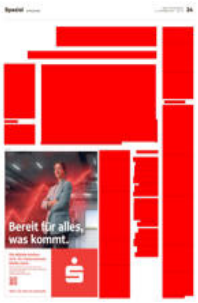
WELT AM SONNTAG
Frühausgabe ZEITUNG VON MORGEN



Seite 24

Wörter:	1312	**Medienkanal:**	PRINT
Autor:	(mit dpa)	**Mediengattung:**	Sonntagszeitung
Seite:	24	**Ausgabentyp:**	Nebenausgabe
Rubrik:	Spezial	**Auflage:**	42585 (gedruckt) [1]
Jahrgang:	2026		52433 (verkauft) [1]
Nummer:	1017		62907 (verbreitet) [1]
Datum:	17.10.2026	**Reichweite:**	

[1] von PMG gewichtet 07/2026

Urheberinformation: Alle rechte vorbehalten.
Quellurl:

„Die Ausbildungszahlen sind ein Lichtblick“

Die Zahl der abgeschlossenen Verträge im deutschen Handwerk steigt weiter. Doch der Mangel an geeignetem Nachwuchs bleibt eine der größten Sorgen. Das Problem beginnt bereits mit der Schulbildung



Fitte Auszubildende verzweifelt gesucht: Der Fachkräftemangel ist ein Problem für die Handwerksbetriebe
IMAGEBROKER/BILDVERLAG BAHNMUELLER

Handwerk hat goldenen Boden. Diese alte Erkenntnis findet auch bei der jungen Generation wieder Resonanz. Nach Angaben des Zentralverbandes des deutschen Handwerks (ZDH) wurden bereits in den ersten sechs Monaten dieses Jahres knapp 67.800 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 4,9 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum. ZDH-Präsident Jörg Dittrich spricht von einem positiven Signal für die Branche: „Die Ausbildungszahlen sind ein Lichtblick in einer insgesamt schwierigen Lage. Wir steuern auf das vierte Jahr in Folge mit steigenden Neuvertragszahlen zu.“ Regional, also in einigen Kammerbezirken, stiegen

©2026 PMG Presse-Monitor GmbH & Co. KG

Meltwater

die Ausbildungszahlen laut Zentralverband sogar zweistellig. Gleichzeitig bleibt der Fachkräftemangel im Handwerk ein eklatantes Problem. Viele Betriebe suchen weiterhin Nachwuchs und qualifizierte Mitarbeiter.

Stefan Seewald

André Pahnke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn. Er beobachtet seit Jahren die Situation bei den KMU – also den kleinen und mittleren Unternehmen, zu denen auch Handwerksbetriebe gehören: „Die Anzahl der Auszubildenden in der gewerblichen Wirtschaft und in den Freien Berufen steigt seit vier Jahren kontinuierlich: Ende Dezember 2025 befanden sich rund 1,53 Millionen junge Erwerbstätige in einem Ausbildungsverhältnis."

Von dieser Entwicklung würden jedoch nicht die Kleinstbetriebe profitieren, die immerhin mit über 83 Prozent den größten Anteil an allen Unternehmen stellen. Im Gegenteil: „Seit 15 Jahren sinkt kontinuierlich die Anzahl der Auszubildenden in den Betrieben mit bis zu neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Gegenzug nimmt die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Großbetrieben zu." Blieben Ausbildungsstellen jedoch unbesetzt, liege dies zum einen an fehlenden und zum anderen an ungeeigneten Bewerbern und Bewerberinnen.

Das bestätigt auch Laura Jorde, Leiterin Ausbildung bei der Deutschen Industrie-und Handelskammer (DIHK): „Die Ergebnisse der Pisa-Studie waren ein erneuter Schock. Jeder zweite Betrieb, der weniger Stellen anbietet, nennt als Grund, dass die Bewerber nicht geeignet sind." Dafür gebe es dann verschiedene Ursachen, so stellten etwa vier von zehn Betrieben häufig Defizite bei den Grundkenntnissen fest. „Wir reden hier von Mathematik oder ausreichender Fähigkeit, die deutsche Sprache zu sprechen oder zu schreiben. Essenziell wäre, diese Lücke erst einmal zu schließen. Was an der Vermittlung von Grundkompetenzen im Klassenzimmer versäumt wird, können unsere Betriebe kaum noch nachholen", sagt Jorde. Die Firmen seien eigentlich nicht dazu da, „Reparaturbetriebe" für eine verfehlte Bildungsqualität zu sein.

Das bestätigt auch Jasper Lüke, Volkswirt beim Verband Der Mittelstand (BVMW): „Das Problem ist schon enorm und ist auch wirklich der wichtigste Grund, den Unternehmer angeben, wenn Stellen unbesetzt bleiben. Dieser Situation sind die Betriebe tendenziell leider ausgeliefert." Mittlerweile versuchten die Unternehmen, das betriebsintern aufzufangen und selbst weiterzubilden. Dazu sei jedoch nicht jeder Betrieb in der Lage.

Melanie Baum, Geschäftsführerin der Baum Zerspanungstechnik aus dem westfälischen Marl, berichtet von anderen Erfahrungen: „Die Einschätzung, dass die Qualität der weniger werdenden Auszubildenden schlecht sei, kann ich nicht teilen. Allerdings kann man nicht das Gleiche von dieser Altersgruppe erwarten wie vor 15 oder 20 Jahren." Für sie sei die „Haltung eines Unternehmens zum Thema Ausbildung" viel entscheidender, also welche Wertigkeit dieses Thema besitze. „Dazu gehört, wie ich meinen Auszubildenden gegenübertrete. Da hat sich zu früher auch sehr viel geändert", so Baum. Die heutige Generation würde fragen: Was sind meine Werte in dem Unternehmen? Was ist die Strategie und die Vision des Betriebes? Die Unternehmerin ist sich sicher: „Junge Menschen möchten wissen, wofür sie arbeiten. Das ist eine andere Ausgangsbasis."

Kein Job nach der Uni

Die Zahl erwerbsloser Akademiker in Deutschland hat einen neuen Höchststand erreicht: Im Jahr 2025 waren laut Bundesagentur für Arbeit rund 335.000 Menschen mit einem Hochschulabschluss ohne Arbeit – 16 Prozent mehr als im Vorjahr. Die Quote bei Akademikern stieg von 2,9 Prozent (2024) auf 3,3 Prozent im Jahr 2025 (Arbeitslosenquote gesamt: 6,3 Prozent).

Die Zahl der Arbeit suchenden Akademiker unter 30 Jahren hat sich zwischen 2022 und 2025 mit rund 45.000 Betroffenen mehr als verdoppelt.

Laut offiziellen Angaben kommen auf jede offene Stelle für Akademiker inzwischen mindestens drei Bewerber. Ein hohes Risiko besteht demnach für Naturwissenschaften, Medien/Design, Werbung/ Marketing sowie Geistes- und Sozialwissenschaften. Gering ist das Risiko für die Bereiche Lehramt, Verwaltung, Recht, Medizin, Pharmazie und das Sozialwesen.

Die Hauptursachen: Unternehmen verhängen Einstellungsstopps, kürzen Budgets oder stellen seltener Berufseinsteiger ohne Praxiserfahrung ein. Dazu kommt die digitale (KI) und ökologische Transformation. Unter dem Strich bedeutet das: Akademikerstellen werden knapper, klassische Ausbildungs-und Fachkräfteberufe werden stark nachgefragt.

Auch Karl-Dietmar Plentz setzt auf Individualität. Der Bäckermeister aus dem brandenburgischen Schwante berichtet: „Wir bieten für begabte junge Menschen ein triales Studium an. Hier können sie neben der Ausbildung den Meister und einen Bachelor in Handwerksmanagement erwerben. Das ist sehr herausfordernd, aber es geht um Führungskräfte und auch um die Unternehmensnachfolge. Viele von ihnen verlieren wir allerdings in die eigene Selbstständigkeit."

Für seine Auszubildenden bietet Plentz zudem Austauschzeiten in Partnerbetrieben in Spanien, Italien oder Polen an. Um junge Leute in das ländliche Gebiet zu ziehen, hat er in seinem Dorf eine Azubi-WG gegründet. Und er setzt sich für Inklusion ein: „Man kann auch ein guter Bäcker werden, wenn man eine Lese-Rechtschreib-Schwäche hat. Wir haben immer einige Plätze frei für Menschen, die besondere Hilfe oder Fürsorge benötigen."

Regionale Unterschiede

Dass Unternehmer wie Plentz sich verstärkt um Nachwuchs bemühen müssen, liegt auch an den regional großen Unterschieden von Angebot und Nachfrage. Jasper Lüke vom BVMW nennt ein paar Zahlen als Beispiel: „In Berlin kommen aktuell auf 100 offene Ausbildungsplätze 166 Bewerber. Gleichzeitig weisen die industriellen Mittelständler in Baden-Württemberg, Bayern oder auch in ostdeutschen Bundesländern eine Relation von 60 bis 70 Bewerbern pro 100 Stellen auf." Insbesondere Industrien und auch das Handwerk im ländlichen Raum litten darunter, dass weniger junge Menschen vor Ort leben und junge Menschen, die dort aufwachsen, häufig wegziehen. Daneben würde die Jugend nach wie vor in Berufe streben, bei denen gar nicht so viel Nachfrage besteht, häufig Berufe im Dienstleistungsbereich, während in technischen Branchen Nachwuchs fehle.

Einen Grund dafür kennt Laura Jorde: „Die Betriebe klagen über Defizite in der ‚Berufswahlkompetenz'. Viele junge Menschen wissen oft nicht genau, was im Berufsleben auf sie zukommt." Im Betrieb stellten sie dann fest, dass sie nicht richtig orientiert sind und der Beruf tatsächlich nicht zu ihnen passt, was sich in der steigenden Quote der Vertragsauflösungen niederschlagen würde. Jorde fordert: „Den Jugendlichen frühzeitig Einblicke in Betriebe ermöglichen, beispielsweise durch Praktika, aber auch durch Unternehmer, die in die Klassenzimmer kommen und den Jugendlichen davon erzählen. Wir halten es für essenziell, wirklich allen Schulen und allen Schulformen zu ermöglichen, mehr Berufsorientierung zu betreiben."

Auch an Gymnasien sollte noch stärker für eine Berufsausbildung geworben werden, denn „dort gibt es großartige Karrieremöglichkeiten". Jorde kritisiert in diesem Zusammenhang geplante Sparmaßnahmen der Bundesregierung. Denn das Programm „Passgenaue Besetzung und Willkommenslot-

©2026 PMG Presse-Monitor GmbH & Co. KG

Meltwater

sen“ steht auf der Kippe und soll nach bisherigen Planungen Ende 2027 auslaufen. Der DIHK versuche seit einigen Jahren, mit der Kampagne „Können lernen“ Wissen und Gefühl für eine Ausbildung zu vermitteln. Jährlich einmal gebe es zudem einen „Parents Day“, um auch die Eltern gezielter zu orientieren. Und Melanie Baum ergänzt: „Ich stehe mit vielen anderen Mittelständlern im Austausch und überall höre ich, dass es gut wäre, auch im Umfeld der jungen Menschen wie bei den Eltern, mehr Verständnis für die Chancen einer betrieblichen Ausbildung zu wecken.“

Auch für die Betriebe hat die duale Ausbildung weiterhin einen hohen Stellenwert. Experte Pahnke vom IfM betont die Bedeutung der allgemeingültigen Ausbildungsordnung, die bundeseinheitliche Qualifikationsanforderungen festlegt: „Dadurch sind die Auszubildenden nach ihrem erfolgreichen Abschluss für alle Betriebe am Markt bewertbar und können direkt für die entsprechenden Tätigkeiten eingesetzt werden.“

Das schätzt auch Unternehmerin Baum: „Die Mitarbeiter, die aus der Ausbildung kommen und weitere Qualifizierungen absolvieren, haben im Gegensatz zu studierten Maschinenbauingenieuren bereits Betriebserfahrung. Sie haben die ganze Zeit dual gelernt und sind für das Unternehmen wertvoller, beispielsweise in den Einsatzmöglichkeiten und dem Verständnis dafür, was sie tun. Das betrifft speziell mich als Produktionsunternehmerin.“

©2026 PMG Presse-Monitor GmbH & Co. KG

Meltwater