientieren muss.

Im Kontext der Fachkräftesicherung sind Fachkräfte dann also verschiedene Zielgruppen wie etwa Auszubildende, Gesell:innen oder Meister:innen, wobei sie im Verlauf ihrer Entwicklung auch die Zugehörigkeit zu einer der Zielgruppen wechseln. Sie entwickeln sich und damit auch ihre beruflichen Karrieren.

Satz 3: Fachkräftesicherung hat für verschiedene Akteure verschiedenen Aufgaben

Fachkräfte finden, binden und qualifizieren oder Betriebe und Unternehmen hierbei unterstützen – so kann man die Aufgabe der Fachkräftesicherung verkürzt beschreiben (siehe auch Kapitel 1.2). Implizit werden mit diesem Satz zwei Akteure benannt: (1) Betriebe und Unternehmen sowie (2) ihre Unterstützer:innen.

Während die Fachkräftesicherung damit für die erste Gruppe als ein Bestandteil betrieblicher Personalarbeit zu verstehen ist, findet sich Unterstützung auf unterschiedlichen Ebenen. Im Handwerk[18] reicht sie über die Handwerkskammern, Innungen und Zentralfach- bzw. Bundesverbände bis zum Zentralverband des Deutschen Handwerks als Interessenvertretung von rund einer Million Handwerksbetrieben und ihren 5,7 Millionen Beschäftigen (vgl. ZDH o. J.) Aber auch politische Akteure können im Kontext der Fachkräftesicherung Rahmenbedingungen

[18] Anhand der Ausführungen soll die Bandbreite von (politischen) Unterstützer:innen verdeutlicht werden, es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

schaffen und verbessern, wie die aktuelle Fachkräftestrategie der Bundesregierung oder länderspezifische Programme wie bspw. in der Berufsorientierung zeigen.[19]

Fachkräftesicherung richtet sich damit in ihrer Ausgestaltung nicht nur nach den Zielgruppen aus, sondern muss auch von unterschiedlichen Zielgruppen entwickelt und umgesetzt werden.

Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit (2020): Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung. Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (18.11.2023).

Berner, K (2006/2007): Das Berufslaufbahnkonzept im Handwerk. Modifikation und exemplarische Anwendung im Metallbauerhandwerk.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Online: https://www.ilo.org/dyn/youthpol/fr/equest.fileutils.dochandle?p_uploaded_file_id=524 (17.11.2023).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Online: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2022/20221012-fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (18.11.2023).

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (o. J.): Meistertitel als Qualitätssiegel. Online: https://www.aufstiegs-bafoeg.de/aufstiegsbafoeg/de/willkommen-im-br/aufstiegs-blog/aufstieg/meistertitel-als-qualitaetssiegel.html (18.11.2023).

BMKW – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2023): Fachkräfte für Deutschland. Online: https://www.bmwk.de/Redation/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html (18.11.2023).

Brüggemann, T./Rahn, S. (2013): Zur Einführung: Der Übergang Schule-Beruf als gesellschaftliche Herausforderung – Entwicklung, rechtliche Verankerung und pädagogischer Auftrag der Berufsorientierung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch, 11-20.

Buschfeld, D./Rehbold, R. R./Rotthege, S. (2013): Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Handwerk: Von der Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte bis zur Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. In: Thomä, J./Bizer, K. (Hrsg.): Fachkräftesicherung im Handwerk. Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Band 90, Duderstadt, 127-163.

[19] Exemplarisch sei hier auf die nordrhein-westfälische Initiative "Kein Abschluss ohne Anschluss" (vgl. MAGS NRW 2023) hingewiesen.

Butz, W. (2008): Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: Famulla, G. E. (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Ergebnisse aus dem Programm "Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben", Baltmannsweiler 42-62.

Cornelson Verlag GmbH (2023): DUDEN, Wörterbuch: Mangel, der. Online: https://www.duden.de/rechtschreibung/Mangel_Defizit (17.11.2023).

DGB-Bundesvorstand – Deutscher Gewerkschaftsbund-Bundesvorstand (Hrsg.) (2023): Ausbildungsreport 2023. Online: https://www.dgb.de/presse/++co++f00dd1d2-4573-11ee-9361-001a4a160123 (15.12.2023).

DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer (2023): Und wer macht die Arbeit? Fachkräftesicherung ist Top-Thema. Online: https://www.dihk.de/de/aktuelles-und-presse/tdw/und-wer-macht-die-arbeit-fachkraeftesicherung-ist-top-thema-90166 (18.11.2023).

Dittrich, J. (2023): Fachkräftesicherung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Interview mit Table.Media. Online: https://www.zdh.de/presse/veroeffentlichungen/interviews-und-statements/fachkraeftesicherung-ist-gesamtgesellschaftliche-aufgabe/?mtm_campaign=newsletter&mtm_kwd=zdh (18.11.2023).

Esser, F.H. (2011): Fachkräftesicherung ist originäre Aufgabe der Berufsbildung. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3/2011, 3.

Handwerkskammer des Saarlandes (2023): Wirtschaftssekretär Barke: "Meisterbrief ist Qualitätssiegel und Garant für Verbraucherschutz". Online: https://www.hwk-saarland.de/de/presse/interviews-statements/wirtschaftsstaatssekretaer-barke-meisterbrief-ist-qualitaetssiegel-und-garant-fuer-verbraucherschutz-582 (18.11.2023).

Haverkamp, K./Gelzer, A. (2016): Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk: Die Arbeitsmarktmobilität von handwerklichen Nachwuchskräften. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 10. Göttingen.

Havighurst, R.J. (1952): Developmental Tasks and Education. New York.

Herzog, W./Makarova, E. (2013): Berufsorientierung als Copingprozess. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch, 73-83.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2022): Berufsspezifische Lohnunterschiede. In einigen Helferjobs verdienen Fachkräfte mehr als in ihrem erlernten Beruf. IAB-Kurzbericht, 14/2022.

IW – Institut der Deutschen Wirtschaft (2020): Die Messung des Fachräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren. IW-Report 59/2020.

Kielbassa-Schnepp, K. (o. J.): Kriterien guter betrieblicher Ausbildungsqualität aus Sicht des Handwerks. Online: https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-berufliche-bildung/ausbildung/ausbildungsqualitaet-im-handwerk/kriterien-guter-betrieblicher-ausbildungsqualitaet-aus-sicht-des-handwerks/ (15.12.2023).

KMF – Kultusministerkonferenz (o. J.): Berufliche Orientierung. Online: https://www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/weitere-unterrichtsinhalte-und-themen/berufliche-orientierung.html (15.12.2023).

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2022): Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk. KOFA Kompakt 5/2022. Online: https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/fachkraeftemangel-und-ausbildung-im-handwerk/#:~:text=Fehlten%20im%20Jahr%202020%20etwa,als%20noch%20vor%20zehn%20Jahren (15.12.2023).

MAGS NRW – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2023): Kein Abschluss ohne Anschluss – Nordrhein-Westfalen stärkt den Übergang in Ausbildung und Studium. Online: https://www.mags.nrw/uebergang-schule-beruf-startseite (08.11.2023).

Oerter, R./Dreher, E. (1995): Jugendalter. In: Oerter, R./Montada, L. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie. Weinheim, 310-395.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2023): Neue Wege zur Fachkräftesicherung. Online: https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeftestrategie-2133284#:~:text=Fachkräftesicherung%20–%20eine%20gesamtgesellschaftliche%20Aufgabe&text=Mit%20dem%20Maßnahmenpaket%20der%20Fachkräftestrategie,zu%20gewinnen%20und%20zu%20halten (18.11.2023).

Rasch, K. (2022): Meisterabsolventenstudie 2021. Ergebnisse aus 16 vier Bundesländern. In: Arbeitshefte zur beruf- und wirtschaftspädagogischen Forschung, Heft A56, Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln, Köln.

Rehbold, R. R. (2015): Welche Karrierewege beschreiben Meister im Handwerk? Absolventenstudie 2014. Ergebnisse in den Kammerbezirken Ulm, Stuttgart, Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald und Freiburg. In: Arbeitshefte zur beruf- und wirtschaftspädagogischen Forschung, Heft A24, Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln, Köln.

Rehbold, R. R. (2024): Zurück in die Zukunft: Individuelle Entscheidungsketten für die Sicherung des Fachkräftebedarfs und die Unternehmensnachfolge nutzen. In: bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023, hrsg. v. Gerholz, K.-H./Annen, S./Braches-Chyrek, R./Hufnagl, J./Wagner, A., 1-14. Online: https://www.bwpat.de/ht2023/rehbold_ht2023.pdf (22.01.2024).

Runst, P./Thomä, J. (2021): Unternehmensübergaben im Handwerk bis 2030 – Abschätzung und Einordnung. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung, Heft 52. Göttingen.

Spöttl, G./Markowitsch, J./Becker, M./Luomi-Messerer, K. (2007): Berufliche Kompetenzen sichtbar machen. Arbeitsprozessbezogene Beschreibungen von Kompetenzentwicklungen als Beitrag zur ECVET-Problematik. In: BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 3/2007, 17-21.

Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (2007): Ein neuer Blick auf die Übergänge junger Männer und Frauen. In: Stauber, B./Pohl, A./Walther, A. (Hrsg.): Subjektorientierte Übergangsforschung. Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener, 19-40.

Walther, A./Stauber, B. (2007): Übergänge in Lebenslauf und Biographie. Vergesellschaftung und Modernisierung aus subjektorientierter Perspektive. In: Stauber, B./Pohl, A/Walther, A. (Hrsg.): Subjektorientierte Übergangsforschung. Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener, 9-40.

Wollseifer, H. P. (2022): "Genügend Fachkräfte wird es nur durch Ausbildung geben". Präsidentengespräch des bdvb aktuell mit ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer und BDVB-Präsident Willi Rugen über die Möglichkeiten der Fachkräftesicherung im Handwerk durch Ausbildung und Integration. Online: https://www.zdh.de/presse/veroeffentlichungen/interviews-und-statements/genuegend-fachkraefte-wird-es-nur-durch-ausbildung-geben/ (16.11.2023).

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2005-2023): Zeitreihen zur Statistik der Meisterprüfungen. Online: https://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=260 (16.11.2023).

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2023): Aktivitäten der Handwerkskammern zur Allianz für Aus- und Weiterbildung. Ausbildungsattraktivität und Ausbildungsqualität. Online: https://www.zdh.de/fileadmin/Oeffentlich/Bildung/Themen/Ausbildung/Berufsorientierung/2023_HWKn_Aktivitaeten_Attraktivitaet_01.pdf (15.12.2023).

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2023a): Fachkräftesicherung ist die zentrale Zukunftsaufgabe. Online: https://www.zdh.de/presse/veroeffentlichungen/interviews-und-statements/fachkraeftesicherung-ist-die-zentrale-zukunftsaufgabe/ (16.11.2023).

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2023b): Handwerk bietet noch 36.000 Chancen auf Bildungskarriere. Online: https://www.zdh.de/presse/veroeffentlichungen/interviews-und-statements/handwerk-bietet-noch-36000-chancen-auf-bildungskarriere/ (18.11.2023).

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.) (2007): Ganzheitlich Passgenau Anschlussfähig. Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk. Berlin.

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (o. J.): Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Online: https://www.zdh.de/ueber-uns/zdh/ (18.11.2023).

Zitieren dieses Beitrags

Rasch, K. (2024): Erfolgreich und zufrieden ohne Selbstständigkeit: Karrieren von Meisterinnen und Meistern im Handwerk. In: bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023, hrsg. v. Gerholz, K.-H./Annen, S./Braches-Chyrek, R./Hufnagl, J./Wagner, A., 1-23. Online: https://www.bwpat.de/ht2023/rasch_ht2023.pdf (22.01.2024).

Zitieren nach APA-Stil (7. Auflage, deutsche Version)

Rasch, K. (2024). Erfolgreich und zufrieden ohne Selbstständigkeit: Karrieren von Meisterinnen und Meistern im Handwerk. K.-H. Gerholz, S. Annen, R. Braches-Chyrek, J. Hufnagl & A. Wagner (Hrsg.), *bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*, 1–23. https://www.bwpat.de/ht2023/rasch_ht2023.pdf

Die Autorin

KATRIN RASCH

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln

Herbert-Lewin-Straße 2, 50931Köln

katrin.rasch@uni-koeln.de

https://fbh.uni-koeln.de/