

Gerhard Syben

**Nachwuchsstudie
für das Steinmetz- und
Steinbildhauerhandwerk**

**im Auftrage des Berufsbildungswerks
des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks**

Bremen, April 2022

Die Nachwuchsstudie für das Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks wurde vom BAQ Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation Bremen vom 1. Juni 2021 bis zum 31. März 2022 erarbeitet. Das Vorhaben wurde von Prof. Dr. Gerhard Syben durchgeführt. Die elektronische Datenerhebung und die Auswertung mit SPSS wurde im Unterauftrag von Dr. Britta Busse, Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen, ausgeführt.

Inhalt

	Seite
1. Zentrale Ergebnisse	4
2. Auftrag und Arbeitsansatz	7
3. Daten zur Ausgangslage	8
3.1 Zahl der Auszubildenden	8
3.2 Zahl der Ausbildungsbetriebe	9
3.3 Entwicklung der Meisterprüfungen	11
3.4 Strukturveränderungen der Auszubildenden	12
4. Bewertung der Ausgangslage durch Verantwortliche und Expert*innen	14
5. Vorausberechnungen zur künftigen Fachkräfteversorgung im Steinmetzhandwerk in Deutschland	25
5.1 Vorausberechnung des Neubedarfs	25
5.2 Vorausberechnung des Neuangebots	32
5.3 Vergleich von Neubedarf und Neuangebot	35
6. Stärken und Schwächen – Ergebnisse der schriftlichen Befragung	36
6.1 Befragung der Inhaber und Inhaberinnen	39
6.2 Befragung der Auszubildenden	47
6.3 Befragung der vorzeitigen Vertragslöser*innen	53
6.4 Befragung von Schülern und Schülerinnen	60
7. Schlussfolgerungen und Handlungsvorschläge	62
Literatur	66
Tabellenanhang	67

1. Zentrale Ergebnisse

Die schwierige Situation der Ausbildung des Berufsnachwuchses im Steinmetzhandwerk ist nicht nur durch eine zurückgehende Zahl von Auszubildenden gekennzeichnet. Auch die Zahl der Unternehmen, die sich an der Ausbildung beteiligen, ist gering und sie sinkt. Nur rund 13 Prozent aller Steinmetzbetriebe stehen für die gesamte Fachkräfteversorgung dieses Handwerks. Und die Zahl der Ausbildungsbetriebe sinkt schneller, als die Zahl aller Betriebe des Steinmetzhandwerks abnimmt. Der Anteil der Betriebe, die die Ausbildung tragen, geht also weiter zurück.

In den letzten beiden Jahren hat sich die Zahl der Auszubildenden wieder etwas erhöht. Auch die Zahl der Meisterprüfungen, die seit 2010 um fast die Hälfte gesunken war, hat zuletzt wieder zugenommen. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe ist dagegen weiter gefallen.

Ausbildungsbetriebe finden sich in allen Größenklassen. Zwar sind sehr kleine und kleine Betriebe deutlich seltener auch Ausbildungsbetriebe. Aber aufgrund ihrer sehr großen Zahl tragen auch sie in der Summe in relevantem Umfang zur Fachkräfteversorgung des Steinmetzhandwerks bei. Für viele Steinmetzunternehmen ist Ausbildung nicht nur gesellschaftliche Verpflichtung, sondern es entspricht auch ihrem Interesse an einer nachhaltigen betrieblichen Arbeitskräftepolitik. Sie wollen Fachkräfte, die im Handwerk selbst ausgebildet worden sind. Die Erstattung aus der Ausbildungumlage bezeichnet nur ein kleiner Teil der Unternehmensinhaber als ausreichend.

Ausbildungsbetriebe unterscheiden sich von Betrieben, die nicht ausbilden, im Hinblick auf ihre Unternehmenspolitik und ihre Beschäftigtenstruktur sowie auch in der Intensität der Werbung um Auszubildende; die Unterschiede sind allerdings nur schwach. Diese Unternehmen streben eher danach als „Gute Betriebe“ und damit auch als guter Arbeitgeber angesehen zu werden. Mindestens in einigen von ihnen ist der Anteil der beschäftigten ausgebildeten Fachkräfte und Meister größer als in Betrieben, die nicht ausbilden. Und sie sind deutlich engagierter in der Werbung um Auszubildende. Diese Betriebe kennen nach eigenem Bekunden den Mangel an Bewerbungen nicht, über den andere klagen.

Wenn Betriebe nicht ausbilden, sehen sie dafür zum einen Gründe, die von außen kommen: unzureichende Bewerbungen oder gar deren völliges Ausbleiben. Zum anderen sehen sie interne Gründe, wenn der Betrieb zu klein ist, ihm die Voraussetzungen für eine qualitativ angemessene Ausbildung fehlen oder aber, wenn die Ausbildung Mittel erfordern würde, die der Betrieb nicht hat.

Dabei ist die Mehrheit der Steinmetzunternehmer*innen der Auffassung, dass das Steinmetzhandwerk etwas anzubieten hat. Für sie ist Steinmetz*in ein Beruf, der Zukunft hat und der handwerkliche Tradi-

tion mit modernster digitaler Technologie verbindet. Es ist ein Beruf, der gesellschaftlich angesehen und intellektuell anspruchsvoll ist, und in dem man ein auskömmliches Einkommen erreichen kann. Die Anhebung der Ausbildungsvergütung empfinden sie als Unterstützung ihrer Arbeit. Zu den positiven Merkmalen gehören auch der soziale und der technische Fortschritt. Dies führt dazu, dass nach Auffassung der Steinmetzunternehmer*innen junge Frauen die gleichen Chancen haben wie junge Männer und, dass die körperlichen Belastungen in dem Beruf durch technische Hilfsmittel reduziert worden sind. Eine charakteristische Äußerung lautet: „Wir können den Jugendlichen den Eintritt in einen Beruf bieten, der Zukunft hat und in dem zu arbeiten Spaß macht.“

Das sehen viele Auszubildende im Steinmetzhandwerk aus ihrer Perspektive genauso. Warum also lösen Jugendliche ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig, warum würden einige die Wahl für den Steinmetzberuf heute nicht noch einmal treffen?

Als Gründe für eine Vertragslösung nennen die Jugendlichen am häufigsten Konflikte im Betrieb. Außerdem geben sie Hinweise auf die als unzureichend empfundene materielle Situation; das Niveau der Ausbildungsvergütung ist ja inzwischen korrigiert. Genannt wird aber auch ein als zu gering eingeschätztes künftiges Einkommen. Angeführt wird weiter die Schwere der körperlichen Arbeit und das Arbeiten bei Wind und Wetter. Auffällig ist, dass diese Anmerkungen deutlich häufiger von Angehörigen der Gruppe der vorzeitigen Vertragslöser*innen vorgebracht werden, als von aktuellen Auszubildenden, obwohl diese den gleichen Bedingungen ausgesetzt sind.

Denn offenbar wird auch Enttäuschung unterschiedlich wahrgenommen. So merken einige der befragten Auszubildenden an, man habe mehr lernen wollen, die Ausbildung sei keine ausreichende Prüfungsvorbereitung gewesen. Und man habe mehr am Stein arbeiten wollen, der tatsächliche erfahrene künstlerische Anteil der Arbeit sei zu gering gewesen. Dieses Problem kann verbunden werden mit der Frage nach dem Realitätsgehalt der Information über den Beruf vor Eintritt in die Ausbildung. Dieser wurde von den vorzeitigen Vertragslöser*innen deutlich kritischer gesehen, als von den aktuellen Auszubildenden. Und es berührt zugleich die Frage nach der Werbung für den Steinmetzberuf. Wenn diese Werbung stark oder sogar vorrangig auf den gestalterischen und künstlerischen Anteil des Berufs setzt, wird zwar der Beruf attraktiv, aber die Berufswahl risikoträchtig, wenn die berufliche Realität dem vorgestellten Bild nicht entspricht.

Was diejenigen, die den Steinmetzberuf nicht noch einmal wählen würden, am häufigsten beklagten, ist die Entfernung zum Überbetrieblichen Ausbildungszentrum. Das hat wenig bis nichts mit der Überbetrieblichen Ausbildung selbst zu tun, die gut bewertet wird, vermutlich aber viel mit der persönlichen und sozialen Situation (hauptsächlich) junger Männer während einer längeren Zeit im Ausbildungszentrum.

Die Werbung für den Steinmetzberuf ist im Grunde geeignet, dem vorzubeugen. Das mit Abstand am häufigsten gewählte Mittel ist die Möglichkeit, Schülern und Schülerinnen ein Praktikum in der Werkstatt des Steinmetzmeisters beziehungsweise der Steinmetzmeisterin anzubieten. Fast neun von zehn Unternehmensinhaber*innen, die sich an dieser Befragung beteiligten, nutzen diese Möglichkeit. Und mit Grund: es zeigt sich, dass viele der angesprochenen Jugendlichen den Steinmetzberuf nicht gewählt hätten, wäre ihnen nicht die Möglichkeit geboten worden, die Realität dieses Berufs wenigstens andeutungsweise vorher in der Steinmetzwerkstatt erleben zu können. Es kommt allerdings offenbar darauf an, wie ein solches Praktikum gestaltet wird.

Die Attraktivität einer Ausbildung im Steinmetzberuf kommt seit einigen Jahren auch darin zum Ausdruck, dass immer mehr Jugendliche diese Ausbildung anfangen, die mit ihrem Schulabschluss auch Zugang zu einer Hochschulausbildung haben. Die Frage, ob diese jungen Menschen auch ihre berufliche und soziale Zukunft dauerhaft im Beruf der Steinmetzen beziehungsweise der Steinmetzin sehen, ist allerdings nicht so eindeutig zu entscheiden. Nur wenige aus dieser Gruppe sagen, dass sie im Anschluss an die Ausbildung definitiv im Steinmetzhandwerk bleiben wollen. Konzepte, die speziell darauf zielen, diese Gruppe im Steinmetzhandwerk zu halten, sind bisher nicht bekannt.

Nicht wenige Inhaber*innen von Steinmetzunternehmen sind der Meinung, den Auszubildenden den Eintritt in einen Beruf zu bieten, der handwerkliche Tradition mit modernster digitaler Technologie verbindet. Eine solche Kombination würde sowohl den Betrieben ermöglichen, den Auszubildenden ein noch attraktiveres Angebot zu machen als auch, die Jugendlichen noch intensiver von ihrer Berufswahl zu überzeugen. Ein entsprechendes Konzept der Branche dafür ist jedoch bis jetzt noch nicht bekannt geworden.

Die Erkenntnisse aus dieser Studie über die Rolle des Internet, der Sozialen Medien und der Digitalisierung für die Ausbildung im Steinmetzhandwerk sind nicht eindeutig. Das Steinmetzhandwerk ist im Netz präsent, aber nicht so stark, wie es sein könnte. Viele Unternehmensinhaber*innen sind der Meinung, ohne die Nutzung des Internet und der Sozialen Medien habe Werbung für eine Berufsausbildung im Internet heute keine Chance. Für die Werbung nutzen aber nur relativ wenige das Netz und die Social Media tatsächlich. Und das Suchverhalten der Jugendlichen scheint dieser Situation zu entsprechen. Auszubildende verlassen sich bei der Information über Ausbildungsmöglichkeiten erheblich häufiger auf ihre realen familiären und sozialen Zusammenhänge als auf das Netz. Einzelne Auszubildende zeigten in der Befragung sogar eine deutlich distanzierte Haltung zur digitalen Welt. Dies wirft allerdings auch die Frage auf, wie der Steinmetzberuf im Netz vertreten ist und welche reale Chance ein*e Jugendliche*r beim zufälligen Surfen im Netz hat, auf das Steinmetzhandwerk oder auf ein Angebot einer Berufsausbildung in diesem Bereich zu stoßen.

Gemessen am vorausberechenbaren Bedarf des Steinmetzhandwerks ist die Ausbildungsleistung quantitativ nicht ausreichend. Nur bei einer sehr schlechten wirtschaftlichen Entwicklung und einer schwachen Arbeitskräftenachfrage weist die Vorausberechnung ein Neuangebot an ausgebildeten Fachkräften aus, das dem Neubedarf bis 2030 entspricht.

2. Auftrag und Arbeitsansatz

Mit Schreiben vom 13. Februar 2020 hatte das Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks (bbw) beim BAQ Forschungsinstitut die Möglichkeit der Durchführung einer Nachwuchsstudie angefragt. In dem Schreiben wurden Elemente der gegenwärtigen Situation der Fachkräfteversorgung der Branche skizziert und Zielgrößen der Studie benannt. Erarbeitet werden sollte zum einen eine Prognose des zu erwartenden Fachkräftebedarfs auf der Basis der allgemeinen Entwicklung des Steinmetzhandwerks, besonders der rückläufigen Entwicklung der Auszubildendenzahlen. Zum anderen sollten mögliche Stärken und Schwächen der Fachkräfteversorgung aus der Sicht verschiedener Gruppen von Beteiligten aus der Branche ermittelt werden. Im Ergebnis sollten Handlungsvorschläge für die Tarifvertragsparteien und das Berufsbildungswerk als deren gemeinsame Einrichtung formuliert werden, die geeignet sind, den negativen Trend bei den Ausbildungszahlen zu stoppen und den Abstrom von jungen Fachkräften zu verhindern.

Das BAQ Forschungsinstitut hatte daraufhin ein Angebot für die Durchführung einer entsprechenden Studie übersandt. Dieses wurde, nicht zuletzt, weil zugleich die Entscheidung über die Durchführung der Nachwuchsstudie, auch wegen der Pandemie, mehrfach verschoben wurde, in mehreren Diskussionsrunden mit dem Berufsbildungswerk so verändert, dass spezifische Wünsche des Berufsbildungswerks besser berücksichtigt werden und auch unter den Bedingungen der Pandemie die Durchführung des Projekts und das Erreichen der Projektziele sichergestellt werden konnten. Vorgeschlagen wurden für die Nachwuchsstudie nunmehr zwei Hauptelemente:

- Eine Vorausberechnung der allgemeinen Fachkräfteentwicklung des Branche, des zu erwartenden Neubedarfs und Neuangebots an Fachkräften durch die brancheninterne Ausbildung.
- Befragungen der betroffenen Zielgruppen zu Stärken und Schwächen der Branche hinsichtlich der Fachkräfteversorgung. Als Zielgruppen waren definiert: Unternehmensinhaber und Unternehmensinhaberinnen des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks, aktuell in Ausbildung befindliche Personen (Auszubildende) sowie Personen, die ein Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst hatten, möglichst der Jahrgänge 2016 bis 2020. Die Erhebungen sollten als schriftliche quantitative Befragung durchgeführt und anschließend gegebenenfalls durch mündliche Befragungen ergänzt werden.

Der Auftrag für die Durchführung der Nachwuchsstudie war am 26. Juni 2021 erteilt worden. Der Abschlussbericht sollte bis zum 31. März 2022 vorgelegt werden.

3. Daten zur Ausgangslage

Die schwierige Situation der Ausbildung im Steinmetzhandwerk wird zum einen durch die sinkenden Zahlen der Auszubildenden verdeutlicht, zum anderen aber auch durch die zurückgehenden Zahlen derjenigen Betriebe im Steinmetzhandwerk, die sich an der Ausbildung beteiligen. Die Daten sind allerdings nicht bis ins Letzte eindeutig, weil sie aus unterschiedlichen Quellen vorliegen.

3.1 Zahl der Auszubildenden

Amtliche Daten zur beruflichen Ausbildung werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelt, das diese auf der Basis von Meldungen der Zuständigen Stellen erarbeitet. (DAZUBI 2020)¹ Danach war die Zahl aller Auszubildenden im Beruf Steinmetz bzw. Steinmetzin von 1998 mit 2.400 bis zum Jahre 2019 auf 777 gefallen; das war ein Rückgang um mehr als zwei Drittel (67,6 Prozent). Die Zahl der in einem Jahr neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die im Jahre 1996 noch 918 betragen hatte, war bis 2018 auf einen Wert von 303 gefallen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Beruf Steinmetz*in / Steinbildhauer*in 1996 bis 2020

	1996	2006	2011	2018	2019	2020
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	918	516	405	303	309	321
Veränderung gg. dem vorher genannten Jahre		-402	-111	-102	6	12
Veränderung in v.H.		-43,8	-21,5	-26,2	2,0	3,9

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Datensystem Auszubildende (DAZUBI); eigene Berechnungen

Auch dies war ein Rückgang in der gleichen Größenordnung (67 Prozent). Zuletzt ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder leicht gestiegen. Sie lag im Jahre 2020 um 18 Fälle oder um 5,9 Prozent höher als zwei Jahre vorher, war damit aber immer noch deutlich niedriger als im Jahrzehnt davor.

Beim Berufsbildungswerk und bei der Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Steinmetzhandwerks sind

¹ Daten der Berufsbildungsstatistik für 2021 waren zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht verfügbar. – In den Veröffentlichungen des Bundesinstituts für Berufsbildung werden alle Daten aus Datenschutzgründen auf einen durch drei teilbaren Wert gerundet. Daher können Summenfehler auftreten und es können Prozentwerte nicht exakt auf 100 addierbar sein.

weitere Daten zu Betrieben und Berufsausbildung vorhanden, die in der Berufsbildungsstatistik in dieser Form nicht enthalten sind. Diese können vor allem für eine Betrachtung der Ausbildungsleistung der einzelnen Steinmetzbetriebe genutzt werden. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Erhebungskonzepte des Tarifvertrages und der branchenangehörigen Einrichtungen einerseits und der Berufsbildungsstatistik andererseits voneinander abweichen. Auch bestehen unterschiedliche Meldepflichten.

3.2 Zahl der Ausbildungsbetriebe

Während die Berufsbildungsstatistik Daten für die Ausbildung im Beruf Steinmetz*in bzw. Steinbildhauer*in ausweist, beziehen das Berufsbildungswerk und die Zusatzversorgungskasse diejenigen Betriebe ein, die zum Steinmetz- und Bildhauergewerbe gehören. Außerdem werden von den Erhebungen der beiden Brancheneinrichtungen nur diejenigen Beschäftigten erfasst, die in einem gewerblichen Beschäftigungsverhältnis stehen. Kaufmännische Beschäftigte und Auszubildende in kaufmännischen Berufen sind also grundsätzlich nicht enthalten. Wenn hier dennoch eine Zuordnung der Betriebe nach der Zahl der Beschäftigten vorgenommen wird, so muss eine Unschärfe in Kauf genommen werden. Diese dürfte allerdings durch die Erfassung nach Betriebsgrößenklassen zu einem Teil abgedeutet werden.

Grundsätzlich sollen beim Berufsbildungswerk und bei der Zusatzversorgungskasse diejenigen Personen als Auszubildende sowie die sie beschäftigenden Unternehmen als Ausbildungsbetriebe erfasst werden, wenn dort ein Ausbildungsverhältnis gemeldet wird. War dies bei einem Unternehmen also mindestens einmal im Jahr der Fall, wird der betreffende Betrieb im Folgenden als „Ausbildungsbetrieb“ gezählt. Daraus folgt weiter, dass ein Ein-Personen-Unternehmen per Definition grundsätzlich zum Zeitpunkt der Feststellung kein Ausbildungsbetrieb sein kann; im Falle der Beschäftigung eines bzw. einer Auszubildenden wird es automatisch der nächsthöheren Beschäftigtengrößenklasse (zwei bis vier Beschäftigte) zugeordnet. Allerdings könnten die Inhaber*innen eines Ein-Personen-Unternehmens natürlich grundsätzlich ausbilden; dass die Statistik sie dann anders einordnen würde, ist für diesen Sachverhalt unerheblich. Insofern müssen sie bei der Zahl der Betriebe mitgerechnet werden, die zur Ausbildung des Fachkräftebestands des Steinmetzhandwerks beitragen müssten. Auch ist ihre Auffassung über die und ihre Erfahrung mit der Ausbildung von Bedeutung, auch wenn sie aktuell nicht ausbilden. Es soll daher im Folgenden, wo erforderlich und sinnvoll, die Quote der Ausbildungsbetriebe in der Regel sowohl mit als auch ohne Ein-Personen-Unternehmen angegeben werden.

Die auf diese Weise festgestellte Zahl der Ausbildungsbetriebe hatte im Jahre 2010 noch 991 betragen und damit einen Anteil von 17,5 Prozent an allen Unternehmen und 26,6 Prozent an denjenigen Unternehmen ausgemacht, die mindestens zwei Beschäftigte aufwiesen (vgl. Tabelle 2). Bis 2020 war die Zahl der Ausbildungsbetriebe auf 685 gesunken. Das war ein Rückgang um fast ein Drittel (30,9 Prozent). Damit betrug der Anteil der Ausbildungsbetriebe nur noch 21,3 Prozent bezogen auf die Unternehmen mit mindestens zwei Beschäftigten oder 13,3 Prozent aller Steinmetzunternehmen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle2

Betriebe und Ausbildungsbetriebe im Steinmetzhandwerk 2010 bis 2020

	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Betriebe insgesamt	5.665	5.629	5.477	5.354	5.194	5.144
Veränderung in v.H.		-0,6	-2,7	-2,2	-3,0	-1,0
Betriebe mit mind. 2 Beschäftigten	3.720	3.697	3.616	3.568	3.346	3.210
Veränderung in v.H.		-0,6	-2,2	-3,7	-3,9	-4,1
Ausbildungsbetriebe	991	898	806	743	725	685
Veränderung in v.H.		-0,6	-2,2	-7,8	-2,4	-4,1
Anteil an allen Betrieben	17,5	16,0	14,7	13,9	14,0	13,3
Anteil an Betrieben mit mind. 2 Besch.	26,6	24,3	22,3	20,8	21,7	21,3

Quelle: Daten des Berufsbildungswerks des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks. Stand Dezember 2020. Eigene Berechnungen

Bis 2021 wurde ein weiterer Rückgang auf 604 Ausbildungsunternehmen verzeichnet. Nimmt man die gegenwärtige Zahl aller Steinmetzunternehmen mit rund 5.000 an, so kann man also davon ausgehen, dass zur Zeit nur etwa zwölf Prozent aller Steinmetzunternehmen die gesamte Fachkräfteversorgung des Steinmetzhandwerks tragen. Es ist also nur jeder achte Steinmetzbetrieb in Deutschland ein Ausbildungsbetrieb. Die Ausbildungsbetriebsquote im Durchschnitt aller Berufe betrug im Jahre 2019 im Bundesgebiet 19,6 Prozent (vgl. BIBB 2021, S. 191).

Mithilfe von weiteren Daten des Berufsbildungswerks, die für diese Studie erstellt wurden, lässt sich prinzipiell genauer zeigen, in welchem Umfang die Steinmetzunternehmen verschiedener Größe tatsächlich Auszubildende beschäftigen, also Ausbildungsunternehmen sind. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass diese Daten mit anderen Daten des Berufsbildungswerks, die für andere Zwecke erstellt wurden, nicht in jeder Hinsicht übereinstimmen, ohne dass der Grund hierfür aufgeklärt werden konnte. Die Zahlen werden hier trotzdem aufgenommen, weil sie an dieser Stelle nur der Herstellung einer Übersicht dienen, und weil die auf der Basis dieser Daten getroffenen Aussagen durch diese Abweichungen nicht grundsätzlich berührt werden.

Diese Daten zeigen, dass von den 5.123 Steinmetzunternehmen, die im Dezember 2020 dem Verfahrenstarifvertrag² unterlagen, 2.169 oder 42,3 Prozent Ein-Personen-Unternehmen waren, die per Definition auch keine*n Auszubildende*n beschäftigten (vgl. Tabelle 3). In den 1.932 Kleinbetrieben mit zwischen zwei und vier Beschäftigten³ waren zusammen 210 Auszubildende verzeichnet, also im Durchschnitt etwa gut ein*e Auszubildende*r in jedem zehnten Betrieb.

² Tarifvertrag über das Verfahren für die Zusatzversorgung und für die Berufsbildung im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk vom 12. September 1994 in der Fassung vom 6. Februar 2007

³ Hier und im Folgenden sind Unternehmensinhaber*innen bei der Zahl der Beschäftigten immer mitgerechnet.

Tabelle 3

Ausbildungsbetriebe und Auszubildende im Steinmetzhandwerk 2020 nach Betriebsgröße

Betriebe mit ... Beschäftigten			Ausbildungsbetriebe		Auszubildende	
	Anzahl	v.H. ¹⁾	Anzahl	v.H. ²⁾	Anzahl	v.H. ³⁾
1	2.169	42,3	0	0,0	0	0,0
2 bis 4	1.932	37,7	197	10,2	210	29,5
5 bis 9	784	15,3	226	28,8	278	39,0
10 bis 19	194	3,8	82	42,3	132	18,5
20 bis 49	41	0,8	27	65,9	80	11,2
50 und mehr	3	0,1	3	100,0	12	1,7
alle	5.123	100,0	535	10,4	712	100

Quelle: – Daten des Berufsbildungswerks. Stand Ende Dezember 2020; eigene Berechnungen. Legende: ¹⁾ Prozentsatz der Betriebe in einer Betriebsgrößenklasse an allen Betrieben ²⁾ Prozentsatz der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben einer Betriebsgrößenklassen. ³⁾ Prozentsatz der Auszubildenden in Betrieben einer Betriebsgrößenklasse an allen Auszubildenden.

In den 784 Kleinbetrieben mit fünf bis neun Beschäftigten waren es 278 Auszubildende. Das bedeutet im Durchschnitt für jeden dritten Betrieb einen Auszubildenden. In den Betrieben mit zehn bis unter 20 Beschäftigten gehörten zwei von fünf, in den Betrieben mit 20 bis unter 50 Beschäftigten zwei von drei Betrieben zu denen, die mindestens eine*n Auszubildenden hatten. Die großen Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten bildeten alle aus.

Damit leisteten die Betriebe der verschiedenen Größenklassen in unterschiedlicher Weise einen Beitrag zur Fachkräfteversorgung des Steinmetzhandwerks. Von den Kleinstbetrieben (ohne die große Zahl der Ein-Personen-Unternehmen) mit mindestens zwei bis zu weniger als fünf Beschäftigten bildet zwar nur rund jeder zehnte aus. Aufgrund ihrer großen Zahl stehen diese Unternehmen als Gesamtheit dennoch für knapp 30 Prozent der Auszubildenden. Die Kleinbetriebe mit fünf bis unter zehn Beschäftigten, von denen etwas mehr als jeder Vierte ausbildet, stehen für knapp 40 Prozent der Auszubildenden. Von den mittelgroßen Betrieben mit zehn bis unter 50 Beschäftigten bildet eine knappe Hälfte aus, sie stehen für weitere knapp 30 Prozent der Auszubildenden. Die großen Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten bilden zwar alle aus, beschäftigen aber aufgrund ihrer geringen Zahl nur weniger als zwei Prozent aller Auszubildenden.

3.3 Entwicklung der Meisterprüfungen

Für die Ausbildungssituation relevant ist auch die Zahl der Meisterprüfungen. Diese war seit 2011 von jährlich 110 bis 2019 um fast die Hälfte auf jährlich 59 gesunken. Zuletzt hat sie wieder auf 84 im Jahr 2020. (Tabellenanhang, Tab. 1.50)

3.4 Strukturveränderungen der Auszubildenden

Neben dieser quantitativen Entwicklung der Ausbildung hat es in den letzten Jahren auch Veränderungen in der Struktur der Jugendlichen gegeben, die eine Berufsausbildung im Steinmetzhandwerk begonnen haben. Diese betreffen die Geschlechterzusammensetzung, die Altersstruktur und die Vorbildung. Dies geht aus Daten der Berufsbildungsstatistik hervor.

- **Geschlechterstruktur**

Der Anteil der jungen Frauen, die eine Berufsausbildung im Steinmetzhandwerk aufnehmen, hat sich im letzten Jahrzehnt erhöht. Nachdem der Frauenanteil an den Auszubildenden von 2001 bis 2010 im Durchschnitt zehn Prozent betragen hatte, ist er seitdem bis 2020 auf durchschnittlich 13 Prozent, in den beiden letzten Jahren (2019 und 2020) sogar noch einmal auf durchschnittlich 18 Prozent gestiegen. Dieses Wachstum ist allerdings nicht kontinuierlich verlaufen. Die steigende Tendenz zeigt sich erst im Vergleich der zusammengefassten Werte jeweils mehrerer Jahre.

- **Altersstruktur**

Auch die Altersstruktur hat sich nicht linear entwickelt. In der mehrjährigen Betrachtung sind die Auszubildenden aber im Durchschnitt älter geworden. Der Anteil der jugendlichen Ausbildungsanfänger*innen im Alter von 17 Jahren und weniger ist gegenüber der Mitte der sogenannten „Nullerjahre“ (also seit 2004/2005) von rund 45 Prozent bis in das 2010er Jahrzehnt um etwa zehn Prozentpunkte auf 30 Prozent und in einigen Jahren sogar darunter gesunken. Dies dürfte nicht zuletzt mit der Steigerung des Anteils Jugendlicher zusammenhängen, die länger in die Schule gehen bzw. höhere Schulabschlüsse erwerben, bevor sie eine Berufsausbildung anfangen.

Auffällig ist auch der gestiegene Anteil derjenigen Ausbildungsanfänger*innen, die bereits 24 und älter sind. Er nahm von durchschnittlich zehn Prozent in den Jahren von 2004 bis 2009 auf durchschnittlich 18 Prozent in den Jahren 2014 bis 2019 zu. 2020 lag der Anteil bei 22 Prozent. Mindestens ein Teil davon könnte durch Migrant*innen hervorgerufen worden sein. Damit wäre eine zusätzliche Herausforderung für das Steinmetzhandwerk verbunden

- **Struktur der Vorbildung**

Am deutlichsten sichtbar ist die Veränderung der Vorbildungsstruktur der Jugendlichen, die eine Ausbildung im Steinmetzberuf beginnen (vgl. Tabelle 4, Seite 13). In den letzten 15 Jahren hat sich die Zahl der neu eintretenden Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss deutlich verringert. Zahl und Anteile derer mit einer Hochschulzugangsberechtigung haben sich dagegen erhöht. Gerade von 2019 auf 2020 hat es hier noch einmal eine deutliche Bewegung nach oben gegeben. Die Zahl derer mit mittlerem Bildungsabschluss (Realschule u.ä.) ist etwa gleich geblieben. Sie stellt zwar immer noch die stärkste Gruppe dar, der Anteil derer mit Hochschulzugangsberechtigung ist inzwischen jedoch fast genauso umfangreich. Zusammengenommen hatten zuletzt etwa 70 Prozent aller Auszubildenden mindestens einen mittleren Bildungsabschluss.

Tabelle 4

Neue Ausbildungsverträge nach dem höchsten Schulabschluss 2009 bis 2020

Jahr	Neuabschlüsse	Höchster Schulabschluss			
		Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Mittlerer Schulabschluss	Hochschulzugangsberechtigung
		Anzahl			
2009	405	9	189	147	57
2014	369	12	126	153	81
2019	309	12	93	123	78
2020	321	12	78	114	111
		Anteile in v.H.			
2009		2,2	46,7	36,3	14,1
2014		3,3	34,1	41,5	22,0
2019		3,9	30,1	39,8	25,2
2020		3,7	24,3	35,5	34,6

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Ohne nicht zuordenbare Fälle. Alle Daten aus Datenschutzgründen auf einen durch drei teilbaren Wert gerundet. Aus beiden Gründen Summenfehler und fehlende Addition der Prozentwerte zu 100 möglich.

4. Bewertung der Ausgangslage durch Verantwortliche und Expert*innen

Diese Ausgangslage wurde zu Beginn der Studie in einer Befragung durch Verantwortliche und Expert*innen bewertet. Dazu wurden Personen, denen aufgrund ihrer beruflichen Position und/oder ihrer beruflichen Expertise eine umfassende Kompetenz zur Bewertung der aktuellen Gesamtsituation zugeschrieben werden konnte, um eine Einschätzung der einzelnen Themenkomplexe gebeten. Befragt wurden aus dem internen Bereich Leitung und Geschäftsführung des Berufsbildungswerks (bbw), der Vorsitzende des Ausschusses für Ausbildungsfragen des Bundesinnungsverbandes (BIV) und der Branchensekretär der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Als externe Expert*innen wurden der für den Steinmetzberuf zuständige Referent des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und die Chefredakteurin der Zeitschrift „Naturstein“ einbezogen. Mit diesem Erhebungsteil sollte zunächst ein analytisch-empirisch gestütztes Bild der Ausgangslage und dessen Wahrnehmung und Bewertung durch Entscheidungsträger*innen und Expert*innen erfasst werden. Zusätzlich wurde die Möglichkeit einer Diskussion mit der Bundesfachgruppe „Steinmetze“ der IG BAU wahrgenommen, um eine Reaktion auf konzeptionelle Überlegungen und erste Ergebnisse zu erfassen. Die Möglichkeit, vor Projektende erste Ergebnisse vor der Obermeistertagung des Bundesinnungsverbandes zu präsentieren und mit diesem Kreis zu diskutieren, entfiel, weil diese Veranstaltung auf einen Zeitpunkt nach Projektende verschoben wurde.

Alle Befragungen wurden in den Monaten Juli und August 2021 per Video durchgeführt, aufgezeichnet und sinnhaft verschriftlicht.⁴ Der Termin mit der Fachgruppe der IG BAU fand im September 2021 mit persönlicher Anwesenheit statt. Er wurde durch ein Protokoll dokumentiert. Den Befragungen lagen Frageleitfäden zugrunde, mit deren Hilfe Aufschluss über Faktoren und Gründe der Nachfrage nach Ausbildung im Steinmetzberuf beziehungsweise deren Fehlen, der Einschätzung von Bekanntheit und Anerkennung des Steinmetzberufs und den Handlungsmöglichkeiten des Bundesinnungsverbandes und der Unternehmen gefragt wurde.

- **Ausbildung und Ausbildungsbetriebe**

Für das in den Zahlen zum Ausdruck kommende schwache Engagement in der Ausbildung wurden mehrere Erklärungsgründe benannt. Zum einen sei dies das Resultat einer Mischung aus empfundenen Kosten der Ausbildung und fehlenden Möglichkeiten einer autonomen unternehmerischen Personalpolitik. Darunter wird verstanden, dass die Unternehmen in erster Linie für sich selbst ausbilden wollen, das heißt für ihren eigenen Fachkräftebedarf und zwar ausschließlich dafür. Viele können dann aber die neu ausgebildeten Fachkräfte aus unterschiedlichen Gründen nicht in ihrem Unternehmen halten. Und wenn ein Unternehmen diese Erfahrung mehrfach gemacht habe, dann ziehe es sich aus der Ausbildung zurück. Es wird dann die Überlegung wirksam, dass Ausbildung teuer und aufwendig ist, und wenn der Betrieb – aus seiner Sicht – am Ende nichts davon habe, dann unterlasse er es.

⁴ Darunter wird eine Abschrift verstanden, die nicht wörtlich ist, sondern die Aussagen sinnhaft zusammenfasst wiedergibt.

Zum zweiten werden nach dieser Auffassung in den Betrieben oft auch die Potentiale und die Notwendigkeiten einer modernen, zukunftsorientierten, guten Berufsausbildung nicht erkannt. Es werde dann zum Beispiel bemängelt, die Auszubildenden seien „nur noch in der Berufsschule und im ÜAZ“. Diese Aussage entspreche nicht nur nicht der Realität. Sie verkenne vor allem die Notwendigkeit und den Wert des Berufsschulunterrichts und der Überbetrieblichen Ausbildung für eine thematisch breite und qualitativ hochwertige Ausbildung.

Hinzu komme, dass bis vor kurzem die Ausbildungsvergütung sehr niedrig war, Es konnte daher vermutet werden, dass das Steinmetzhandwerk viele Jugendliche als Auszubildende bekomme, die woanders keinen Platz gefunden hatten. Wenn die Angehörigen dieser Gruppe dann nicht zu den Leistungsstarken und Motivierten gehörten, dann reagierten die Betriebe damit, dass sie auf die Einstellung von Jugendlichen ganz verzichteten.

Weiterhin habe Einfluss auf die Zahl der Auszubildenden, dass im Steinmetzhandwerk oft nicht mehr das ganze Produkt oder wenigstens größere Teile davon selbst hergestellt werden. Wenn aber die Produkte überwiegend in Ländern mit einer niedrigeren Lohnstruktur hergestellt und hierher importiert werden, dann werden auch Auszubildende im Beruf Steinmetz*in und für die Werkstatt nicht mehr benötigt. Folglich würden auch Auszubildende in diesem Beruf nicht mehr eingestellt. Der gelegentlich benannte Zusammenhang zwischen der Neuordnung der Ausbildung und zurückgegangener Ausbildungsbereitschaft wurde einhellig bezweifelt.

Schließlich war – zum Zeitpunkt dieser Befragung – nach der Auffassung einiger der befragten Expert*innen die Erstattung aus der Ausbildungsumlage im Steinmetzhandwerk zu gering, um eine Steuerungswirkung zu entfalten. Sie reiche nicht aus, die Unternehmen, die gegenwärtig den Fachkräftenachwuchs der gesamten Branche ausbilden, kostenmäßig so zu entlasten, dass Ausbildung für sie (und auch für weitere Betriebe) attraktiv werde. In einer entsprechend dimensionierten Ausbildungsumlage wurde ein gutes Mittel gesehen, um zu mehr Ausbildungsbetrieben zu kommen.

Weiterhin trage nach Ansicht der hier befragten Expert*innen zur sinkenden Zahl der Ausbildungsbetriebe auch bei, dass vielfach solche Unternehmen aus der Ausbildung ausscheiden, für die kein*e Nachfolger*in bereit stehe. Die jetzigen Inhaber*innen sehen dann auch nur noch eine Perspektive bis zum Ende der eigenen Berufstätigkeit. Und schließlich gebe es auch immer noch das Argument: „Wenn ich dann einen gut ausgebildet habe, dann macht der sich selbständig und macht mir Konkurrenz.“

- **Strukturveränderungen der Auszubildenden**

Die Tatsache, dass immer mehr Personen mit höheren Schulabschlüssen in eine Ausbildung im Steinmetzberuf eintreten, wurde generell von den Befragten als positiv angesehen. Sie zeige, dass Steinmetz bzw. Steinmetzin ein begehrter Beruf sei. Sie könne auch als Widerlegung der oben genannten Vermutung angesehen werden, das Steinmetzhandwerk bekomme nur die, die woanders nicht genommen worden seien. Besonders unter den Auszubildenden mit Hochschulzugangsberechtigung seien oft junge Frauen, die anschließend gute Leistungen zeigten. Umgekehrt müsse kritisch angemerkt werden, dass Personen ohne ausreichende Vorbildung oft in den Betrieben nicht wirklich gefördert würden.

Allerdings gebe es auch die Befürchtung, dass Personen mit Hochschulzugangsberechtigung nach dem

Ausbildungsabschluss die Branche wieder verlassen. Es wird vermutet, dass dies auf die meisten zutrifft, da diese ein Studium aufnehmen wollten. Gesicherte Kenntnisse darüber existierten aber nicht. Zwar könne man auch das positiv beurteilen, wenn so jemand später zum Beispiel als Architekt oder Architektin eine Beziehung zum Naturstein habe, und dann „baut er auch mit Naturstein“. Überhaupt wird der Steinmetzberuf als gute Vorbereitung auf ein Studium, vor allem der Architektur, aber auch als Bauingenieur*in, gesehen. Das Steinmetzhandwerk selbst zieht allerdings daraus keinen direkten Vorteil, denn der Steinmetzberuf wird dann nicht als Berufsausbildung gesucht, sondern als Erfahrungsplattform. Auch mündet die Ausbildungsleistung der Branche nicht in die Sicherung des eigenen Fachkräftebestandes. Die Chance, dass ein*e Abiturient*in im Steinmetzberuf bleibe, bestehe höchstens in einem technisch sehr gut ausgestatteten oder in einem sehr kreativen Betrieb oder aber im hochwertigen Innenausbau. In den mittleren Bereichen (etwa wo Grabmale nur aufgestellt oder wo nur Treppen und Fensterbänke eingesetzt werden), werde ein*e Abiturient*in vermutlich nicht bleiben wollen.

Der relativ steigende Frauenanteil unter den Auszubildenden wurde durchweg positiv bewertet. Er gilt als Resultat eines gesellschaftlichen Wandels, aber auch der eigenen Werbung. Die Vermutung, dass die Zunahme weiblicher Auszubildender auf eine größere Zahl von Meisterstöchtern zurückgehe, stimmt mit der eigenen Erfahrung der Befragten nicht überein.

Der steigende Altersdurchschnitt der Auszubildenden wird vor allem im Zusammenhang mit der angehobenen Ausbildungsvergütung beurteilt. Diese Jugendlichen wohnten vielfach nicht mehr bei den Eltern und dann brauchten sie auch mehr Geld. Dies sei ein weiterer Grund für die Erwartung, dass der Beschluss der Tarifvertragsparteien die, die Ausbildungsvergütung zu erhöhen, die Ausbildungssituation in der Branche positiv beeinflussen werde.

- **Bekanntheit und Anerkennung des Steinmetzberufs**

Der Einstieg in die Einzelbefragungen wurde über die Begriffe „Bekanntheit“ und „Anerkennung“ des Steinmetzberufs vorgenommen. Diese Begriffe gelten in der Berufswahlforschung als grundlegende Faktoren, die, zunächst an der Oberfläche, Hinweise darauf geben, warum die Nachfrage nach einem Beruf stattfindet oder aber ausbleibt.

- o **Bekanntheit**

Bekanntheit wurde für den Steinmetzberuf von den befragten Expert*innen allgemein angenommen. Dies wurde verschieden hergeleitet: aus der Verbindung des Steinmetzberufs in der allgemeinen öffentlichen Wahrnehmung mit bestimmten, bekannten historischen Bauwerken, mit dem Grabmal als Bestandteil des Lebens aller Familien oder aber mit der allgemeinen Zugehörigkeit der Arbeit von Steinmetzen zum Prozess der Zivilisation.

Die Bekanntheit hindert nach Auffassung der Expert*innen allerdings nicht, dass sich Probleme der Wahrnehmung des Steinmetzberufs zeigen. So sei zwar der Begriff „Steinmetz“ bekannt, nicht aber das Aufgabenfeld, das konkret dahinter stehe. Da aber die Tätigkeiten vielfältig und verzweigt seien, wirke jede einzelne Bezeichnung nicht vollständig und nicht authentisch. Es fehle also nicht an Bekanntheit, sondern es herrsche eher eine falsche Vorstellung vom Beruf. Weiterhin erstrecke sich die Bekanntheit des Steinmetz beziehungsweise der Steinmetzin oft nur auf ein Produkt, nämlich das Grabmal. Daraus aber könne nicht unbedingt ein unbelastetes Bild abgeleitet werden, sondern es dürf-

ten auch Leute abgeschreckt werden. Die Verbindung mit Grabmal und Friedhof führe gerade bei jüngeren Leuten zu Ablehnung.

Darüberhinaus seien die Gesamtheit des Berufs und die Bandbreite der dazugehörigen Tätigkeiten unbekannt. Die Frage sei eher, wie das Informationsniveau über die Gesamtheit des Berufs verbessert werden könne. Dabei müsse auch die Tatsache stärker einbezogen werden, dass dieser sehr alte Beruf heutzutage natürlich mit modernsten Techniken arbeite. Für diese Darstellung sollten auch Social Media eingesetzt werden, um junge Menschen zu erreichen und die Attraktivität dieses Berufs zu zeigen.

o **Anerkennung**

Eine ähnlich differenzierte Einschätzung wurde von den befragten Expert*innen im Hinblick auf die Anerkennung des Berufs Steinmetz vorgenommen. Im Grundsatz wurde hier ebenfalls kein Defizit gesehen. Probleme wurden aber durchaus in der Darstellung des Berufs nach außen und speziell gegenüber Jugendlichen erkannt. Während generell bestritten wurde, dass für den Steinmetzberuf mangelnde Anerkennung als Grund für die fehlende Ausbildungsplatznachfrage infrage käme, sahen einige der Befragten ein Problem in einem unzutreffend vereinfachenden Bild vom Steinmetz. Es gebe nämlich noch eine weitere Ebene des Widerspruchs: Während „Handwerk“ als abstrakte Vorstellung durchaus geschätzt sei, werden viele einzelne Handwerksberufe mit einfacher, schmutziger und schlecht bezahlter Arbeit verbunden. Wenn man Eltern frage oder Lehrer, dann tendierten diese dahin, Tätigkeiten im Büro zu empfehlen, weil die nicht mit körperlicher Arbeit verbunden seien. Nicht-akademischen Berufsausbildungen und generell dem Handwerk, speziell aber den Bauhandwerken (zu denen der Steinmetzberuf gerechnet werde), fehle deswegen die Anerkennung und sie würden a priori als geringwertig angesehen. Das komme dann so auch bei den jungen Leuten an. Auch unter den sogenannten Millennials, also den nach der Jahrtausendwende geborenen Jahrgängen, werde wahrnehmbar (wieder) auf Statusmerkmale gesehen. Handwerksberufe gelten oft als solche, mit denen man nicht erwartet, die Ansprüche an einen akzeptablen Lebensstandard erfüllen zu können. Das sei nicht steinmetz- sondern eher handwerksspezifisch. Tatsächlich könne man, im Gegenteil zu dieser Auffassung, sich als Steinmetz*in selbständig machen und ein durchaus vorzeigbares Einkommen erzielen, aber das wissen viele nicht, wenn die Berufswahl ansteht.

Andere befragte Expert*innen benannten in diesem Zusammenhang neben dem Image als Grundlage für die Anerkennung auch die Frage des materiellen Nutzens, konkret also die Ausbildungsvergütung und die spätere Bezahlung im Beruf. In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls auf den jüngsten Beschluss der Tarifvertragsparteien zur Ausbildungsvergütung hingewiesen: „Jetzt liegen wir (immerhin schon mal) im Mittelfeld.“

Schließlich wurde noch auf ein weiterer Aspekt benannt, von dem eine Beeinträchtigung der Anerkennung des Steinmetzberufs angenommen werden könnte. Viele Unternehmen, die sich Steinmetz nennen, übten den Beruf gar nicht mehr aus. Nur ein kleiner Teil produziere noch tatsächlich, viele seien dagegen zu Handelsunternehmen geworden. Diese stellen zum Beispiel auch Grabmale nicht mehr selbst her, sondern kauften sie ein und beschrifteten sie nur noch oder ließen sie sogar beschriften. Hier ist das eigentliche Handwerk gar nicht mehr erfahrbar oder anders: die aktuelle Wirklichkeit entspreche nicht mehr der an der Historie orientierten Beschreibung. Das sei dann für junge Leute nicht attraktiv. Dass dieses nicht ein unausweichliches Schicksal sei, werde dadurch bewiesen, dass einige Steinmetzunternehmen sich in ihrem jeweiligen Geschäftsfeld gut plazieren können und auch regiona-

le Bekanntheit erreichen. Registriert werden müsse weiterhin, dass solche Unternehmen (nach eigener Aussage) auch keinen Nachwuchsmangel haben.

Hingewiesen wurde weiter auf die Möglichkeiten der Generierung von Anerkennung im Internet und in den sozialen Netzwerken.

- **Handlungsmöglichkeiten von Berufsbildungswerk und Bundesinnungsverband in der Nachwuchswerbung**

Handlungsmöglichkeiten von Bundesinnungsverband und Berufsbildungswerk wurden von den befragten Expert*innen einheitlich am ehesten in der Öffentlichkeitsarbeit gesehen: Medien, Pressemeldungen, websites. Dazu zähle auch der Besuch von Messen und Ausstellungen. Diese werden freilich eher als regionale Anlässe angesehen, die auch von den regionalen Gliederungen wahrgenommen werden müssten. Eine Ausnahme bildeten etwa die Bundesgartenschauen. Insofern sei das Nicht-Stattfinden von Messen und Ausstellungen in der Pandemie doppelt hinderlich, weil das Element des Ausprobierens („Lebende Werkstatt“) unter diesen Umständen als Attraktion auf einem Messestand nicht geboten werden könne.

Die IG BAU als gewerkschaftliche Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten im Steinmetzhandwerk sieht für sich einige, wenn auch begrenzte Möglichkeiten der Werbung für den Beruf. Sie hat dennoch Erfahrungen mit Ständen auf bundesweiten Messen sowie mit Besuchen von Gewerkschaftssekretären in Berufsschulen. Durch das Berufsbildungswerk bestehe nach Auffassung der IG BAU außerdem eine Gesamtverantwortung für die Überbetriebliche Ausbildung. Einbezogen werden sollte auch die Wahrnehmung der Auszubildenden: wo klemmt es, wo ist es gut?

Eine Kooperation mit anderen Handwerken wird skeptisch gesehen, da sich die Handwerke jeweils eher um Abgrenzung zu anderen Berufen bemühen. Auch bestehe die Erfahrung, dass Steinmetzunternehmen zu den Naturwerksteinmechanikern gewechselt seien, um die Überbetriebliche Ausbildung einzusparen. Dadurch werde die Idee einer handwerksübergreifenden Kooperation nicht gefördert.

- **Handlungsmöglichkeit von Unternehmen in der Nachwuchswerbung**

Auch für einzelne Unternehmen werden Handlungsmöglichkeiten im Bereich der Nachwuchswerbung gesehen. Klassisch sei ihre Beteiligung auf Nachwuchsmessen. Außerdem können sie – mit Unterstützung von Bundesinnungsverband oder Berufsbildungswerk – Pressemeldungen über ihre Aktivitäten herausgeben.

Mit Präsentationen in Schulen bestünden ermutigende Erfahrungen. Es gebe dazu an einer Stelle ein Konzept, demzufolge begonnen werde mit dem Jahrgang vor dem Schuleintritt (sic!). Die Kinder bekommen die Gelegenheit, einen Vormittag in der Werkstatt zu verbringen und kleine Platten im Format 20x20 mit selbst gewählten Motiven zu bearbeiten, die sie anschließend mit nach Hause nehmen können. Das sei sowohl Werbung für das Unternehmen als auch für den Beruf. Es gebe die Erfahrung, dass auf diese Weise sogar auch schon spätere Auszubildende angeworben worden sind. Für ältere Schüler (zwischen zwölf und 17 Jahren) können Projektwochen organisiert werden, bei denen diese eine ganze Woche vormittags in der Werkstatt arbeiten; das funktioniere besonders dann gut, wenn man zuerst die Lehrer*in mit ins Boot geholt habe. Ein*e solche*r Lehrer*in weise dann auch später, wenn in der Klasse über die Berufswahl gesprochen wird, auf diesen Beruf hin. Allerdings müsse ein

Betrieb schon eine gewisse Größe haben, um solche Aktionen auf die Beine stellen zu können.

Darüberhinaus wurde die Auffassung vertreten, dass man mit werbenden Maßnahmen dort hingehen müsse, wo Steinmetz*innen *nicht* erwartet werden, wo also ein Überraschungseffekt genutzt werden könne. Das sei zum Beispiel am Sonnabend auf dem Parkplatz eines Einkaufszentrums der Fall. Wenn nur am „Tag des Friedhofs“ und nur für die Tätigkeit im Grabmalbereich geworben werde, dann sei das zu wenig. Es müssten bei solchen Informationsaktionen aber auch die problematischen Aspekte des Berufs und die Anstrengungen zu ihrer Überwindung angesprochen werden.

Ebenfalls wird gesehen, dass die an sich bestehenden Möglichkeiten, den Beruf in Schulen vorzustellen, die große Zahl der kleinen Unternehmen überfordern. Sie haben schon jetzt zu wenig Fachpersonal und haben nicht die Möglichkeit, dieses auch noch für Nachwuchswerbung abstellen. Auf diese Weise entstehe ein *circulus vitiosus*, aus dem schwer auszubrechen sei. Theoretisch hätten die Unternehmen viele Möglichkeiten, praktisch aber nicht unbedingt. Dies wird auch von Gewerkschaftsseite so gesehen.

Konkret werden die Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen außer durch die Betriebsgrößenstruktur auch dadurch eingeschränkt, dass das Portfolio vieler Betriebe zu eng sei. Jedes Unternehmen könne nur sich und damit – mit wenigen Ausnahmen – nur einen Teil der Branche präsentieren. Dadurch werde gerade die Vielfalt der Branche nicht sichtbar. Die Gesamtpalette sei für einen einzelnen Betrieb, vor allem, wenn es sich um einen kleinen Betrieb handelt, nur schwer darstellbar. Dabei wird gerade die Darstellung der Vielfältigkeit des Berufs als wichtig angesehen. In den gleichen Kontext gehört die Darstellung, wie die Branche die traditionelle Vorstellung überwindet, wo einer „mit Hammer und Meißel vor einem Stein sitzt“. Auch dies könne von den meisten kleinen Unternehmen nicht geleistet werden. Durch das Zusammentreffen von Breite des Handwerks und Enge des einzelnen Betriebs bestehe die Gefahr, dass die Branche gegenüber den Jugendlichen mit falschen Argumenten wirbt und eine Fassade aufbaue, die oft nicht stimme. Es werde zum Beispiel mit der Gestaltung geworben, und wenn die Jugendlichen dann näher kommen, zum Beispiel in einem Betrieb, der Treppenstufen macht, dann sehen sie: „So kreativ sind die ja gar nicht.“ Und dann seien potentielle Bewerber*innen enttäuscht und würden abgeschreckt.

- **Traditionelles Handwerk oder digitalisierte Branche?**

Das Steinmetzhandwerk technisiert und digitalisiert sich. Es stellt sich also die Frage ob es – angesichts eines Umfeldes, in dem gerade bei jungen Leuten eine Digitalisierung als zukunftsgerichtet und attraktiv angesehen wird – hilfreich wäre, wenn neben der Eigenschaft als traditionelles Handwerk auch die digitale Seite als Aspekt moderner Qualität in der Außendarstellung mehr zur Geltung gebracht würde. Auf die Frage, ob das Steinmetzhandwerk mehr auf den traditionellen oder mehr auf den modernen Aspekt wert legen sollte, gaben allerdings alle Expert*innen eine gleichgerichtete Antwort: „Tradition und Digitalisierung seien keine Gegensätze, sondern müssten im Zusammenhang gesehen werden.“ Von der Tradition gehe die Faszination dieses Berufes aus, aber der Beruf müsse deutlich machen, dass er bei der Tradition nicht stehengeblieben sei, und dass Steinmetz*innen zum Beispiel auch mit CNC-Technik arbeiten. Technisierung entspricht der Realität in der Branche und Digitalisierung ist ja durchaus auch Thema im Steinmetzhandwerk, z.B. in der Weiterqualifizierung zur CNC-Fachkraft. Digitales und maschinelles Bearbeiten von Steinen ist eine selbständige Berufsbildposition im Steinmetzberuf, die auch vom Bundesinnungsverband stark propagiert worden ist. Als

fruchtbar wird eine Mischung aus Image als traditionelles Handwerk und digitalisierte Branche angesehen und es wird erwartet, dass das junge Leute interessieren werde. Zwar müsse Handwerk erstmal gelernt sein, aber in diesen Lernprozess müsse viel stärker noch die Maschine integriert werden. Handwerk habe so etwas von „Arbeiter, von Staub und Schmutz und das wollen die jungen Leute nicht.“ Und Technisierung sei historisch immer auch mit Arbeitserleichterung und Übernahme schwerer und gefährlicher Arbeiten durch die Maschinerie verbunden gewesen. Die Technisierung wäre also geeignet, die sogenannten Aversionsfaktoren (Schmutz, Staub, schwere körperliche Arbeit), wenn nicht zu beseitigen, dann wenigstens deren Wirksamwerden deutlich abzumildern.

Allerdings müsse auch gefragt werden, wie verbreitet digitale und andere moderne Technologien tatsächlich sind. Dies gelte insbesondere wiederum unter Berücksichtigung der vielen kleinen und kleinsten Unternehmen. Und: Wie sieht die Branche sich selbst? Ein Motto könnte lauten: „Wir verbinden Tradition mit modernster Technik und Du kannst Dich später für eine Seite entscheiden.“ In der Antwort auf diese Frage – für die es gegenwärtig allerdings noch kein Konzept gibt – könne aber auch eine Chance in der Nachwuchswerbung liegen.

Darüber hinaus ist die Frage nach dem Verhältnis von Tradition und moderner Technologie auch ein Anlass für eine Reflexion über den Standort und die Entwicklungsperspektiven der Branche. Eckpunkte sind: Für die gestaltungsorientierten Steinmetzunternehmen besteht eine Notwendigkeit, das Marktsegment der Grabmale zu besetzen. Deswegen ist dort auch die Mehrzahl der Unternehmen angesiedelt. Die haben allerdings Probleme mit der veränderten Bestattungskultur und mit den Importen. Also können sie zunehmend weniger davon leben. Von der Denkmalpflege lebten zwar einige sehr gut, das seien aber nur wenige. Und es zeige sich zunehmend, dass mit diesen verschiedenen Schwerpunkten im Effekt ganz unterschiedliche Welten verbunden sind: Marktsegmente, Kunden, Arbeitsvollzüge und geforderte Kompetenzen unterscheiden sich fundamental. Auf dieses Auseinanderdriften habe das Steinmetzhandwerk noch nicht ausreichend reagiert.

Andererseits gebe es nicht genügend Ausbildungsbetriebe, die mit moderner Technologie arbeiten. Die Digitalisierung findet aber statt und die Betriebe sind zur Anwendung gezwungen. Der einzelne Betrieb könne da vor sehr große investive Herausforderungen gestellt sein. Außerdem werden im Steinmetzbetrieb selbst oft nur noch letzte Arbeiten ausgeführt wie Feinschleifen und Schriftenhauen. Und selbst die ehemalige Spezialisierung des Schriftenhauers ist *de facto* verschwunden, weil die Arbeit von der Technik übernommen worden ist. Das gilt selbst dann, wenn der Stein schon auf dem Friedhof steht, weil er zur Bearbeitung nicht mehr unbedingt in die Werkstatt verbracht werden muss.

Viele junge Leute fänden das Klassische, den Stein bearbeiten, auch wegen künstlerischer Neigungen, interessant und sie seien enttäuscht, wenn es dann in der Realität des Betriebs eher technisch zugeht. Gerade auf dem Bau finden sie dann das gestalterische Moment nicht wieder. Was dort zu tun ist, empfinden sie eher als grobe Arbeiten, die sie machen müssen, aber nicht unbedingt wollen. Andere Jugendliche müssten aber eher mit den technischen Inhalten des Berufs angesprochen werden. Das sei aber eine andere Klientel. Außerdem gebe es da die Konkurrenz der Naturwerksteinmechaniker*innen. Steinmetz*innen seien dagegen hin- und hergerissen. Für die zentralen Einrichtungen Berufsbildungswerk und Bundesinnungsverband ergebe sich daraus das Dilemma, dass man immer nur eine Gruppe anspricht und damit gleichzeitig die andere verprellt.

- **Brancheninterne Diskussion über Digitalisierung**

Auf Befragen wurde darauf hingewiesen, dass es in der Branche durchaus eine Diskussion über die Digitalisierung gebe. Das Thema werde beispielsweise auch auf den Obermeistertagungen angesprochen. Es brauche netzbezogene Initiativen, etwa eine Aufforderung, entsprechende *links* zu teilen. Das Teilen sei die zentrale Handlung im Netz, denn durch die auf diese Weise erfolgende Weitergabe an andere Mitglieder werde der gewünschte Schneeballeffekt erzeugt. Hingewiesen wurde vor allem auf die nachwuchsrelevanten Inhalte der Zeitschrift „Naturstein“, weil man die Jugendlichen da gut erreiche.

Digitalisierung heiße aber nicht nur eine CNC-Maschine, sondern Digitalisierung des ganzen Betriebs. Für die mittlere Generation sei das nicht (mehr) so selbstverständlich, man hoffe also auf die Jüngeren. Mit einem etwas weiteren Horizont betrachtet gebe es im Steinmetzhandwerk eine Diskussion über die Nutzung moderner Maschinen; das Thema dieser Debatte werde allerdings nicht immer „Digitalisierung“ genannt. Selbst bei der Vergabe der Gestaltungspreise werde nach Beobachtungen von außen nicht nur die Gestaltung mit der Hand berücksichtigt, sondern auch die mit der Maschine. Da werden also auch schon die modernen Werkzeuge berücksichtigt. Die potentiellen Auszubildenden sollten informiert werden, dass der Steinmetzberuf ein modernes Handwerk ist. Es werden Maschinen genutzt und Arbeiten mit moderner Technologie bedeute auch, „dass man nicht den ganzen Tag irgendwo im Wasser steht und auf ’nen Stein einkloppt mit dem Hammer.“ Diese Veränderung sei für manche attraktiv. Allerdings dürfe Veränderung nicht bedeuten, „dass Steinmetzgesell*innen stattdessen nur noch den ganzen Tag an der Maschine stehen und nichts mehr selbst planen und nichts mehr gestalten, dann wäre die Arbeit ja auch nicht interessant und attraktiv“. Leute, die sich für einen solchen Beruf entschieden, wollten kreativ sein und entsprechend müsse die Arbeit gestaltet werden.

Für die Überbetrieblichen Ausbildungszentren ist diese Entwicklung mit einer besonderen Herausforderung verbunden.⁵ Da CAD nach der neuen Ausbildungsordnung auch an Auszubildende vermittelt werden soll, gehe dies in der Breite nur mit den Überbetrieblichen Ausbildungszentren. Diese erhielten in dem Kontext also eine besondere Bedeutung. Nach Beobachtungen aus dem Kreise der für diese Studie befragten Expert*innen haben die ÜAZ das im Prinzip angenommen. Allerdings scheinen die Maschinen noch nicht überall in dem erforderlichen und möglichen Maße eingesetzt zu werden. Es gebe sogar Steinmetzunternehmen, die ihre Auszubildenden für die Ausbildung an den Maschinen in Betriebe der Natursteinwerksteinmechaniker-Branche schicken, weil sie sagen „das Gestalterische bringe ich meinen Azubis selber bei, aber die Technik, die lernen sie besser in dem anderen Berufsbild“.

Mit einer grundlegenden Digitalisierung wäre allerdings auch ein erheblicher Investitionsaufwand verbunden, der insbesondere kleine Betriebe leicht überfordern könnte.

- **Popularität via Fernsehen?**

In der Berufswahlforschung wird die Frage gestellt, ob die Erscheinung von Vertreter*innen eines Berufs im Fernsehen, besonders in populären Serien, Bekanntheit und Anerkennung fördern. Diese These scheint auf den ersten Blick plausibel, es liegen allerdings keine gesicherten Erkenntnisse dar-

⁵ Ein Ergebnis der laufenden Diskussion über die künftige Struktur der überbetrieblichen Ausbildung konnte hier noch nicht berücksichtigt werden.

über vor. Von den befragten Expert*innen wurde sie nur zögerlich beantwortet. Während eingeräumt wird, dass über den Medienkonsum der jungen Leute wenig bekannt sei, herrsche vor allem der Eindruck vor, dass diese Frage mit Blick auf den realen Medienkonsum Jugendlicher als eher irrelevant angesehen werden könne. Soweit etwas darüber bekannt ist, scheine es eher so, dass Jugendliche heutzutage nicht das herkömmliche Fernsehen benutzen, sondern das Internet und ihre Smartphones.

Außerdem müsse beachtet werden, um welche Fernsehangebote es sich handele. Mangelnde Repräsentanz von Steinmetz*innen würde eher die Unterhaltung betreffen. In historischen Dokumentationen tauchen Steinmetz*innen dagegen immer wieder auf als Sachverständige für historische Bauten wie Burgen oder Dome. Weniger zu sehen seien sie allerdings beispielsweise als Fertiger*innen moderner Küchenplatten. Dokumentationen, in denen Steinmetz*innen vorkommen, gebe es nicht nur im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, sondern beispielsweise auch auf YouTube. Da sei erkennbar, was Steinmetz*innen machen, und zwar mit einer Menge an Material. In einem anderen Format, das eine Mischung aus Dokumentation und Unterhaltung ist, werde der Beruf allerdings doch sehr traditionell dargestellt, z.B. als Beschäftigter in der Dombauhütte in Köln. Dass Steinmetz*innen im Innenausbau arbeiten oder dass sie auch gestalten können, komme weniger vor.

- **Soziale Medien**

Während eine Präsenz des Steinmetzhandwerks in den Sozialen Medien auf der einen Seite einhellig von allen befragten Expert*innen für wichtig bis unausweichlich gehalten wurde, scheint die Realität damit noch nicht Schritt zu halten. Wenn Steinmetz*innen in den Sozialen Medien vertreten sind, dann wird das jedenfalls noch nicht in großem Stile wahrgenommen. Man müsse akzeptieren, dass man Jugendliche heute ohne eine solche Präsenz nicht mehr erreichen kann: „Berufswahl ohne Soziale Medien ist keine Berufswahl.“ Über die Zahl der Follower, die man braucht, um eine wirksame Reichweite zu erzielen, gibt es unterschiedliche Auffassungen. In dem Zusammenhang sei es ein Problem, dass kleine Gruppen (wie eben die Steinmetze) von den Algorithmen gerne aussortiert werden. So könne geringe Größe zu Marginalisierung führen und damit zum Nachteil werden.

Der Bundesinnungsverband sei auf Facebook und Instagram vertreten und allgemein im Internet durch seine Homepage. Der Internetauftritt des Bundesinnungsverbandes wurde gelobt. Der Eindruck, dass sich diese Internet-Seite nur nach innen wende, sei unzutreffend. Die Seite enthalte z. B. Informationen über Ausbildung und Beruf, eine Ausbildungsstellenbörse und eine Praktikumsbörse. Das Berufsbildungswerk werde einen Auftrag an eine Agentur vergeben, in dem Social Media eine zentrale Rolle spielen werden. Das bbw sei aktuell nicht auf Social Media Seiten vertreten. Ein solcher Auftritt wird aber als wichtig angesehen.

Insgesamt betrachtet seien das Berufsbildungswerk, der Bundesinnungsverband und die Steinmetzbetriebe in den sozialen Medien aber nicht ausreichend präsent. Von der Spitze her (sprich: vom Bundesinnungsverband) kämen Aktivitäten, die aber nicht ausreichend aufgegriffen und weitergetragen würden. Da könne sehr viel mehr gemacht werden. Man müsse allerdings berücksichtigen, dass die Bearbeitung der Social-Media-Auftritte nur neben den eigentlichen beruflichen Aufgaben erledigt werden könne. Eine professionelle Bearbeitung sei mit den vorhandenen Ressourcen nicht möglich. Das werde insgesamt als unbefriedigend angesehen.

Entscheidend sei an dieser Stelle auch, dass der Funktionsmechanismus der Sozialen Medien verstan-

den werde. Dabei spiele das „Teilen“ eine besondere Rolle. Sachlich sei damit gemeint, dass eine Person auf Informationen, die sie wie auch immer erhält, andere Personen aufmerksam macht. Dieser Mechanismus beruhe originär eben gerade nicht auf Organisation, sondern auf individueller Initiative. Ein soziales Netzwerk entstehe und verbreite sich nur insoweit und habe Bestand nur so lange, wie Einzelne sich engagieren und aktiv werden und bleiben. Und es entstehe nicht durch einmaligen Beitritt und bestehe nicht durch Mitgliedschaft, sondern es existiere nur durch Engagement und laufende Aktivität einzelner. Anders gesagt: das gewünschte Ergebnis und hohe Followerzahlen können folglich nur dadurch vorhanden sein, dass es eine Aktivität vieler einzelner gebe. Diese Logik der Sozialen Medien beruhe darauf, dass man nicht etwas fordern könne, sondern dass man tätig werden und etwas anbieten müsse. Werde ein Angebot – zum Beispiel ein Ausbildungsplatz – von einem persönlichen Profil oder dem eines Betriebs gemacht, dann erreiche man damit die interessierte Fachwelt. Aber der junge Mensch, der sich überlege, welchen Beruf will ich lernen, der suche ja nicht unter „Naturstein“. Also müssten möglichst viele Steinmetz*innen sich überlegen, welche Informationen aus ihrem Betrieb und ihrer Umgebung er auf seiner persönlichen Seite teilen und damit verbreiten müsse, damit ein Schneeballeffekt entstehe, über den Informationen aus der Welt der Steinmetze über diese Welt hinaus gelangen. Das geschehe sicherlich viel zu wenig. So gesehen sei es nicht abwegig, für die Werbung auch über den Einsatz von „Influencern“ nachzudenken.

Bezüglich der Präsenz in den Sozialen Medien könne das Steinmetzhandwerk von den Aktivitäten des „Naturstein“ profitieren. Der „Naturstein“ ist zum Beispiel (neben seiner Facebook-Seite) auch auf Instagram vertreten, man habe dort etwa 3.000 Follower. Präzise Daten über die Zahl der Nutzer liegen nicht vor. Erfahrungen zeigten aber, dass einzelne Meldungen von bis zu 10.000 Leuten gesehen werden. Die Konzentration auf Instagram und Facebook sei Ergebnis einer Analyse, nachdem anfangs auch andere Seiten erprobt worden seien. Instagram werde aber eher von jüngeren Menschen genutzt und sei nicht besonders informationshaltig; das heißt, über diesen Kanal werden eher Bilder und kurze Informationen verbreitet, nicht ausführlichere Darstellungen. Aber wenn man das Nutzungsverhalten junger Leute betrachtet, müsste man eher Instagram als Facebook wählen. In der Facebook-Gruppe des „Naturstein“, die ziemlich aktiv sei, seien auch viele junge Leute vertreten und die teilten so etwas auch begeistert.

Sehr gut funktioniere das mit Hausmessen. Auch gute Bilder werden erfahrungsgemäß weitergeteilt. Unbekannt ist allerdings, in welchem Umfang diese Meldungen dann auch an Personen außerhalb des Steinmetzhandwerks weitergegeben werden. Die, die nicht aktiv sind, gingen auch kaum an den Computer. Die Beobachtung sei auch, dass die Steinmetz*innen den Computer noch nicht für diese Kommunikation genutzt haben, das beginne sich erst mit den Smartphones zu ändern. Ein Smartphone habe heute jeder, das braucht er auf der Baustelle. Die Aktivität könne noch größer sein. So gesehen sei das Steinmetzhandwerk noch keine digitale Branche. Bundesinnungsverband und Berufsbildungswerk seien grundsätzlich in die Aktivitäten des „Naturstein“ eingebunden.

Im Einzelfall wurde allerdings auch davor gewarnt, die Sozialen Medien zu überschätzen. Die Entscheidung über eine Berufswahl gehe immer noch größtenteils von den Eltern aus. Wenn man die Eltern nicht überzeugt habe, dann funktioniere das auch bei den Jugendlichen nicht. An die Eltern komme man aber eher auf den traditionellen Wegen heran.

- **Attraktionsfaktoren und Aversionsfaktoren**

In einem weiteren Themenkomplex wurde dem Problem der Nachwuchsgewinnung mithilfe der Begriffe Attraktionsfaktoren und Aversionsfaktoren nachgegangen; diese Begriffe werden ebenfalls in der Berufswahlforschung verwendet. Als Attraktionsfaktoren gelten solche Eigenschaften eines Berufs, die Bewerber*innen anziehen können; als Aversionsfaktoren werden Eigenschaften angesehen, die potentielle Bewerber*innen eher abschrecken.

- o **Attraktionsfaktoren**

Unter den Attraktionsfaktoren des Steinmetzberufs wurde von den Expert*innen in erster Linie die Möglichkeit genannt, kreativ bis schöpferisch zu arbeiten. Dies finde in der Restaurierung und in der Denkmalpflege einen besonderen Ausdruck. Weiterhin wurde der hohe Anteil an Kommunikation mit Kund*innen in der Berufsausübung angeführt sowie der Werkstoff Stein, der von der Natur gemacht sei, eine großartige Geschichte habe und eine Diversität der Anwendungsfelder biete. Positiv wirke auch die Kombination von Technik und Tradition. Außerdem sei die Arbeit selbst attraktiv, weil man (in der Regel) in kleinen, familiären Strukturen arbeite, weil man etwas mit seinen Händen mache und am Ende des Tages sehe, was man geschafft habe. Und schließlich sei Steinmetz*in ein Beruf, der die Möglichkeit der Selbständigkeit mit sehr guten Verdienstaussichten eröffne.

Allerdings wurden diese Attraktionsfaktoren nicht unkritisch gesehen. So sei zum Beispiel die Diversität für die Außendarstellung auch ein Problem, weil sie es gerade kleinen Unternehmen erschwere, die ganze Breite des Berufsfeldes darzustellen. Kleine betriebliche Strukturen könnten auch zu einer Enge sozialer Beziehungen und zu persönlich geprägten Herrschaftsverhältnissen führen. Außerdem gelten die guten Verdienstmöglichkeiten nur für Selbständige, für abhängig Beschäftigte jedoch nur eingeschränkt. Für die Auszubildenden habe man den diesbezüglichen Nachteil kürzlich immerhin ein erhebliches Stück verringert.

- o **Aversionsfaktoren**

Während Attraktionsfaktoren für einen Beruf wirken können oder nicht, wirken Aversionsfaktoren gegen einen Beruf und führen zu dessen Ablehnung. Hier wurde in erster Linie als Eigenschaften genannt: die harte, körperlich schwere und teilweise (jedenfalls längerfristig) gesundheitsbeeinträchtigende Arbeit unter oftmals widrigen Bedingungen (Witterung). Steinmetzarbeit sei vielfach Arbeit in Dreck und Staub und sie sei mit einem gesundheitlichen Verschleißrisiko verbunden. Es gebe zwar Schutzhinweise und Schutzmaßnahmen, aber letztlich arbeite man am Stein und da sei nicht immer alles vermeidbar. Dennoch könnten technische Hilfsmittel eingesetzt werden, so dass man mit den belastenden Faktoren nicht in Berührung komme und die „Drecksarbeit“ von der Maschine gemacht werde. Allerdings koste zum Beispiel ein Exo-Skelett, das als Hebe-Hilfe eingesetzt werden und Rückenbeschwerden vorbeugen könne, um 50.000 Euro. Das entspreche den Personalkosten für eine volle Kraft für ein Jahr und sei für einen kleinen Betrieb eine beachtliche Belastung. Dagegen müsse man allerdings rechnen, dass es den eigenen Leuten nicht nur die Arbeit erleichtere, sondern sie auch gesund erhalte, und somit die Voraussetzung dafür schaffe, dass sie lange im Betrieb arbeiten und die Tätigkeit auch jenseits der Fünfzig noch ausüben können.

5. Vorausberechnungen zur künftigen Fachkräfteversorgung im Steinmetzhandwerk in Deutschland

Um die Leistungsfähigkeit des Ausbildungssystems beurteilen zu können, soll eine Vorausberechnung vorgenommen werden, die einmal den künftigen Neubedarf und zum anderen ein Neuangebot an ausgebildeten Fachkräften auf der Basis gegenwärtiger Größen abschätzt und gegenüberstellt. Dazu sind einige methodische Vorbemerkungen notwendig.

Eine Vorausberechnung ist keine Prognose. Mit dieser Methode wird *nicht* ein künftiger Bedarf *vorausgesagt*. Vielmehr wird ermittelt, welcher Bedarf sich ergibt, wenn bestimmte Einflussfaktoren konstant gesetzt oder aber gezielt verändert werden. Die Ergebnisse von Vorausberechnungen sind folglich keine Beschreibung (oder gar Behauptung) zukünftiger Zustände. Vielmehr zeigen sie an, welche Zustände eintreten werden, wenn die dargestellten Annahmen über die Entwicklung dieser Einflussfaktoren zutreffen. Die Bedeutung einer Vorausberechnung liegt also darin, dass sie die Abhängigkeit künftiger Zustände von bestimmten Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren aufzeigt und damit die Möglichkeit steuernder Eingriffe erkennbar macht.

Für die zu einer Vorausberechnung gehörenden Größen Bedarf und Angebot stehen die erforderlichen Daten in unterschiedlicher Weise zur Verfügung.

Der Neubedarf wird auf der Basis der vorhandenen Fachkräftebeschäftigung, einer konstant gesetzten Produktivitätsentwicklung und eines ebenfalls konstant gesetzten Altersabgangs ermittelt. Andere Faktoren wie etwa technische Innovationen oder politische Setzungen (zum Beispiel Regelungen, die den Renteneintritt beeinflussen), könnten zwar theoretisch in ein derartiges Modell aufgenommen werden. Sie würden dieses allerdings zwar komplexer, aber nicht unbedingt genauer machen, da es dadurch von Unsicherheiten abhängig wird, die den Wert der Ergebnisse in Frage stellen würden. Daher wird hier davon abgesehen.

Für die Vorausberechnung eines künftigen Neuangebots an ausgebildeten Fachkräften stehen zuverlässige Daten nur für die Zahl der Neueintritte in eine Ausbildung pro Jahr zur Verfügung. Vorzeitige Vertragslösungen, erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und tatsächliche Berufseintritte eines Ausbildungsjahrgangs können nur geschätzt werden. Eine solche Schätzung wird hier vorgenommen, die sich an einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung ermittelten Größenordnung vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge orientiert.

Der Vorausberechnungszeitraum wird bis zum Jahre 2030 angesetzt.

5.1 Vorausberechnung des Neubedarfs

Der Neubedarf an Fachkräften im Vorausberechnungszeitraum wird ermittelt, indem zunächst die Entwicklung des Gesamtbedarfs an Fachkräften festgestellt und dann in einem zweiten Schritt davon der im gleichen Zeitraum verbliebene Fachkräftebestand abgezogen wird. Zur Vorausberechnung des Ge-

sambedarfs wird ein Modell verwendet, das einmal den Stand der Beschäftigung enthält, der zu einem Ausgangszeitpunkt als Basiswert festgestellt wird. Auf diesen Wert werden dann die Größen angelegt, denen ein Einfluss auf die Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs zugeschrieben wird. Das sind Produktion, Produktivität und Arbeitszeit. (vgl. Tabelle 5)

Tabelle 5

Modell der Vorausberechnung des Neubedarfs an Fachkräften

Basiswert der Beschäftigung an Fachkräften
+ Rate der Veränderung der Produktion
- Rate der Veränderung der Produktivität
- Rate der Veränderung der Arbeitszeit
= Vorausberechneter Wert der Beschäftigung an Fachkräften

In der Anwendung dieses Modells werden für die Faktoren Produktion, Produktivität und Arbeitszeit auf empirischer Grundlage solche Größen ermittelt, die plausibel als Durchschnitte über den Vorausberechnungszeitraum von zehn Jahren angenommen werden können. Für die Größe „Produktion“ werden zur Abdeckung einer Bandbreite möglicher konjunktureller Entwicklungen drei Varianten angenommen. Die Produktivität nimmt aller Erfahrung nach stetig zu und führt damit in allen Fällen zu einer kontinuierlichen Minderung des Arbeitskräftebedarfs je produzierter Einheit. Prinzipiell zu berücksichtigen ist auch die Entwicklung der Arbeitszeit. Da Tendenzen oder Pläne zur Veränderung der Arbeitszeit im Steinmetzhandwerk derzeit nicht bekannt sind, bleibt diese Größe jedoch in der Folge unberücksichtigt; modelltechnisch wird sie auf Null gesetzt.

Die Bedarfsermittlung wird dann in drei Schritten vorgenommen. Zunächst wird der Gesamtbedarf bis zum Ende des Vorausberechnungszeitraums ermittelt. In einem zweiten Schritt wird der Altersabgang vom Basiswert modelliert, damit ergibt sich der Restbestand am Ende des Vorausberechnungszeitraums. Die Differenz von Gesamtbedarf und Restbestand stellt dann den Neubedarf dar, der durch berufliche Ausbildung bereitzustellen ist.

- **Gesamtbedarf**

Die Berechnung des künftigen Gesamtbedarfs kann dann für den Vorhersagezeitraum zunächst allgemein mit dem folgenden Modell dargestellt werden.

- o **Bestimmung des Basiswertes der Beschäftigung**

Für die Bestimmung des Basiswertes ist zunächst festzulegen, welche Kategorien von Beschäftigten dabei zu berücksichtigen sind. Soll diese Nachwuchsstudie die Frage beantworten, welcher Ausbildungsumfang im Beruf Steinmetz*in / Steinbildhauer*in erforderlich ist, um die Fachkräfteversorgung des Steinmetzhandwerks im Vorausberechnungsraum sicherzustellen, dann ist zu klären, welche Beschäftigtenkategorien zu diesen Fachkräften zu rechnen sind.

An dieser Stelle sind dies alle Beschäftigten, die auf der Basis einer Facharbeiter*innen-Prüfung als Steinmetz bzw. Steinmetzin in den Beruf eintreten. Das sind zum einen die aktuellen Facharbeiter*innen (oder traditionell als Gesellen bzw. Gesellinnen bezeichnet). Es sind zum anderen aber auch die Meister und Meisterinnen. Dies lässt sich durch die folgende schematische Überlegung begründen. Es dürfte unstrittig sein, dass beim Ausscheiden eines Steinmetzgesellen oder einer Steinmetzgesellin aus dem Beruf – unterstellt, dass die Stelle wieder besetzt bzw. die Funktion wieder übernommen und weitergeführt werden soll – im Regelfall ein Ersatz durch eine Person erfolgen muss, die eine originäre Ausbildung in diesem Beruf absolviert hat. Scheidet nun ein Meister oder eine Meisterin aus dem Beruf aus, so muss diese Arbeitskraft, schematisch betrachtet, durch eine Person ersetzt werden, die in die Meisterposition aufrückt. Und diese muss dann ceteris paribus durch eine Person ersetzt werden, die eine Facharbeiter*innenausbildung absolviert hat.

Wenn die Berufsausbildung also in der Lage sein soll, den Fachkräftebestand qualitativ und quantitativ zu reproduzieren, der für die Aufrechterhaltung der Befriedigung des gesellschaftlichen Bedarfs an Leistungen des Steinmetzhandwerks erforderlich sind, dann muss sich die Leistung auf die beiden hier genannten Arbeitskräftegruppen erstrecken.

Wegen der unterschiedlichen Qualität der Daten, aus denen der Basiswert ermittelt worden ist, sowie unterschiedlicher Annahmen über den Abgang werden die folgenden Berechnungen des Gesamtbedarfs und des Neubedarfs zunächst für die Beschäftigtenkategorien „Facharbeiter*innen“ und „Meister*innen“ getrennt vorgenommen und erst in einem weiteren Schritt zusammengeführt.

o **Basiswert der Ebenen der Facharbeiter*innen**

Für eine Ermittlung des Basiswertes auf der Ebene der Facharbeiter*innen kommen mehrere Datenbestände in Betracht. Am geeignetsten erscheinen die Werte der Zusatzversorgungskasse des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks (ZVK), weil diese sicherstellen, dass nur Beschäftigte erfasst werden, die im Steinmetzhandwerk tätig sind. Diese Daten liegen im Unterschied zu anderen infrage kommenden Datenbeständen bereits für das Jahr 2020 vor. Außerdem sind für sie auch Daten zur Altersstruktur verfügbar, die für die Abgangsrechnung erforderlich sind, die wiederum für die Bedarfsermittlung benötigt werden.

Die Daten der ZVK unterscheiden gewerbliche und kaufmännische Beschäftigte. Sie weisen für den September 2020 für die gewerblichen Beschäftigten einen Wert von 9.091 aus. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass darunter auch gewerbliche Beschäftigte sein können, auf die das Kriterium wahrscheinlich nicht zutrifft, dass sie bei einem Ausscheiden durch eine im Beruf „Steinmetz“ gelern-te Fachkraft ersetzt werden müssen; die Größenordnung kann durch die ZVK allerdings nicht beziffert werden. Um die Größenordnung dieser Personengruppe abschätzen zu können, können aber die Zahlen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) herangezogen werden, da diese nach Qualifikationsebenen ausgewiesen werden. Diese Daten weisen in der Kategorie „Berufe in der Steinmetztechnik“ für den gleichen Zeitpunkt (September 2020) eine Zahl von 7.879 Fachkräften sowie von 266 Spezialisten (das sind Fachkräfte mit einer besonderen Zusatzkompetenz) aus. Außerdem werden in der Kategorie „Berufe in der Bildhauerei“ noch einmal 369 Fachkräfte und 157 Spezialisten aufgeführt; zusammen wären dies 8.671 Personen. Zu bedenken ist allerdings, dass in der Beschäftigtenstatistik der BA in diesen Daten eine – allerdings unbekannte – Zahl von Personen enthalten sein kann, die zwar in ihren Betrieben mit Steinmetzarbeiten beschäftigt werden, deren Betriebe aber

nicht zum Steinmetzhandwerk gehören. Es erscheint folglich in der Abwägung aller dieser Faktoren gerechtfertigt, um eine Überschätzung der Zahl der Fachkräfte im Steinmetzhandwerk und außerdem eine Scheingenauigkeit der in der Vorausberechnung ermittelten Werte zu vermeiden, den Basiswert der Fachkräfte für das Jahr 2020 mit 8.000 anzunehmen.

o **Basiswert der Ebene der Meister*innen**

Die Einbeziehung der Meister und Meisterinnen in die Bedarfsermittlung ist unproblematisch, soweit diese als abhängig Beschäftigte tätig sind. Sie sind dann in den bisher genannten Datenbeständen und Zahlenwerten enthalten. Das dürfte allerdings nur für einen kleinen Teil der Fall sein. Soweit sie selbständig bzw. als Inhaber*innen von Steinmetzunternehmen tätig sind, sind für diese Betrachtung erforderliche Daten dagegen nicht verfügbar. Die ZVK des Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerks verfügt ebenso wenig über die Daten von Selbständigen wie die Beschäftigtenstatistik der BA. Eine auf den Steinmetzberuf ausgerichtete Auswertung der Handwerksrollen liegt nicht vor. In der Handwerkszählung, die auf den Beschäftigungsdaten der BA aufbaut, fehlt eine Beschäftigtenkategorie „Tätige Inhaber“. Ein plausibler Wert kann jedoch mit Hilfe der in der Handwerkszählung für das Jahr 2018 angeführten Zahl der zulassungspflichtigen Handwerksunternehmen immerhin geschätzt werden. Diese Zahl betrug 4.369. Für eine Abschätzung der Zahl der Meister*innen kann man von den Annahmen ausgehen, dass ein Steinmetzunternehmen nur von einem Meister bzw. einer Meisterin geführt werden darf, also je registriertem Betrieb mindestens ein*e Meister*in vorhanden sein muss, sowie, dass es auch Steinmetzunternehmen gibt, die mehr als einer Person als Inhaber*in gemeinsam gehören. Die genaue Zahl solcher Unternehmen ist allerdings unbekannt. Wenn dies aber grundsätzlich zutrifft, muss es (etwas) mehr Meister*innen als Unternehmen geben.

Um dies zu berücksichtigen und um außerdem auch hier Scheingenauigkeiten zu vermeiden, wird der Basiswert der Ebene der Meister*innen mit einer Größe von 5.000 angesetzt.

o **Summierter Gesamtbedarf**

Für den Basiswert der Beschäftigung an Fachkräften (Facharbeiter*innen und Meister*innen) im Steinmetzhandwerk im Jahre 2020 wird also von 13.000 ausgegangen.

Für die Vorausberechnung des Gesamtbedarfs dieser Beschäftigtengruppe werden dann empirisch gestützte Veränderungsdaten der Entwicklung der Produktion und der Entwicklung der Produktivität in einem Referenzzeitraum angenommen. Dafür werden Daten der Handwerkszählungen 2009 und 2018 herangezogen.⁶

Die Annahmen zur Entwicklung der Produktion werden am Umsatz aller Unternehmen des Steinmetzhandwerks für die Jahre 2009 bis 2018 orientiert. Der Produktivitätsanstieg lässt sich mit Hilfe der ebenfalls in der Handwerkszählung angegebenen Größe „Umsatz je tätige Person“ errechnen. Der Umsatz je tätige Person betrug im Jahre 2009 rund 79.000 Euro und im Jahre 2018 rund 87.000 Euro. Das ergibt einen jahresdurchschnittlichen Zuwachs von 1,1 v.H (vgl. Tabelle 6). In beiden Fällen wird unterstellt, dass die Ermittlung der Veränderungsdaten auf der Basis der Werte für

⁶ Statistisches Bundesamt: Fachserie 4 Reihe 7.2 – Die Handwerkszählung wurde ab 2009 nach einem neuen Konzept durchgeführt, so dass frühere Jahrgänge nicht vollständig vergleichbar sind. Für die Handwerkszählungen ab 2019 waren die Jahreswerte zum Zeitpunkt der Anfertigung dieses Manuskripts noch nicht veröffentlicht. Aus diesen technischen Gründen wird der Zeitraum von 2009 bis 2018 als Referenzzeitraum gewählt.

2009 und 2018 keinen Einfluss auf das Ergebnis hat, wenn diese auf den jeweiligen Absolutwert der Beschäftigung von 2020 angelegt werden.

Für das oben dargestellte Vorausberechnungsmodell werden nunmehr drei Varianten gebildet, mit denen die mögliche Bandbreite der wirtschaftlichen Entwicklung abgebildet werden kann. Bei der Bewertung des zahlenmäßigen Umfangs der Bandbreite ist zu berücksichtigen, dass mit dieser Vorausberechnung der Durchschnitt für einen Zeitraum von zehn Jahren erfasst werden soll.

Als Variante A wird eine optimistische Einschätzung des wirtschaftlichen Verlaufs abgebildet. Hier wird eine positive Entwicklung mit einem Zuwachs von 2,0 Prozent im Jahresdurchschnitt über den Vorausberechnungszeitraum bis zum Jahre 2030 angenommen. Variante B zeigt eine immer noch positive Einschätzung mit der Annahme einer nur leichten Abschwächung des Wachstums auf 1,0 Prozent im Jahresdurchschnitt. Variante C zeigt die Annahme einer Stagnation mit 0,0 Prozent im Jahresdurchschnitt über den Vorausberechnungszeitraum.

Tabelle 6

Parameter der Vorausberechnung der Beschäftigungsentwicklung im Steinmetzhandwerk bis 2030 in Deutschland

	Varianten		
	A	B	C
Produktion	2,0	1,0	0,0
Produktivität	-1,1	-1,1	-1,1
Arbeitszeit	0,0	0,0	0,0
Beschäftigung	0,9	-0,1	-1,1

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis von Daten der Handwerkszählungen 2009 und 2018.

Die Vorausberechnung des künftigen Fachkräftebedarfs wird dann in mehreren Schritten vorgenommen. Zunächst wird mit Hilfe des Basiswertes für 2020 und der modellhaft angenommenen Veränderungsraten der einzelnen Varianten die anzunehmende Entwicklung der gesamten Fachkräftebeschäftigung im Zeitraum bis 2030 vorausgerechnet. Diese Vorausberechnung wird wegen unterschiedlicher Bedingungen für die Ebene der Facharbeiter*innen und für die Ebene der Meister*innen getrennt vorgenommen und dann zusammengeführt. In einem weiteren Schritt werden die Ergebnisse der Abgangsrechnung für jede der beiden Gruppen hinzugefügt und damit der Restbestand für jede der beiden Gruppen ermittelt. Aus dieser Gesamtberechnung kann dann der Neubedarf bis 2030 vorausgerechnet werden.

- **Gesamtbedarf**

Für die Ebene der Facharbeiter*innen würde der ermittelte Basiswert von 8.000 durch die angenom-

men Veränderungswerte bei Eintreffen der Variante A um 0,9 Prozent oder 700 Personen zunehmen. Der Gesamtbedarf würde also in diesem Falle bis zum Jahre 2030 auf 8.700 steigen. In der Variante B würde er um 100 Personen auf 7.900 abnehmen und in der Variante C um 900 Personen geringer ausfallen als gegenwärtig und noch 7.100 betragen.

Für die Ebene der Meister*innen ergeben sich für den Basiswert von 5.000 anhand der Veränderungs-raten für die drei dargestellten Varianten der wirtschaftlichen Entwicklung die folgenden Werte. In der Variante A wächst der Beschäftigungsbedarf im Vorausberechnungszeitraum um 450 Personen. In der Variante B wird von einem leichten Rückgang des Bedarfs um (gerundet) 50 Personen ausgegangen, und in der Variante C von einer Minderung von 500 Personen.

Zusammengefasst beträgt die Veränderung im Vorausberechnungszeitraum in der Variante A plus 1.150 auf einen Gesamtbedarf von dann 14.150. In der Variante B beläuft sich die Veränderung des Bedarfs auf minus 150; das bedeutet einen Gesamtbedarf von dann 12.850 Fachkräften Und in der Variante C ist ein um 1.400 verminderter Bedarf auf dann 11.600 Fachkräfte zu erwarten.

- **Ermittlung des Restbestandes an Fachkräften**

Diesem Fachkräftebedarf im Jahre 2030 steht zunächst der Teil des Bestandes an Fachkräften des Jahres 2020 gegenüber, der bis zum Ende des Vorausberechnungszeitraums die Altersgrenze noch nicht erreicht hat, also noch in Beschäftigung ist. Dieser wird deswegen als Restbestand bezeichnet. Zur Ermittlung dieses Restbestandes wird hier die Altersverteilung herangezogen.

- o **Ebene der Facharbeiter*innen**

Es wird zunächst für die Ebene der Facharbeiter*innen angenommen, dass sich die Altersverteilung dieser Personengruppe in der gesamten Branche nicht von der Altersverteilung aller bei der ZVK registrierten gewerblichen Beschäftigten unterscheidet. Die bei der ZVK vorhandene Altersverteilung der gewerblichen Arbeitskräfte kann folglich auf den hier zugrunde gelegten Basiswert von 8.000 Personen angelegt werden.

Die dadurch für das Jahr 2020 entstehenden Werte werden dann um zehn Jahre nach vorne verschoben. Dadurch entsteht gleichsam eine zweite Tabelle, in der die Werte, die vormals für das Jahr 2020 galten, nunmehr die Werte des Jahres 2030 geworden sind. Zugleich werden dadurch die Werte, die für 2020 für die Gruppe ab einem Alter von 55 Jahren galten, abgeschnitten, weil dies jetzt im Vorausberechnungsmodell die Gruppe ab 65 geworden ist. Um vorzeitige Altersabgänge abzubilden, wird in Analogie zur Altersverteilung des Jahres 2020 die Altergruppe der nunmehr über 60-Jährigen auf den Anteil reduziert, den im Jahre 2020 die Altersgruppe der 60- bis unter 65-Jährigen an den 55- bis unter 60-Jährigen hatte. Gleichzeitig wird, um auch eine längere Berufstätigkeit zu berücksichtigen, die Altersgruppe der dann über 65-Jährigen mit dem Wert 100 besetzt, der schon für 2020 verzeichnet worden war.

Der Restbestand beläuft sich dann auf 5.800 Personen.

- o **Ebene der Meister*innen**

Daten einer Altersstruktur der Fachkräfte auf Meisterebene im Steinmetzhandwerk liegen nicht vor. Um dennoch die für die Ermittlung eines Restbestandes notwendige Berechnung eines Altersabgangs

vornehmen zu können, wird eine fiktive Altersstruktur konstruiert. Dafür wird angenommen, dass die Altersstruktur der Meister*innen der der Facharbeiter*innen gleicht, dass allerdings die Meister*innen im Durchschnitt zehn Jahre älter sind. Außerdem wird angenommen, dass in der Altersgruppe über 65 Jahre noch 300 Beschäftigte berufstätig sind. Es ergibt sich am Ende des Vorausberechnungszeitraums ein Restbestand von gerundet 3.950 Personen in dieser Beschäftigtenkategorie.

o **Zusammenführung der Ebene der Ebenen der Facharbeiter*innen und der Meister*innen**

Der zusammengefasste Restbestand an Fachkräften im Jahre 2030 beträgt dann 9.750. Dieser Restbestand ist zur Ermittlung des Neubedarfs vom Gesamtbedarf abzuziehen.

• **Neubedarf**

Aus dem berechneten Gesamtbedarf und dem errechneten Restbestand ergibt sich der Neubedarf an Fachkräften.

Er beträgt im Falle eines günstigen Konjunkturverlaufs (Variante A) insgesamt 4.500 oder 450 pro Jahr. Bei einer moderaten wirtschaftlichen Entwicklung würde der Neubedarf insgesamt rund 3.000 betragen oder gerundet 300 Fachkräfte pro Jahr. Im Falle einer ungünstigeren Entwicklung läge er bei insgesamt 1.850 oder 185 pro Jahr (vgl. Tabelle 7, folgende Seite).

Tabelle 7

Bedarf an Beschäftigung von Fachkräften im Steinmetzhandwerk bis 2030

(Ebenen der Facharbeiter*innen und der Meister*innen)

in Personen

	Varianten		
	A	B	C
Basiswert 2020 Facharbeiter*innen	8.000	8.000	8.000
Basiswert 2020 Meister*innen	5.000	5.000	5.000
Basiswert 2020 gesamt	13.000	13.000	13.000
Veränderung bis 2030 Facharbeiter*innen	700	-100	-900
Veränderung bis 2030 Meister*innen	450	-50	-500
Veränderung bis 2030 gesamt	1.150	-150	-1.400
Gesamtbedarf 2030	14.150	12.850	11.600
Restbestand	9.750	9.750	9.750
Neubedarf bis 2030 (gerundet)	4.500	3.000	1.850
Neubedarf bis 2030 p.a. (gerundet)	450	300	185

Quelle: Eigene Berechnungen. Daten zur Vermeidung von Scheingenaugigkeiten gerundet; Summenfehler durch Rundungen

5.2 Vorausberechnung des Neuangebots

Die Datenlage für eine Vorausberechnung des Neuangebots an ausgebildeten Fachkräften im Steinmetzhandwerk in Deutschland ist deutlich ungünstiger als die für eine Vorausberechnung des Neubedarfs. Während eine Vorausberechnung der jährlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sich noch auf Daten aus der Berufsbildungsstatistik stützen kann, fehlen verlässliche Daten über die tatsächlichen Eintritte in den Beruf auf der Basis eines erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung. Zwar existieren Daten über einzelne Ereignisse wie etwa den Prüfungserfolg oder die vorzeitige Lösung von Verträgen. Diese enthalten aber nur isolierte Informationen über die Häufigkeit des jeweils einzelnen Sachverhalts. Sie können nicht bezogen auf einzelne Personen verknüpft werden. Daher können Erkenntnisse über die Ausbildungswege von Personen daraus nicht abgeleitet und etwa jährliche Berufseintrittsquoten nicht berechnet werden.

Es soll daher an dieser Stelle zunächst ein Wert für die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge vorausberechnet werden. Um die Sachverhalte nicht erfolgreicher Prüfungsteilnahme und tatsächli-

cher Abbrüche dennoch in einer Vorausberechnung des Neuangebots berücksichtigen zu können, soll dann von diesem Wert ein pauschaler Abzug um 15 Prozent vorgenommen werden. Dieser soll zum einen die Erfolgsquote bei Prüfungen berücksichtigen, die in den letzten Jahren bei 85 Prozent gelegen hat (BIBB 2020). Zum anderen soll damit der Wert berücksichtigt werden, den das Bundesinstitut für Berufsbildung in einem Beispielsfall für alle Berufe im Jahr 2012 als mögliche Rate „echter“ Abbrüche auf etwa 16 Prozent geschätzt hat (vgl. Uhly 2015, S. 37). Beide Werte sollen an dieser Stelle ausdrücklich nicht als Zahlenwerte verstanden und verwendet werden, weil das der Methodik ihrer Ermittlung nicht gerecht würde. Sie sollen daher auch nicht addiert werden. Die Vornahme eines pauschalen Abzugs soll aber die Größenordnung sichtbar machen, um die das Neuangebot an ausgebildeten Fachkräften im Steinmetzberuf geringer ausfallen könnte, als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

- **Vorausberechnung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge**

Für eine Vorausberechnung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird das folgende Modell verwendet. Es wird zunächst die Größe *Rekrutierungspotential* gebildet. Als Rekrutierungspotential für die Aufnahme einer Ausbildung im Steinmetzhandwerk in Deutschland werden alle Jugendlichen angenommen, die in einem Jahr in der Bundesrepublik die Schule verlassen. Diese Modellannahme bildet die empirische Tatsache ab, dass Jugendliche jedweden Geschlechts und aus allen Bildungsbereichen in relevantem Umfang eine Ausbildung im Steinmetzhandwerk aufnehmen. Es sollen daher alle Absolvent*innen eines Jahres aus den Schulen zum Rekrutierungspotential gerechnet werden. Dafür spielt keine Rolle, wie wahrscheinlich dies im Einzelfall ist.

Eine Vorausberechnung der Zahl der Schulabsolvent*innen für die Jahre 2019 bis 2030 ist von der Kultusministerkonferenz (KMK) vorgelegt worden. Danach betrug die Zahl aller Schulabsolvent*innen in Deutschland im Jahr 2020 zusammengenommen 880.367. Die KMK weist Daten der Vorausberechnung für die einzelnen schulischen Abschlussarten allerdings nicht nach Geschlecht aus. Eine solche Aufgliederung kann einer Aufstellung des Statistischen Bundesamtes (StatBA) entnommen werden, gegenwärtig allerdings nur für das Jahr 2019. Die Summe der Absolvent*innen aus allen Schulformen schwankt innerhalb der Vorausberechnung der KMK in den einzelnen Jahren in einem relativ geringen Ausmaß um einen Durchschnittswert von rund 900.000. Bedeutende Veränderungen aufgrund demographischer Entwicklungen gehen daraus nicht hervor. Die größten Schwankungen werden durch die Rückumstellung vom acht- auf das neunjährige Gymnasium verursacht, die in einigen bevölkerungsreichen Bundesländern in den Abgangsjahrgängen 2025 bis 2027 wirksam wird. Daher können auch die Anteile der einzelnen Arten von Schulabschlüssen in diesem Zeitraum als konstant angenommen werden.

In einem zweiten Schritt wird eine *Rekrutierungsquote* errechnet. Diese ergibt sich als Anteil der tatsächlich in eine Ausbildung im Steinmetzhandwerk eingetretenen Personen am Rekrutierungspotential. Da die Anteile der Absolvent*innen nach Geschlecht und nach einzelnen Schulformen das Ergebnis nicht beeinflussen, können diese im Folgenden unberücksichtigt bleiben; es braucht also nicht mit verschiedenen Rekrutierungsquoten gerechnet zu werden. Im Jahre 2020 stand eine Zahl von 321 neuen Ausbildungsverträgen im Steinmetzhandwerk rund 880.000 Schulabsolvent*innen gegenüber. Der Zahlenwert dieser Quote betrug also 0,00036. Die zahlenmäßige Unhandlichkeit der Größenordnung

der Rekrutierungsquote ergibt sich aus den ganz unterschiedlichen Dimensionen der für ihre Berechnung verwendeten Werte; sie ist für die Anwendung aber unerheblich.

Wird diese Rekrutierungsquote an die von der KMK angenommenen Werte für die Schulabsolvent*innen bis 2030 angelegt, so ergeben sich zunächst die vorausberechneten Werte der Neuabschlüsse von Verträgen für eine Ausbildung im Steinmetzhandwerk bei gleichbleibender Rekrutierungsquote im Vorausberechnungszeitraum. Wird weiterhin zur Annäherung dieser Werte an eine vorausgeschätzte Zahl von tatsächlich gelingenden Berufseintritten (zur Berücksichtigung von vorzeitigen Vertragslösungen, fehlendem Prüfungserfolg und ausbleibenden Berufseintritten) der beschriebene pauschale Abzug um 15 Prozent vorgenommen, so ergeben sich vorausgeschätzte Werte des Neuangebots (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8

Vorausberechnung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2020 bis 2030 bei einer gegebenen Rekrutierungsquote

	2020	2022	2024	2026	2028	2030
Schulabsolvent*innen ¹⁾	880	889	892	841	902	928
Neue Ausbildungsverträge (Rekrutierungsquote 0,00036)	321 ²⁾	320	320	300	325	335
Pauschaler Abzug (15 v. H.)	-50	-50	-50	-45	-50	-50
Vorausschätzung Neuangebot	270	270	270	255	275	285

¹⁾ in 1.000 ²⁾ Ist-Wert – Quelle: Kultusministerkonferenz; eigene Berechnungen. Daten zur Vermeidung von Scheingenauigkeiten gerundet

Bei gleichbleibender Rekrutierungsquote würde also die Zahl der vorausberechneten jährlichen neuen Ausbildungsverhältnisse im Steinmetzhandwerk analog zu den Veränderungen der Zahl der Schulabsolvent*innen im Ergebnis zunächst bis Mitte des Jahrzehnts leicht sinken. Danach würde die Zahl der vorausberechneten Eintritte in eine Ausbildung im Steinmetzberuf bis auf 335 im Jahre 2030 zunehmen. Das wäre eine Steigerung gegenüber 2020 von vier Prozent.

Der gering erscheinende Umfang des Anstiegs ergibt sich daraus, dass die Veränderungen der Zahl der Schulabsolvent*innen in dieser Vorausberechnung (abgesehen von dem erwähnten kurzfristigen bildungspolitischen Faktor) ausschließlich auf demographischen Entwicklungen beruhen. Diese Feststellung macht auch deutlich, dass erhebliche politische Einflussmöglichkeiten bestehen. Diese bestehen zum einen in Maßnahmen, aus denen eine Steigerung der Zahl der Eintritte in eine Ausbildung in den Steinmetzberuf folgen kann. Sie bestehen aber zum anderen auch in Interventionen zur Reduzierung der Zahl derjenigen vorzeitigen Vertragslösungen, hinter denen tatsächliche Ausbildungsabbrüche stecken und zur Verminderung der Misserfolge bei Prüfungen. Diese können sämtlich auch bei relativ geringen Erfolgsquoten bereits einen wahrnehmbaren Effekt auf die Zahl der erfolgreichen Auszubildenden und der tatsächlichen Berufseintritte haben. Diese Handlungsfelder können damit als zusätzliche Ansatzpunkte von Bestrebungen zur Sicherung der Fachkräfteversorgung gelten.

5.3 Vergleich von Neubedarf und neuen Ausbildungsverträge

Stellt man das vorausberechnete Neuangebot bis 2030 dem für denselben Zeitraum vorausberechneten Neubedarf an ausgebildeten Fachkräften im Steinmetzhandwerk gegenüber, so zeigt sich, dass die Angemessenheit des Ausbildungsumfangs im Steinmetzberuf im Vorausberechnungszeitraum von der wirtschaftlichen Entwicklung in der kommenden Periode abhängt.

Der Neubedarf an ausgebildeten Fachkräften würde je nach hier untersuchter Variante der wirtschaftlichen Entwicklung zwischen 185 und 450 Personen liegen. Das Neuangebot bewegt sich dagegen in einem Bereich zwischen 255 und 285.

Das Neuangebot bleibt damit in zwei von drei Varianten der möglichen wirtschaftlichen Entwicklung hinter dem Neubedarf an ausgebildeten Fachkräften zurück, zum Teil sogar deutlich.

Nur im Falle einer ungünstigen wirtschaftlichen Situation (Variante C) würde das Neuangebot ausreichen, um die die vorausberechnete neue Nachfrage im Steinmetzhandwerk zu decken.

6. Stärken und Schwächen – Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Der Untersuchungsteil, der sich speziell auf die Stärken und Schwächen der Branche richtete, die auf die Fachkräfteversorgung einwirken, wurde als schriftliche, quantitative Befragung durchgeführt. Befragt wurden die an der Ausbildung in den Unternehmen des Steinmetzhandwerks beteiligten Personengruppen Unternehmensinhaber*innen und Auszubildende. Bei den Auszubildenden bestand die Möglichkeit, sowohl aktuell in der Ausbildung befindliche Personen als auch solche einzubeziehen, die eine Ausbildung begonnen, diese aber nicht zuende geführt, sondern den Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst hatten.

Zur Anpassung an die Bedingungen der Pandemie, aber auch aus praktischen und finanziellen Gründen wurde als Erhebungsinstrument ein online zugänglicher Fragebogen gewählt, der von den Teilnehmer*innen am Bildschirm bearbeitet werden konnte.

Für die einzelnen Gruppen von Befragten (Unternehmensinhaber*innen, aktuelle Auszubildende, Vertragslöser*innen) wurden je verschiedene Fragebögen verwendet. Die Erstellung der Fragebögen erfolgte durch das BAQ Forschungsinstitut. Die Umwandlung in ein elektronisches Format, die Herstellung ihrer online-Verfügbarkeit für die angezielten Teilnehmer*innen und die Anfertigung der Einladungsschreiben, sowie der Empfang der ausgefüllten Fragebögen und die Aufbereitung und die elektronische Auswertung der Ergebnisse wurden im Untervertrag von Dr. Britta Busse vom Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen durchgeführt.

Die Adressen der zu befragenden Personen standen beim Berufsbildungswerk zur Verfügung. Die Befragungen konnten daher für die Inhaber*innen und die aktuellen Auszubildenden als Vollerhebungen konzipiert werden, indem alle Personen, die zum Zeitpunkt des Versandes als Unternehmensinhaber*innen bzw. als Auszubildende registriert waren, zur Teilnahme an der Befragung eingeladen wurden. Für die Vertragslöser*innen galt im Prinzip das gleiche, weil auch deren Adressen bei der Zusatzversorgungskasse vorgehalten werden.

Da die Adressen der Personen, die in die Befragung einbezogen werden sollten, nur schriftlich (auf Papier) zur Verfügung standen, wurden die angezielten Teilnehmer*innen postalisch über die Befragung informiert und um Beteiligung gebeten. Die Einladung der Zielgruppen zur Teilnahme erfolgte durch das Berufsbildungswerk. Die Einladungsschreiben enthielten sowohl einen Link, den die Befragten direkt in einen Browser eingeben konnten, um an der Befragung teilzunehmen, als auch einen QR-Code, mit dem der Zugang zum Fragebogen über ein Smartphone möglich war.

Die Fragebogen wurden von Dr. Busse auf die dem Befragungstyp angemessene Formulierung der einzelnen Fragen überprüft. Die Fragen wurden anschließend mittels der software LimeSurvey programmiert, so dass sie von jedem PC bzw. jedem Smartphone aufgerufen werden konnten. Um die Eingabe des Website-Namens in den Browser zu vereinfachen, wurde eine Domain gemietet, so dass die Befragung über baqumfrage.de erreichbar war. Dr. Busse fungierte auch als erste Ansprechpartne-

rin für Fragen der Teilnehmer an der Befragung, die während der Bearbeitung der Fragebogen auftauchten.

- **Ablauf der Befragung**

Den Unternehmensinhaber*innen wurde der Fragebogen am 30. August 2021 zugeschickt, er sollte bis zum 28. September 2021 bearbeitet und zurückgesandt werden. Am 10. September 2021 wurde eine Erinnerung versandt. Angeschrieben wurden 5.146 Unternehmen, zwölf Briefe kamen als unzustellbar zurück. Damit wurden 5.131 Inhaber*innen von Steinmetzunternehmen um Beteiligung an der Befragung gebeten. Der Rücklauf betrug 694 Fragebogen, es haben sich also 13,5 Prozent der angeschriebenen Unternehmensinhaber*innen an der Befragung beteiligt.

Die Einladung an die aktuellen Auszubildenden und die vorzeitigen Vertragslöser*innen wurde am 30. September 2021 versandt, eine Erinnerung folgte am 11. Oktober 2021. Als aktuelle Auszubildende waren die Angehörigen der Eintrittsjahrgänge 2019 bis 2021 angeschrieben worden, das waren 668 Personen. Als unzustellbar zurück kamen 24 Briefe, es haben also 644 Personen die Einladung zur Beteiligung an der Befragung erhalten. Davon haben 235 oder 36,5 Prozent den Fragebogen zurückgesandt. Von den vorzeitigen Vertragslöser*innen, wurden diejenigen angeschrieben, die ihr Ausbildungsverhältnis in den Jahren seit 2018 vorzeitig gelöst hatten. Angeschrieben wurden 448 Adressen. 126 Briefe kamen als unzustellbar zurück, sodass 322 Personen die Einladung zur Teilnahme an der Befragung erhalten haben. Davon haben 57 oder 17,7 Prozent den Fragebogen zurückgesandt.

Für die Auswertung wurden die zurückgesandten Fragebögen einer Datenbereinigung unterzogen. Diese diente dazu, solche Fälle aus den Datensätzen zu entfernen, deren Absender*innen offensichtlich keine Antworten gegeben, sondern den Fragebogen nur angeschaut („durchgeklickt“), aber nicht bearbeitet hatten. Außerdem wurden auffällige Antwortmuster ausgeschieden (Beispiel: jemand hat immer nur die erste Antwortmöglichkeit ausgewählt), was ebenfalls ausreichende Zweifel an einem ernsthaften Antwortverhalten nahegelegt hat. In die Auswertung einbezogen wurden alle Fälle, in denen der Fragebogen mindestens eine nutzbare Antwort enthielt. Das waren bei den Inhaber*innen 613 Fragebögen (gleich 11,9 Prozent der Eingeladenen), bei den aktuell Auszubildenden 220 Fragebögen, also 34,2 Prozent der Eingeladenen und bei den vorzeitigen Vertragslöser*innen 50 oder 15,5 Prozent der Eingeladenen. Die Rücklaufquoten der Inhaber*innen und der vorzeitigen Vertragslöser*innen können für eine schriftliche postalische Befragung als im Rahmen des Üblichen liegend angesehen werden. Die Rücklaufquote der aktuellen Auszubildenden ist dagegen ungewöhnlich hoch. Dies lässt auf eine enge Bindung an ihren Beruf und ein hohes Interesse der Auszubildenden an ihrem Beruf und an ihrer Ausbildung schließen.

- **Repräsentativität**

Repräsentativität wird bei einem Verfahren, bei dem der Fragebogen versandt und die Teilnahme der Bereitschaft der Eingeladenen überlassen wird, den Fragebogen zu bearbeiten und zurückzusenden, nach aller Erfahrung nur schwer erreicht. Um dennoch festzustellen, in wieweit die Rückläufe als repräsentativ angesehen werden können, kann geprüft werden, inwieweit Strukturmerkmale der Rückläufe mit Strukturmerkmalen der jeweiligen Gesamtheit übereinstimmen.

Bei den Unternehmensinhaber*innen steht hierfür das Merkmal „Betriebsgröße“ zur Verfügung. Der

Vergleich zeigt, dass die sehr große Zahl der Ein-Personen-Betriebe, die an der Gesamtheit der Steinmetzunternehmen rund 42 Prozent ausmachen, bei den Rückläufen deutlich geringer vertreten ist, nämlich mit nur neun Prozent. Die Betriebe mit zehn und mehr Beschäftigten dagegen, die unter allen Betrieben nur knapp fünf Prozent ausmachen, stellen 20 Prozent der Rückläufe. Bei den sehr kleinen und kleinen Betrieben (mit zwei bis unter zehn Beschäftigten) beträgt das Verhältnis gut 53 Prozent an allen Betrieben und 70 Prozent an den Rückläufen. In der Befragung sind größere Betriebe also in jeweils spezifischem Umfang überrepräsentiert. Dies kann hingenommen werden, weil diese Betriebe nach aller Erfahrung auch deutlich häufiger an Ausbildung beteiligt sind und eher über Erfahrungen mit Ausbildung verfügen. Berücksichtigt man ferner, dass die Betriebe mit aktuell nur einem bzw. einer Beschäftigten per Definition keine*n Auszubildenden haben können⁷ und rechnet man für diese Betrachtung diese Ein-Personen-Betriebe heraus, verschieben sich die Relationen der Rückläufe in Richtung der tatsächlichen Gesamtheit, ohne allerdings mehr als eine etwas größere Annäherung zu erreichen: Die Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten machen dann 92 Prozent der Betriebe aus und stellen 78 Prozent der Rückläufe, die Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten sind dann acht Prozent der Betriebe und stellen 22 Prozent der Rückläufe. Es kann also generell bei der Bewertung der Antworten davon ausgegangen werden, dass diejenigen Steinmetzunternehmen, die sich nicht an der Ausbildung beteiligen, auch an dieser Erhebung deutlich weniger teilgenommen haben, während Unternehmen mit mehr Erfahrung und Interesse an Ausbildung insgesamt überrepräsentiert sind.

Für einen Vergleich der Rückläufe der Auszubildenden mit allen Auszubildenden im Beruf Steinmetz*in / Steinbildhauer*in stehen mehr Daten zur Verfügung, nämlich Alter, Geschlecht, Vorbildung, regionale Herkunft und Größe des Ausbildungsbetriebs. Außerdem können die Ausbildungsjahrgänge verglichen werden. Bei den Auszubildenden, die geantwortet haben, stammten zwölf Prozent aus dem Jahrgang, der 2018 in die Ausbildung eingetreten ist, 34 Prozent haben die Ausbildung 2019 begonnen, 44 Prozent haben 2020 angefangen und 10 Prozent gehören zum Ausbildungsjahrgang 2021. 40 Prozent waren bei Beginn der Ausbildung jünger als 18 Jahre alt, 26 Prozent waren 18 bis 19 Jahre alt, 20 Prozent waren 20 bis 24 Jahre alt und 13 Prozent waren älter als 24 Jahre. Von den aktuellen Auszubildenden sind damit die jüngeren Jahrgänge unter den Befragten etwas überrepräsentiert. 74 Prozent gaben ihr Geschlecht als männlich an, 26 Prozent als weiblich und eine Person bezeichnete sich als divers. Da im Jahre 2020 Frauen unter allen Auszubildenden im Steinmetzberuf in Deutschland 16 Prozent ausmachten, sind Frauen also unter den hier Antwortenden ebenfalls etwas überrepräsentiert. 15 Prozent der Antwortenden gaben an, dass entweder sie selbst oder eines ihrer Elternteile einen Migrationshintergrund hat. Angesichts der Tatsache, dass aktuell unter allen Auszubildenden im Steinmetzberuf rund acht Prozent als Ausländer*innen bezeichnet werden, deutet auch dies auf eine leichte Überrepräsentation dieser Personengruppe hin.⁸ Eine gute Hälfte (54 Prozent) derer, die sich an dieser Befragung beteiligt haben, kommt – folgt man den angegebenen Postleitzahlen – aus den Bundesländern Bayern, Baden-Württemberg und Sachsen; damit sind diese Regionen in dieser Befragung etwas stärker vertreten, als unter allen Auszubildenden in diesem Beruf. Auf die Frage nach dem höchsten Schulabschluss gaben 24 Prozent der Antwortenden den Hauptschulab-

⁷ Für diese Erhebung kommen ihre Auffassungen dennoch insoweit in Betracht, als es möglich ist, dass sie früher ausgebildet haben und/oder künftig ausbilden wollen. In diesem Zusammenhang wurden sie jeweils einbezogen.

⁸ Dieser Vergleich kann hier hilfswiese angestellt werden, obwohl es sich natürlich um unterschiedliche Kategorien handelt.

schluss an, 40 Prozent einen mittleren Schulabschluss und 35 Prozent eine Hochschulzugangsberechtigung. Ein Prozent verfügt über keinen Schulabschluss. An der Befragung haben sich also Absolvent*innen mit höheren Schulabschlüssen etwas stärker beteiligt. Von den Auszubildenden, die an dieser Befragung teilgenommen haben, arbeiteten 23 Prozent in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten, 35 Prozent in Kleinbetrieben mit fünf bis unter zehn Beschäftigten, 23 Prozent in kleinen Mittelbetrieben mit zehn bis unter 20 Beschäftigten, 16 Prozent in größeren Mittelbetrieben mit 20 bis unter 50 Beschäftigten und vier Prozent in großen Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten. Das entspricht, mit einer leichten Überrepräsentation von Teilnehmer*innen aus größeren Betrieben, im Großen und Ganzen der Struktur der Verteilung der Auszubildenden dieses Berufs auf die Betriebe der verschiedenen Größenklassen des Steinmetzhandwerks.

Die Auswertung der erhobenen Daten wurde mit dem Statistischen Auswertungsprogramm Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ausgeführt.

6.1 Befragung der Inhaber*innen

• Inhalte der Befragung

Die Unternehmensinhaber*innen wurden nach Aktivitäten in sowie Erfahrungen und Absichten mit der Ausbildung befragt. Dazu zählten ihre Begründungen für die Beteiligung oder Nicht-Beteiligung an der Ausbildung, die aktuelle Bereitschaft auszubilden und deren Realisierung, die Bewertung der Bedeutung der Ausbildung für das Unternehmen und die Branche sowie Argumente, mit denen für eine Ausbildung im Steinmetzhandwerk geworben wird bzw. geworben werden kann. Außerdem wurde nach Erfahrungen mit vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverträgen gefragt.

Neben Fragen, bei denen die möglichen Antworten sich gegenseitig ausschlossen, also nur eine Antwortmöglichkeit gewählt werden konnte, enthielten die Fragebögen zur differenzierten Erfassung der Meinungen der Befragten auch eine große Zahl von Fragen, bei denen mehrere Antworten vorgeschlagen wurden, aus denen die Befragten auch mehrere auswählen konnten (Mehrfachantworten). Davon haben die Befragten in allen Themenbereichen ausführlich Gebrauch gemacht. Sind Mehrfachantworten möglich gewesen, ist zu beachten, dass die Summe der prozentualen Anteile, die auf die einzelnen Antworten entfallen, größer sein kann, als 100 und, dass die Werte der einzelnen Antworten nicht addiert werden dürfen.

• Ergebnisse

o Ausbildungsbeteiligung

Bei den Unternehmensinhaber*innen wurde zunächst die Beteiligung an der Ausbildung im bevorstehenden Ausbildungsjahr erhoben. Auf die Frage, ob sie im Jahre 2021 ausbilden werden, haben nur 24 Prozent der Unternehmensinhaber*innen im Steinmetzhandwerk, die sich an dieser Befragung beteiligt haben, mit „Ja“ geantwortet. 60 Prozent haben dagegen gesagt, dass sie nicht ausbilden werden. 16 Prozent gaben an, das sei noch unklar. (Tabellenanhang, Tab 1.1)

o Gründe für Nichtausbildung

Die Antworten auf die Frage nach den Gründen für fehlende Beteiligung an der Ausbildung können

zunächst in drei hauptsächlichen Punkten zusammengefasst werden, denen innere und äußere sachliche Faktoren zugrundeliegen: fehlende Bewerbungen, fehlende Voraussetzungen von seiten der Jugendlichen, die sich bewerben, und fehlende Voraussetzungen des Betriebs für die Gewährleistung einer qualitativ ausreichenden Ausbildung. (Tab. 1.3) Bei den Fragen zu diesem Themenkomplex waren Mehrfachantworten möglich, wovon die Befragten auch ausführlich Gebrauch gemacht haben.

▫ **Fehlende Bewerbungen**

Als Grund für die Nicht-Beteiligung an der Ausbildung wurden von einem knappen Drittel (30 Prozent) der antwortenden Betriebe angegeben, dass sie keine Bewerbungen bekommen haben.

▫ **Fehlende Voraussetzungen auf der Seite der Jugendlichen**

Als fehlende Voraussetzungen auf der Seite der Jugendlichen nannten elf Prozent der an der Befragung teilnehmenden Inhaber*innen schlechte schulische Leistungen der Bewerber und Bewerberinnen. Vier Prozent nannten schlechte Kopfnoten; darunter wird die Bewertung von Verhaltenselementen im Zeugnis wie Betragen, Disziplin, Regelmäßigkeit des Schulbesuchs und Pünktlichkeit verstanden. 16 Prozent bemängelten fehlendes Interesse von Bewerber*innen an seriöser und disziplinierter Arbeit, 15 Prozent fehlendes Interesse an Arbeit im Handwerk. Elf Prozent wählten die Antwortvorgabe „Bei den bisherigen niedrigen Ausbildungsvergütungen bekommen wir nur die, die woanders nichts finden, und die können wir auch nicht brauchen“. Es konnte in dieser Befragung nicht mehr systematisch ermittelt werden, wie die Bewerbungslage und wie die Betriebe auf die im Sommer 2021 vorgenommene Erhöhung der Ausbildungsvergütung reagiert haben.

Auch diese Antwort zeigt aber, dass mit der Anhebung der Ausbildungsvergütung eine bedeutende Schwäche des Steinmetzhandwerks im Wettbewerb um Auszubildende angegangen worden sein dürfte.

▫ **Fehlende Voraussetzungen des eigenen Betriebs**

Fehlende Voraussetzungen des eigenen Betriebs waren der dritte große Hinderungsgrund für die Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung. Darunter wurde vor allem die geringe Größe des Betriebs (24 Prozent) gefasst, aber auch ein eingeschränktes Produktspektrum (zwölf Prozent), weshalb eine umfassende Steinmetzausbildung nicht angeboten werden könne, oder allgemein fehlende betriebliche Strukturen (zwei Prozent). Zu dieser Gruppe gehören ferner diejenigen Betriebe, die angaben, für eine Beteiligung an der Ausbildung mehr personelle Ressourcen zu brauchen, also etwa zusätzliche Ausbilder*innen, was der Betrieb aber nicht erübrigen könne (sechs Prozent). Oder es wurde befürchtet, dass der Meister bzw. die Meisterin den zusätzlichen Aufwand für die Ausbildung nicht mehr leisten könne (zwei Prozent), auch wegen ihres Alters (ein Prozent).

Zwölf Prozent schließlich sagten einfach, die Ausbildung sei ihnen zu teuer, das könnten sie sich nicht leisten. Sechs Prozent der antwortenden Betriebe führten die (zum Zeitpunkt der Befragung) zu geringe anteilige Erstattung aus der Umlage als Begründung für fehlende Beteiligung an der Ausbildung an.

Einen Bezug auf die eigene Personalpolitik nannte jede*r siebte befragte Inhaber*in: 15 Prozent führten als Begründung für die Nicht-Beteiligung an der Ausbildung an, dass sie in der nächsten Zeit keinen Bedarf an Fachkräften haben werden. Dies scheint allerdings keine Frage des Grundsatzes zu sein:

nur weniger als ein Prozent gaben an, ihren Fachkräftebedarf über den Arbeitsmarkt abdecken zu können – was ja auch heißt: und nicht durch eigene Ausbildung decken zu müssen.

Schließlich erhoben einige Befragte in diesem Zusammenhang Kritik an der Struktur der Ausbildung als Grund für ihre Zurückhaltung. Hinter dieser Zahl verbergen sich allerdings sehr unterschiedliche Stoßrichtungen. Einige bemängelten, die Auszubildenden seien zu lange in der Berufsschule (16 Prozent) und in der Überbetrieblichen Ausbildung (15 Prozent), andere vermissten, im Gegenteil, gerade eine bessere Überbetriebliche Ausbildung als Ergänzung der Ausbildung im Betrieb (drei Prozent).

Nicht vergessen werden sollen die zwei Prozent, die die Ansicht zum Ausdruck brachten: „Durch gute Ausbildung züchten wir nur unsere Konkurrenz heran“.

o **Gründe für die Beteiligung an der Ausbildung**

Die Gründe, die Steinmetzbetriebe veranlassen, sich an der Ausbildung zu beteiligen, sind wesentlich weniger ausdifferenziert. (Tab. 1.4)

Überragend mit 71 Prozent der Befragten wurden Gründe genannt, die in der Natur des Berufs liegen. Dazu zählten die Möglichkeit, den Jugendlichen eine Ausbildung in einem Beruf zu bieten, der Zukunft hat, in dem zu arbeiten Spaß macht und der handwerkliche Tradition mit modernster digitaler Technologie verbindet. Es sei ein Beruf, der gesellschaftlich angesehen und intellektuell anspruchsvoll ist, und in dem man ein auskömmliches Einkommen erzielen kann. Gerade die in dem jüngsten Tarifabschluss vereinbarte, nunmehr als deutlich eher konkurrenzfähig angesehene Ausbildungsvergütung wurde unter den angebotenen Gründen ausgewählt.

Hinter diesem Argument, das den Beruf als erstrebenswertes Ziel bezeichnet und in dem sicher auch der Berufsstolz der befragten Steinmetze und Steinmetzinnen und somit ihre subjektive Verankerung im Steinmetzhandwerk zum Ausdruck kommt, bleibt ein Argumentationsblock deutlich zurück, der in der Personalpolitik verankert ist und damit objektiv sicher nicht weniger Bedeutung hat: Die Erfüllung eines Bedarfs an einem Fachkräftenachwuchs, der im Handwerk selbst ausgebildet ist sowie auch an Fachkräften mit betrieblicher Sozialisation und Bindung an den Betrieb. So entschieden sich 59 Prozent der Inhaber*innen, die sich an der Befragung beteiligt haben, für die Antwortvorgabe „Wir brauchen im Steinmetzhandwerk Fachkräfte, die im Handwerk selbst ausgebildet worden sind“ und 37 Prozent sprachen sich als Begründung für das eigene Ausbildungsangebot für solche Fachkräfte aus, die ihre Ausbildung im eigenen Betrieb durchlaufen haben.

Ebenfalls zur betrieblichen Arbeitskräftepolitik, wenn auch in anderen Kontexten, zählen drei weitere Aussagen. 17 Prozent der Antwortenden sagten, das Handwerk könne damit werben, dass junge Frauen in diesem Beruf die gleichen Chancen haben wie junge Männer. Unterstützt wurde weiter (von 22 Prozent der Befragten) die Aussage: „Wir können damit werben, dass die körperlichen Belastungen in dem Beruf durch technische Hilfsmittel merklich abgebaut worden sind“. Und die dritte besagte: „Wir können damit werben, dass der Beruf intellektuell anspruchsvoll ist“, was von 20 Prozent ausgewählt wurde.

Von einer weiteren größeren Gruppe der Unternehmensinhaber wurde das Festhalten an einem Ausbildungsangebot mit Verpflichtungen begründet und zwar sowohl gegenüber dem eigenen Handwerk (35 Prozent) als auch des Handwerks gegenüber der jungen Generation (34 Prozent). Als Unterstützung dieser Position können außerdem diejenigen gewertet werden, die sich für die Antwortvorgabe

entschieden haben „Wir können den Jugendlichen den Eintritt in einen Beruf bieten, der Zukunft hat und in dem zu arbeiten Spaß macht“ (32 Prozent) sowie auch: „Wir können den Auszubildenden den Eintritt in einen Beruf bieten, der handwerkliche Tradition mit modernster digitaler Technologie verbindet“ (23 Prozent).

Eine gleich große Gruppe begründete das eigene Ausbildungsangebot mit der Chance für Absolvent*innen, im Steinmetzhandwerk ein auskömmliches Einkommen (20 Prozent) und den Eintritt in einen gesellschaftlich angesehenen Beruf (16 Prozent) erreichen zu können. In den durch den jüngsten Tarifabschluss geschaffenen konkurrenzfähigen Ausbildungsvergütungen sahen 19 Prozent eine Möglichkeit, erfolgreich um Jugendliche für den Eintritt in eine Steinmetzausbildung zu werben.

• **Ausbildungsbetriebe und Betriebstypen**

Neben der aktuellen Beteiligung an der Ausbildung sollte weiterhin das generelle Ausbildungsverhalten der Betriebe näher betrachtet werden. Dazu wurde die Kontinuität der Ausbildungsbeteiligung erfasst. Auf die Frage, ob sie in den letzten fünf Jahren ausgebildet haben, gaben nur 13 Prozent aller Antwortenden an, dies sei in jedem Jahre der Fall gewesen. Knapp die Hälfte (49 Prozent) antwortete mit Nein. (Tab. 1.2) Die übrigen immerhin 38 Prozent wählten eine Antwort, hinter der offensichtlich ein Konzept steht, das vor allem im Handwerk mit seiner oft kleinbetrieblichen Struktur durchaus bekannt ist. Sie gaben an, dass sie ausgebildet haben, aber nicht jedes Jahr. Die dann weiter folgende Frage, mit der Begründungen für diese Vorgehensweise erfasst werden sollten, bot unter anderem die Antwortvorgabe „Wir wollten jeweils nur einen Auszubildenden bzw. eine Auszubildende zugleich im Betrieb haben“. Diese Antwortvorgabe wählten 35 Prozent der Betriebe, die angegeben hatten, dass sie ausgebildet haben, aber nicht jedes Jahr (das waren insgesamt 91 Betriebe). Diese Betriebe dürften also zwar regelmäßig einen Auszubildenden bzw. eine Auszubildende beschäftigen, stellen aber nicht jedes Jahr eine*n neue*n ein. Vielmehr bringen sie, wenn sie in einem Jahr eine*n Auszubildende*n eingestellt haben, diese*n in den nächsten Jahren zur Prüfung und stellen dann (meistens, aber nicht nur, wenn ein*e ausgebildete Fachkraft nach der Ausbildung nicht im Betrieb bleibt), den oder die nächste*n ein. Ein Betrieb beispielsweise merkte als erläuternden Zusatz an: „Wir bilden nur ca. alle acht Jahre einen aus“.

Da diese Betriebe nach ihrer eigenen Konzeption zwar (mehr oder weniger) ständig mindestens eine*n Auszubildende*n beschäftigen, auch wenn sie nicht jedes Jahr eine*n Auszubildende*n neu einstellen, werden sie hier ebenfalls als Ausbildungsbetriebe behandelt. Damit wird es möglich, aus den Antworten zur Ausbildungsbeteiligung betriebliche Typen des Ausbildungsverhaltens zu definieren und deren Eigenschaften genauer zu bestimmen. (Tab. 1.22)

- Betriebe, die geantwortet hatten, dass sie in den letzten fünf Jahren jedes Jahr ausgebildet hatten, werden als kontinuierlich ausbildend bezeichnet. Das waren zehn Prozent aller Betriebe, die sich an dieser Befragung beteiligt haben.
- Beschäftigt ein Betrieb ständig einen Auszubildenden, nach dem oben geschilderten Konzept („nur eine*n Auszubildende*n zugleich im Betrieb“), wurde er als periodisch ausbildend bezeichnet. Das waren 14 Prozent der antwortenden Betriebe.

- War die Ausbildungsaktivität unregelmäßig, aber nicht erkennbar auf ein solches Konzept gegründet, wurde der Betrieb als unregelmäßig ausbildend eingestuft. Dieses traf auf 30 Prozent der Betriebe zu, die sich an der Befragung beteiligt haben.
- Betriebe, die aktuell nicht ausbildeten und die auch während der letzten fünf Jahre nicht ausgebildet hatten, wurden als nicht ausbildend klassifiziert. Das waren 46 Prozent aller an der Befragung teilnehmenden Betriebe.

Es ist zu beachten, dass diese Verteilung schon aufgrund der ganz unterschiedlichen Erhebungsformen nicht mit der Ermittlung des Anteils von Ausbildungsbetrieben in der statistischen Ausgangslage verglichen werden kann. Aber auch die sehr begründete Vermutung, dass von einer deutlich stärkeren Beteiligung ausbildungsaktiver und ausbildungsinteressierter Unternehmensinhaber an dieser Befragung ausgegangen werden kann, stützt die Annahme, dass der Anteil nicht-ausbildender Betriebe in dieser Befragung deutlich kleiner ist, als in der Realität. Dafür macht diese Klassifizierung es möglich, Betriebe mit einem aktiven Ausbildungsverhalten zu betrachten, das aber nicht darin besteht, jedes Jahr einen oder mehrere Auszubildende einzustellen.

In einem weiteren Schritt wurden die Betriebe dieser verschiedenen Ausbildungstypen auf bestimmte Merkmale untersucht. Zunächst wurde ein Vergleich der Ausbildungstypen mit der Betriebsgröße vorgenommen. (Tab. 1.24a) Die dafür erforderlichen Angaben lagen von 518 Betrieben vor. 35 Prozent davon waren Kleinstbetriebe (mit zwei bis vier Beschäftigten), 33 Prozent waren Kleinbetriebe (mit fünf bis neun Beschäftigten), 15 Prozent waren mittlere Betriebe (mit zehn bis 19 Beschäftigten) und sieben Prozent hatten 20 Beschäftigte und mehr.

Betrachtet man die Ausbildungsaktivität nach der Betriebsgröße, so zeigt sich ein Bild, das im Grundsatz so erwartet werden konnte, im Detail aber auch nicht erwartete Strukturen offenbart. Grundsätzlich variiert die Ausbildungsbeteiligung mit der Betriebsgröße. Der Anteil der kontinuierlich ausbildenden Betriebe nimmt mit der Betriebsgröße zu, während der Anteil der nicht-ausbildenden Betriebe mit der Betriebsgröße abnimmt. Die Hälfte der großen Betriebe (mit 20 und mehr Beschäftigten), war als kontinuierlich ausbildend einzustufen. Unter den Betrieben, die sich selbst als Ein-Personen-Unternehmen eingeordnet hatten, war nur ein Betrieb, der überhaupt eine Beteiligung an der Ausbildung angegeben hatte, und zwar als unregelmäßig ausbildend⁹; alle übrigen Ein-Personen-Unternehmen, die sich an dieser Befragung beteiligten, haben geantwortet, dass sie nicht ausbilden.

Die Betriebe mit einer Größe zwischen zwei und unter 20 Beschäftigten scheinen sich jedoch dem Ergebnis aus dieser Befragung zufolge zwar unterschiedlich, aber dennoch in jeweils ihrer eigenen Form an der Ausbildung zu beteiligen. Von den Kleinbetrieben (mit fünf bis neun Beschäftigten) bilden zwar nur sechs Prozent kontinuierlich aus, aber ein knappes Viertel (24 Prozent) verfolgt ein periodisches Ausbildungskonzept und 47 Prozent bilden wenigstens unregelmäßig aus. Nur ein weiteres knappes Viertel (23 Prozent) gehört zu denen, die angegeben haben, überhaupt nicht auszubilden. Und unter den mittleren Betrieben (mit zehn bis unter 20 Beschäftigten) sind 22 Prozent kontinuierlich ausbildende Betriebe, 14 Prozent, die ein periodisches Ausbildungskonzept verfolgen, und die Hälfte (51 Prozent), die sich wenigstens unregelmäßig an der Ausbildung beteiligen.

Auf der anderen Seite gehören von den großen Betrieben (mit mindestens 20 Beschäftigten) keines-

⁹ Dieser Betrieb hatte angegeben, dass er in den letzten fünf Jahren nicht ständig, aber mindestens einmal ausgebildet hatte.

wegs alle zu den Ausbildungsbetrieben. Neun Prozent waren nach den hier verwendeten Kriterien als nicht-ausbildend einzustufen; sie hatten im Fragebogen angegeben, in den letzten fünf Jahren nicht ausgebildet zu haben. Die Hälfte der Betriebe dieser Größe sagte von sich, dass sie kontinuierlich ausbilden, weitere 35 Prozent gehören zu den unregelmäßig ausbildenden und sechs Prozent verfolgen ein periodisches Ausbildungskonzept.

- **Besonderheiten ausbildender Betriebe**

Weiter wurde von der Hypothese ausgegangen, dass sich Betriebe, die an Ausbildung interessiert sind und sich dafür einsetzen, auch in anderer Hinsicht von solchen Betrieben unterscheiden, für die das nicht gilt. Im Rahmen dieser Untersuchung konnten Grundlinien der Unternehmenspolitik, Beschäftigtenstruktur und spezifische Werbemaßnahmen überprüft werden, mit denen sich der Betrieb um Auszubildende bemüht.

- o **Ausbildende Betriebe: Beschäftigungsstruktur**

Die Vermutung lautete, dass ausbildende Betriebe auch häufiger ausgebildete Fachkräfte beschäftigen, als solche Betriebe, die nicht ausbilden. Diese Hypothese ist mindestens nicht widerlegt, die befürwortenden Indizien sind allerdings eher schwach. Eine Einschränkung der Nachweismöglichkeit bestand auch darin, dass im Rahmen dieser Befragung die Erhebung dafür notwendiger Daten – nämlich die tatsächliche Anzahl der Beschäftigten nach Qualifikationsstufe je Betrieb – nicht möglich war.

Auf eine entsprechende allgemeine Frage haben alle Typen von ausbildenden Betrieben etwas häufiger geantwortet, dass sie ausgebildete Fachkräfte beschäftigen, als es ihrem Anteil an allen Betrieben entspricht, die sich an dieser Befragung beteiligt haben. (s. a. Tab. 1.22) Dies gilt allerdings nicht für die kontinuierlich ausbildenden Betriebe. Hier entspricht der Anteil derer, die ausgebildete Fachkräfte beschäftigen, dem Anteil, den Betriebe dieses Ausbildungstyps an allen Betrieben ausmachen (zehn Prozent), die diese Frage beantwortet haben. Bei den periodisch ausbildenden Betrieben machen die Betriebe, die ausgebildete Fachkräfte beschäftigen, 17 Prozent aus (gegenüber 14 Prozent dieses Ausbildungstyps an allen Betrieben) aus und bei den unregelmäßig ausbildenden Betrieben beträgt das Verhältnis 35 Prozent Betriebe, die Fachkräfte beschäftigen, zu 30 Prozent, den dieser Ausbildungstyp an allen Betrieben ausmacht. Bei den nicht-ausbildenden Betrieben ist die Relation umgekehrt. Die Betriebe, die Fachkräfte beschäftigen, stellen 37 Prozent der Betriebe, die diese Frage beantwortet haben, gegenüber 46 Prozent dieses Typs (nicht-ausbildend) an allen Betrieben.

Für die Betriebsgrößen lässt sich ein ähnlicher Zusammenhang allerdings nicht feststellen. Hier entspricht der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte beschäftigen, in den einzelnen Größenklassen ziemlich genau dem Anteil aller Betriebe, die an dieser Erhebung teilgenommen haben.

- o **Ausbildende Betriebe: Image als Guter Betrieb**

Als zweiter Faktor in diesem Kontext wurden in der Befragung die Grundlinien der Unternehmenspolitik im Zusammenhang mit Maßnahmen der Werbung von Auszubildenden angesprochen. Dabei wurde den Unternehmen im Zusammenhang mit der Frage „Was haben Sie in den letzten Jahren unternommen, um Auszubildende zu gewinnen?“, auch die folgende Vorgabe vorgelegt, die sie unter anderen als ihre Antwort auswählen konnten: „Sorge für ein Image in der Nachbarschaft als seriöser Betrieb, der saubere Arbeit liefert und seine Beschäftigten gut behandelt.“ Damit wurde ein Hand-

lungsbereich thematisiert, der über direkte Werbeaktionen hinaus ein langfristiges Strategieelement bezeichnet, das dem Betrieb ein Ansehen als guter Arbeitgeber verschaffen und ihn damit auch für potentielle Auszubildende (sowie deren Eltern und Freundeskreise) attraktiv machen kann.

Diese Antwortvorgabe wurde von 54 Prozent der kontinuierlich ausbildenden Betriebe gewählt, aber nur von 15 Prozent der nicht-ausbildenden Betriebe, die sich an dieser Befragung beteiligten. Auch die beiden anderen Typen, die zu den ausbildenden Betrieben gerechnet werden, wiesen deutlich höhere Werte auf, als die nicht-ausbildenden: 43 Prozent der periodisch ausbildenden und 41 Prozent der unregelmäßig ausbildenden Betriebe nahmen eine derartige Verhaltensweise für sich in Anspruch.

Im Wettbewerb um Auszubildende dürfte damit eine Stärke bezeichnet sein, die Steinmetzunternehmen für sich reklamieren können.

- **Werbung um Auszubildende**

Steinmetzbetriebe verfügen grundsätzlich über mehrere Formen von Werbemaßnahmen, die sie einsetzen können, um Auszubildende zu gewinnen. Im Vordergrund dürfte sicher die Möglichkeit stehen, potentielle Auszubildende gleichsam „in ihre Welt einzuladen“ und ihnen die Möglichkeit zu geben, diese – mit oder ohne eigene probierende Tätigkeit – zu erleben. Dazu gerechnet werden kann auch umgekehrt ein Besuch des Steinmetz beziehungsweise der Steinmetzin in den Räumen der Interessent*innen, vorzugsweise also in der Schule. In der jüngsten Zeit sind zu diesen Instrumenten die Digitalen Medien hinzugekommen.

- o **Werbemaßnahmen: Schülerpraktika**

Schülerpraktika scheinen nach wie vor eines der wichtigsten, wenn nicht das wichtigste Mittel zu sein, mit dem potentielle Auszubildende für den Beruf, eher noch: für die Welt der Steinmetze und Steinmetzinnen interessiert werden können. Diese Auffassung ist auf vielfache Erfahrungen gestützt und in der Branche offenbar auch nicht umstritten. Besuch und praktische Erfahrung durch probierende Tätigkeit sind also offensichtlich die zentrale Stärke der Branche im Wettbewerb um Auszubildende. Auch in dieser Studie wird die Frage nach den Maßnahmen, mit denen die Steinmetzbetriebe in den vergangenen Jahren unternommen haben, um Auszubildende zu gewinnen, eindeutig von Aktionen dominiert, die Jugendlichen die Möglichkeit eröffnet, das Steinmetzhandwerk zu erleben. (Tab. 1.5) Von denen, die sich an der Befragung beteiligt haben, nannten auf die Frage nach ihren Werbemaßnahmen 84 Prozent ein Angebot von Praktika für Schüler*innen im Betrieb. Zu dieser Form der Werbung können auch die Angebote sogenannter Betriebserkundungen (37 Prozent) gerechnet werden, die am besten als angeleitete Besuche in einer Werkstatt angesehen werden können oder als „praktisches Erleben allerdings ohne eigenes Tun“. In diese Kategorie gehört ferner die Präsentation des Unternehmens auf Ausbildungsmessen (21 Prozent).

- o **Werbemaßnahmen: Vorträge in Schulen**

Außerdem gibt es eine weitere, gleichsam traditionelle Werbemaßnahme, die diesem Verhalten prinzipiell zugerechnet werden kann. Die Steinmetzunternehmen versuchen nämlich nicht nur dadurch Auszubildende zu gewinnen, dass sie die Zielgruppen in ihre Welt einladen, sondern auch umgekehrt, indem sie versuchen, ihr Bild in die Welt von Außenstehenden hineinzutragen. Dazu gehört vor allem ein Vortrag des Meisters bzw. der Meisterin in Allgemeinbildenden Schulen, der von zwölf Prozent

der Befragten genannt wurde. Bemerkenswert ist die Maßnahme, mit einem Vortrag in Allgemeinbildenden Schulen eine*n Auszubildende*n zu betrauen (fünf Prozent). Diese Werbemaßnahme kann sicher die Überlegung für sich in Anspruch nehmen, dass dabei die Repräsentation des Steinmetzhandwerks durch eine Person erfolgt, die der sozialen Welt und dem Erfahrungsraum der Schüler*innen vermutlich (noch) deutlich näher ist, als jemand im Meister*innen-Alter.

o **Andere Werbemaßnahmen**

Zusätzlich bedienen sich die Steinmetzunternehmen bei ihrer Werbung auch der Hilfe von Institutionen im Feld: 41 Prozent gaben an, mit der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit zusammengearbeitet zu haben, 31 Prozent suchten die Kooperation mit den Innungen. Deutlich dahinter zurück stehen die traditionellen Medien der Werbung. Werbung in Tageszeitungen nannten immerhin noch 19 Prozent. Der regionale Rundfunk mit einem Prozent und andere Medien der Werbung im öffentlichen Raum (zum Beispiel an Litfaßsäulen und vergleichbares mit drei Prozent) spielen dagegen offensichtlich fast keine Rolle.

• **Internet und Social Media**

Von besonderem Interesse waren in diesem Zusammenhang Aufschlüsse über die Nutzung der neuen Medien. Sie werden von den Steinmetzunternehmen in einem wahrnehmbaren Umfang genutzt, erreichten aber bei weitem nicht die Werte der persönlichen Begegnung in der Werkstatt oder in der Schule. 30 Prozent der befragten Steinmetzunternehmen nannten Hinweise auf ihre Ausbildungsangebote auf der eigenen Homepage, 23 Prozent eine Präsentation des Unternehmens auf Social Media Seiten.

Diese 108 Unternehmen, die das mitgeteilt hatten, wurden in der weiteren Bearbeitung des Fragebogens um ergänzende Auskünfte über Einzelheiten der Nutzung der Social Media Seiten für die eigene Nachwuchswerbung gebeten. (Tab. 1.6) Dabei ergab sich, dass die genutzten Seiten vorrangig Facebook (87 Prozent) und Instagram (54 Prozent) sind; andere spielen praktisch keine Rolle. Die Zahl der erreichten Follower liegt allerdings nur für sieben Prozent derer, die diese Seiten nutzen, über 1.000 (Tab. 1.7) und nur wenige Betriebe führten auf eine entsprechende Frage solche Maßnahmen an, mit denen sie sich um eine Vergrößerung dieser Zahlen bemühen. (Tab. 1.8) Nur 27 Unternehmen gaben an, auf Social Media Seiten Aktivitäten zu unternehmen, die speziell auf das Gewinnen von Auszubildenden gerichtet sind. (Tab. 1.10) (Wegen der kleinen Zahlen wird im Folgenden auf den Ausweis von Prozentwerten verzichtet.) Genannt wurden – allerdings jeweils nur von einzelnen Unternehmen – das Hervorheben von Ausbildungsangeboten (vier Betriebe), das Eröffnen von Einblicken in den Beruf oder den Betrieb (drei Unternehmen) oder Werbeaussagen mit dem Ziel der Gewinnung von Auszubildenden (sechs Unternehmen). Zusätzlich nannten einzelne Unternehmen Aktivitäten wie den Aufbau einer Instagram-Gruppe, Image-File oder andere Informationen, die über den Beruf informieren oder ihn „schmackhaft machen“, den Aufbau einer „Landingpage“ oder auch Verlosungen und Gewinnspiele.

Die Informationen über die tatsächlich unternommene Werbung der Steinmetzunternehmen für ihren Beruf stehen also in einem gewissen Gegensatz zu Äußerungen über den Wert des Internet auf diesem Feld. Von allen Betrieben, die sich an dieser Befragung beteiligt haben, haben immerhin 36 Prozent der Auffassung zugestimmt, dass man in der Nachwuchswerbung heute ohne eine Präsenz in den So-

zialen Medien „überhaupt nicht mehr auskommt“. (Tab. 1.11) Und weitere 42 Prozent urteilten, dass eine solche Präsenz gut wäre; diese Antwortvorgabe schloss allerdings den einschränkenden Vorbehalt ein: „es ginge aber auch ohne“. Nur eine eindeutige Minderheit bezeichnete eine solche Präsenz als „unwichtig“ (vier Prozent) oder „begrenzt wichtig“ (19 Prozent). Während die sozialen Medien in der Bewertung also deutlich vor den traditionellen Medien stehen – haben sie für das tatsächliche Handeln der Steinmetzunternehmen offensichtlich eine wesentlich geringere Bedeutung.

6.2 Befragung der Auszubildenden

• Inhalte der Befragung

Die Auszubildenden und die vorzeitigen Vertragslöser*innen wurden in dieser Erhebung zuerst danach gefragt, mit welcher Motivation sie sich um einen Ausbildungsplatz im Steinmetzhandwerk bemüht sowie, wie sie diesen gesucht und wie sie ihn gefunden hatten. Besonders interessierte in diesem Zusammenhang wiederum, welche Rolle die Sozialen Medien für den Zugang zum Steinmetzberuf gespielt hatten. Weiter wurden die Auszubildenden nach einer Bewertung dieser Wahl aus heutiger Sicht gefragt sowie nach Erfahrungen in der Ausbildung. Außerdem wurden sie um Auskunft über ihre Pläne nach Beendigung der Ausbildung gebeten. Bei denjenigen, die den zunächst abgeschlossenen Ausbildungsvertrag wieder vorzeitig gelöst hatten, waren die Gründe für diesen Schritt von besonderem Interesse.

• Ergebnisse

o Informationswege für die Entscheidung über die Berufswahl

Für die Beantwortung der Frage, wie sie den Ausbildungsplatz im Steinmetzberuf gefunden haben, wurde den Befragten eine Vielzahl von möglichen Antworten vorgelegt, aus denen sie diejenigen auswählen konnten, die in ihrem Falle zutrafen; Mehrfachantworten waren möglich. (Tab. 2.2) Das Ergebnis der schriftlichen Befragung der Auszubildenden unterstützt eine in den Interviews zur Bewertung der Ausgangslage bereits geäußerte Auffassung, wonach der Einfluss des realen sozialen Umfeldes bei der Berufswahl immer noch im Vordergrund steht und erkennbar einflussreicher ist, als das Internet.

Mit Abstand am häufigsten wurde die eigene Initiative genannt (47 Prozent), danach folgten „Hinweise der Eltern“ (24 Prozent), „Über Freunde und Bekannte“ (20 Prozent) und die Tatsache, dass die Ausbildung in einem Betrieb absolviert werde, der einem Familienmitglied gehört (neun Prozent). Alle anderen Möglichkeiten erreichten nur kleine einstellige Werte. Das gilt auch für Institutionen wie die Berufsberatung der Arbeitsagentur (fünf Prozent), Hinweise der Schule (vier Prozent) oder Ausbildungsmessen (drei Prozent). Eine Werbung in einer allgemeinen Zeitung oder Zeitschrift machte nur zwei Prozent auf die Ausbildung im Steinmetzberuf aufmerksam und die Werbung in einer Jugendzeitschrift niemanden.

o Informationen über das Internet

An diesem Ergebnis fällt natürlich auf, dass unter den angebotenen Antwortmöglichkeiten das Internet so gut wie nicht angegeben worden ist. Die angebotene Antwort „Durch eine Werbung auf einer Soci-

al Media Seite“ wurde nur von zwei der 235 Personen ausgewählt, die an der Befragung teilgenommen und diese Frage beantwortet haben; das war weniger als ein Prozent. Dies ist selbst dann ein sehr kleiner Wert, wenn man einräumt, dass auch die (häufig genannte) eigene Initiative sich des Internets hätte bedient haben können, sowie, dass auch die ebenfalls angebotene Antwortmöglichkeit „Durch die Werbung eines Steinmetzbetriebs“ (auf die fünf Prozent der Antworten entfielen) prinzipiell die Nutzung der Website eines solchen Unternehmens einschließen kann.

Die tatsächliche Nutzung des Internet kann also etwas häufiger vorkommen, als es in dem Wert von kleiner als ein Prozent zum Ausdruck kommt. Aber da Mehrfachantworten möglich waren und die Nutzung von „Social Media Seiten“ unter den Antwortmöglichkeiten ausdrücklich angeboten, aber kaum gewählt worden ist, dürfte es nicht sehr wahrscheinlich sein, dass die Information über das Internet an dieser Stelle in großem Stil unterschätzt worden ist. Zur Annäherung an ein Verständnis dieses Resultats bieten sich zwei Interpretationen an.

Einmal könnte es sein, dass Jugendliche, die sich für einen Beruf wie Steinmetz*in und Steinbildhauer*in interessieren oder interessieren lassen, tatsächlich weniger als andere Altersgenoss*innen von der Digitalisierung des täglichen Lebens ergriffen worden sind, und dass sie ihren Platz, ihre Informationsquellen und ihre Handlungsmöglichkeiten doch eher noch primär im realen Leben sehen und nicht „im Netz“. Dies könnte vor allem dann wirksam sein, wenn es um existentielle Entscheidungen wie die Berufswahl geht und, dass man dafür dem eigenen sozialen Leben mehr vertraut als der abstrakten Informationswelt des Internet. Als Indizien dafür könnte man auch im weiteren Verlauf der Befragung – allerdings nur von einzelnen Befragten – gegebene Hinweise heranziehen, die ausdrücklich internet-kritisch sind.

Offensichtlich sind unter Auszubildenden für den Steinmetzberuf zumindest Tendenzen einer gewissen, dem Internet gegenüber eher distanzierten Einstellung vorhanden. So entschieden sich zum Beispiel auf eine spätere Frage nach der Begründung für die Berufswahl nur drei Prozent derer, die geantwortet haben, für die Antwortvorgabe „Weil es mich gereizt hat, die beginnende Digitalisierung eines Handwerks mitzubekommen“. (Tab. 2.7) Und ein anderer Teilnehmer hat auf diese Frage eine zusätzliche Bemerkung zu den vorgegebenen Antworten hinzugefügt, die lautete, er habe das Steinmetzhandwerk gewählt, „weil es eines der einzigen Gewerke ist, die noch nicht zu viel Digitalisierung haben“.

Die geringe Zahl der Nennungen von Social Media Seiten als Quelle für Informationen über die Möglichkeit einer Berufsausbildung im Steinmetzhandwerk könnte allerdings auch ein Reflex auf die Tatsache sein, dass Steinmetzunternehmen im Internet tatsächlich nicht so stark vertreten und so aktiv sind und das Internet auch seltener für ihre Zwecke nutzen; dies war ja auch in den Auftaktinterviews angemerkt worden. Jugendliche, die einfach nur im Netz „unterwegs sind“ oder auch dort gezielt nach relevanten Informationen über Möglichkeiten einer Berufsausbildung suchen, haben möglicherweise tatsächlich gar nicht so viele Chancen, auf das Steinmetzhandwerk zu stoßen. Die Antwort, dass eine Information über den Beruf tatsächlich auf Social Media Seiten gefunden worden war, hatten in dieser Befragung auch nur zwei Antworten enthalten, auch das ist weniger als ein Prozent. (Tab. 2.4) Ihnen war zusätzlich die Anschlussfrage gestellt worden, ob sie einen Hinweis auf den Steinmetzberuf auch dann gefunden hätten, wenn er nicht über Social Media verbreitet worden wäre. Die darauf gegebene Antwort lautete in einem Fall „ja“ und im anderen „nein“. Im Ergebnis würden diese Informationen

allerdings auch bedeuten, dass das Netz – jedenfalls bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt – tatsächlich keine entscheidende Bedeutung in der Nachwuchswerbung dieses Handwerks hat.

Zusammengefasst findet sich jedenfalls offensichtlich an dieser Stelle kein Hinweis darauf, dass es eine hohe Präsenz des Steinmetzhandwerks im Internet und besonders in den Sozialen Medien gibt. Als Instrument der Suche nach einem Potential für den Fachkräftenachwuchs im Steinmetzberuf steht es bis jetzt jedenfalls offenbar weder bei den Interessierten noch bei den zu Interessierenden im Vordergrund.

o **Vorab-Information über den Beruf**

Der Qualität der Informationen über den Steinmetzberuf, die den Ausbildungsplatzsuchenden zur Verfügung gestanden haben, bevor sie sich für diesen Beruf entschieden, wurde von den befragten Auszubildenden nur begrenzt als zufriedenstellend beurteilt. (Tab. 2.4) Auf die Frage, „Waren Sie aus heutiger Sicht mit den Informationen zufrieden, die Sie über den Steinmetzberuf bekommen haben?“ antworteten zwar 71 Prozent der Befragten, die diese Frage beantworteten, mit „Ja“. Aber 30 Prozent entschieden sich für „Nein“.¹⁰ Das beinhaltet zunächst keine grundsätzlich negative Bewertung der Werbewirkung der Information über den Steinmetzberuf, Es bedeutet umgekehrt aber auch, dass ein knappes Drittel damit nicht zufrieden war. Angesichts der Tatsache, dass es sich hier um Informationen handelt, die das Steinmetzhandwerk selbst in der Hand hat und für die es selbst verantwortlich ist, kann dieser Wert also nicht befriedigen. Die Information des potentiellen Berufsnachwuchses über Gegebenheiten und Möglichkeiten im Steinmetzhandwerk würde auf dieser Basis nicht unbedingt zu den großen Stärken dieser Branche gerechnet werden.

Unzureichend aufgeklärt empfanden sich die Auszubildenden in der Phase der Ausbildungsplatzsuche insbesondere über die Realität der Arbeit. (Tab. 2.6) Gewählt wurden die Antwortvorgaben „Was die Arbeit von Steinmetzen alles beinhaltet“ (59 Prozent), „Wie die tägliche Arbeit im Betrieb abläuft“ (41 Prozent) und „Was Arbeit am und mit dem Stein bedeutet“ (31 Prozent) sowie „Was es heißt, in einer Hierarchie zu arbeiten“ (14 Prozent). Mangelnde Information über die Ausbildungsvergütung wurde ebenfalls angemerkt und zwar von immerhin 39 Prozent der Befragten. Das verwundert allerdings insofern, als diese Information aufgrund ihrer hohen Bedeutung und ihres niedrigen Komplexitätsgrades einfach zu erlangen, sicher zu beurteilen und dauerhaft zu merken ist. Es ist also nicht zu weit hergeholt, wenn man annimmt, dass an dieser Stelle im Grunde nicht die Information über die Ausbildungsvergütung als ungenügend angesprochen werden sollte, sondern deren (damalige) Höhe.¹¹

Das damit verbundene Problem, das in dieser Studie an verschiedenen Stellen zutage tritt, ist im Übrigen inzwischen von den Tarifvertragsparteien in Angriff genommen worden.

• **Gründe für die Berufswahl – Stärken und Schwächen**

Auf die Frage, ob sie die Entscheidung für den Steinmetzberuf noch einmal treffen würden, haben 70 Prozent derer, die geantwortet haben, „Ja“ gesagt. Nur acht Prozent gaben an, dies nicht zu tun.

¹⁰ Summenfehler durch Rundung.

¹¹ Ergänzend ließe sich an einen traditionellen Befund aus der Industriesoziologie denken, der besagt, dass eine Unzufriedenheit mit Bedingungen der Arbeit, die aus unterschiedlichen Gründen konkret nur schwer auf den Begriff gebracht werden kann, letztlich dann in der einfach und unmissverständlich kommunizierbaren Klage über die als unzureichend empfundene Lohnhöhe zum Ausdruck kommt.

(Tab. 2.8) Die Vermutung, dass die 22 Prozent, die angaben, es noch nicht zu wissen, überwiegend aus dem Jahrgang stammen, der erst kurz vor dem Zeitpunkt der Befragung in die Ausbildung eingetreten war, hat sich in einer Nachprüfung nicht bestätigt.

Auf die Frage, warum sie sich für den Steinmetzberuf entschieden haben, war den Befragten insgesamt eine größere Zahl von Antwortmöglichkeiten angeboten worden, um die Differenziertheit der Begründungen für die Berufswahl möglichst detailliert zu erfassen. (Tab. 2.7) Bei der Frage nach den Gründen für die Berufswahl wählten die meisten Befragten solche Antwortvorgaben als entscheidende Faktoren, die den Beruf und seine Eigenschaften bezeichnen. Spitzenreiter war eine Aussage, die sich direkt auf die physische Tätigkeit bezog: „Weil ich die Vorstellung hatte, im Steinmetzberuf ganz praktisch am Material arbeiten zu können“ (49 Prozent). Unmittelbar dahinter folgten Aussagen, die eher den inneren Gehalt des Berufs ansprachen: „Weil ich glaubte, mich im Steinmetzberuf künstlerisch entfalten zu können“ (46 Prozent), „Weil ich den Steinmetzberuf als eine gute Grundlage für eine weitere Tätigkeit auch in anderen Bereichen gesehen habe“ (29 Prozent), „Weil ich dachte, im Steinmetzberuf Praxis und Theorie verbinden zu können“ (25 Prozent) und „Weil ich dachte, dass der Steinmetzberuf langfristig gute Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet“ (17 Prozent). In diesen Antworten kommt eine Wertschätzung der Tätigkeit von Steinmetzen und Steinmetzinnen zum Ausdruck, die auf eine anspruchsvolle und qualifizierte berufliche Tätigkeit gerichtet ist. Die positive Bewertung dieses Sachverhalts durch Jugendliche dürfte eine weitere der Stärken dieses Berufs sein.

Auch die hinsichtlich ihrer Ergebniswerte nachfolgenden Eigenschaften stehen diesem Urteil nicht entgegen. Die soziale Seite des Berufs kommt darin zum Ausdruck, dass die Aussage gewählt wurde: „Weil ich im Steinmetzberuf hoffte, auf angenehme Kollegen und Kolleginnen zu treffen“ (17 Prozent) oder auch in der Aussage „Weil ein Steinmetzbetrieb ganz in meiner Nähe lag“ (18 Prozent), wobei dieses Argument allerdings sowohl auf einen sozialen als auch auf einen räumlichen Zusammenhang zielen kann. Mit der gleichen Häufigkeit wurde auch die folgende, explizit auf berufliche Chancen abzielende Aussage gewählt: „Weil ich mir im Steinmetzberuf gute Berufschancen ausgerechnet habe“ (17 Prozent). Die Verdienstmöglichkeiten als Berufswahlmotivation („Weil ich im Steinmetzberuf mit einem guten Einkommen gerechnet habe“), lagen mit acht Prozent deutlich hinter diesen Werten.

In einer Steinmetzfamilie aufgewachsen zu sein – „Weil meine Eltern einen Steinmetzbetrieb haben“ – war schließlich für elf Prozent der Grund für die Berufswahl; hinzugerechnet werden können weitere fünf Prozent, die angaben „Weil zwar meine Eltern keine Steinmetze sind, es aber in unserer Familie Steinmetze gibt“. Zwar mögen diese Werte gering erscheinen. Sie bedeuten aber, dass gut jede*r siebte Auszubildende aus dem engeren sozialen Umfeld eines Handwerks stammt, das nur rund ein Zweitausendstel der Erwerbsbevölkerung des Landes beschäftigt. Bei den Antworten auf die Frage, ob die Interviewteilnehmer*innen vor der Ausbildung schon einmal Kontakt zu einem Steinmetzbetrieb gehabt hatten, antworteten immerhin zehn Prozent, dass dies über die Familie der Fall gewesen war. (Tab. 2.11)

Umso wichtiger sind Angebote der Betriebe an den künftigen Nachwuchs zum Kennenlernen des Steinmetzberufs als sozialer Raum. Es gaben auf diese Frage nämlich 67 Prozent der befragten Auszubildenden an, bereits vor der Ausbildung Kontakt mit einem Steinmetzbetrieb gehabt zu haben. Das stellt deswegen eine weitere Stärke der Branche dar. Die Relevanz solcher betrieblichen Aktionen wird auch daran deutlich, dass nur für 17 Prozent derer, die eine erste Berührung mit dem Steinmetz-

beruf auf diese Weise gewonnen hatten, die Entscheidung für den Steinmetzberuf auch ohne dies bereits festgestanden hat. (Tab. 2.12) Und 24 Prozent fühlten sich durch diese Erfahrung in der schon getroffenen Entscheidung bestärkt. Aber nicht weniger als 36 Prozent sagten, ihre Entscheidung wäre ohne diese Erfahrung wahrscheinlich und 23 Prozent sagten, sie wäre sicher anders ausgefallen. Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten dürfte also durch einen solchen Kontakt für den Beruf gewonnen worden sein. Vor diesem Hintergrund erhalten die Steinmetzunternehmen, die diese Stärke des Berufs nutzen und besonders Praktika und Besuche in ihren Betrieben als Aktionen zur Gewinnung von Nachwuchs einsetzen, eine deutliche Bestätigung.

Nur drei Befragte, die geantwortet haben, haben den Steinmetzberuf gewählt, „weil die Ausbildungsvergütung angemessen ist“, das waren rund ein Prozent derer, die an der Befragung teilgenommen haben. (Tab. 2.7) Bei der Bewertung dieses Resultats ist zu berücksichtigen, dass der Beschluss der Tarifvertragsparteien vom Frühsommer 2021, die Ausbildungsvergütung deutlich zu erhöhen, für Befragte aus früheren Ausbildungsjahren beim Eintritt in die Ausbildung noch nicht gegolten hatte. Wie weit er allen, die aktuell in einem Ausbildungsverhältnis stehen, schon bekannt war, kann mit diesen Daten nicht geklärt werden. Ein Hinweis auf die Bedeutung der Vergütung ist es in jedem Falle.

An dieser Stelle muss außerdem aus methodischen Gründen daran erinnert werden, dass Personen, die den Steinmetzberuf nicht gewählt haben, weil ihnen der Verdienst zu niedrig erschienen war, mit einer Befragung, die sich an aktuelle (und frühere) Auszubildende richtete, logischerweise gar nicht erreicht werden konnten: die die Ausbildungsvergütung früher als unangemessen empfunden haben, hatten gar keine Chance, an dieser Befragung teilzunehmen und sich entsprechend zu äußern.

In der Begründung dafür, ob die jetzigen Auszubildenden sich – sollten sie noch einmal vor die Wahl gestellt werden – wieder für den Steinmetzberuf entscheiden würden, bildet sich diese Antwortstruktur eher noch stärker ab. Nicht weniger als 88 Prozent der 149 Personen, die die Frage nach einer erneuten Wahl des Steinmetzberufs mit „ja“ beantwortet hatten, begründeten dies damit, dass ihnen die Arbeit Spaß mache. (Tab. 2.9) Und 54 Prozent sagten „ja“, weil sie auf angenehme Kollegen und Kolleginnen getroffen sind, 46 Prozent, weil sie merken, dass sie sich künstlerisch entfalten können. Weiterhin führen 29 Prozent für ihre Entscheidung an, dass in der Ausbildung tatsächlich Theorie und Praxis verbunden sind, und 49 Prozent ergänzen dies, indem sie angeben, dass „die Überbetriebliche Ausbildung eine gute Ergänzung zur Ausbildung im Betrieb ist“.

Für einen großen Teil der Befragten haben sich also die Stärken des Berufs in der eigenen beruflichen Erfahrung abgebildet.

o Digitalisierung

Tendenzen und Einschätzungen zur Digitalisierung des Steinmetzhandwerks sind bereits im Zusammenhang mit der Berufswahl dargestellt worden. Darüber hinaus ist festzustellen, dass es eine Gruppe von Befragten gibt, die die Digitalisierung gutheißen, diese ist allerdings nur klein. (Tab. 2.9) Wieder für den Steinmetzberuf entscheiden würden sich, „weil der Steinmetzberuf zu Unrecht nur als traditionelles Handwerk angesehen wird“ neun Prozent und sieben Prozent begründeten die Bestätigung ihrer Berufswahl damit, dass sie merken, dass sie „die beginnende Digitalisierung dieses Handwerks mitbekommen“. Drei Personen bemängelten, dass das Steinmetzhandwerk zu wenig digitalisiert sei.

Es gibt allerdings auch, wenn auch nur vereinzelt, eher digitalisierungskritische Stimmen. So war eine

Person ins Steinmetzhandwerk gewechselt, weil in einem früher gewählten, anderen Beruf, zu viel Digitalisierung geherrscht habe. Und eine weitere Person befand, „die Digitalisierung bedrohe „die Eigenheiten des Steinmetzhandwerks“. (Tab 3.8)

o **Entlohnung**

Schließlich stimmten 13 Prozent der Aussage zu, „Ich würde mich wieder für den Steinmetzberuf entscheiden, weil die Ausbildungsvergütung auf ein konkurrenzfähiges Niveau angehoben worden ist“.

• **Gründe gegen eine erneute Entscheidung für den Steinmetzberuf**

Die acht Prozent der Befragten, die angegeben hatten, dass sie sich nicht erneut für den Steinmetzberuf entscheiden würden, entsprechen 17 Personen. (Tab. 2.10) Eine Struktur der angegebenen Gründe ist bei einer derart kleinen Gruppe mit dem Umstand belastet, dass Prozentwerte schon bei kleinen Absolutzahlen die Tendenz haben, hoch zu werden und irreführend zu wirken; hier macht etwa eine Antwort bereits sechs Prozent aus. Die Darstellung dieses Ergebnisses ist entsprechend zu lesen.

Der am häufigsten genannte Grund dafür, nicht noch einmal eine Ausbildung im Steinmetzberuf wählen zu wollen, war, dass „die Fahrt zum überbetrieblichen Ausbildungszentrum zu weit“ sei (acht Personen oder 47 Prozent). Abgesehen von dem kleinen Absolutwert ist natürlich auffällig, dass es sich hierbei nicht um eine Eigenschaft des Berufs oder der Berufsausübung handelt, sondern um einen organisatorischen Umstand, der noch dazu innerhalb der beruflichen Karriere einen absehbar vorübergehenden Charakter hat. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass der Überbetrieblichen Ausbildung selbst bei der Frage nach den Gründen für die Bestätigung der Berufswahl eine relativ hohe positive Bedeutung (von 49 Prozent) zuerkannt worden war (vgl. zum Beispiel Seite 51).

Als andere Gründe für den Zweifel an der eigenen Berufswahl wurden angeführt: „Weil ich feststellte, dass der Steinmetzberuf in der Gesellschaft nur wenig geschätzt ist“ (sechs Personen, 35 Prozent), „weil ich zu wenig am Stein arbeiten kann“ oder „weil die Arbeit körperlich zu anstrengend ist“ (jeweils fünf Personen, 29 Prozent). Drei Personen (19 Prozent) vermissten Weiterbildungsmöglichkeiten, für zwei Personen (zwölf Prozent) hatte die Theorie zu wenig Anteil an der Ausbildung und eine Person (sechs Prozent) bemängelte, dass „Frauen im Steinmetzberuf nicht wirklich akzeptiert werden“.

Vier Personen (24 Prozent), die den Steinmetzberuf nicht noch einmal ergreifen würden, führten die zu geringe Vergütung im Beruf an.

• **Vergleich der Gründe**

Bei einer Gegenüberstellung der angeführten Gründe für und gegen die Wahl des Steinmetzberufs fällt auf, dass die Wahl überwiegend mit Argumenten begründet wird, die in der Natur des Berufs liegen, während die Nicht-Wahl eher mit den materiellen und zum Teil gesellschaftlich bedingten Umständen der Berufsausübung begründet wird. Am deutlichsten wird dies bei dem am häufigsten genannten Grund für die Absage daran, den Steinmetzberuf noch einmal zu wählen: Während der Überbetrieblichen Ausbildung von fast der Hälfte der Befragten eine inhaltlich hohe Bedeutung für die Berufswahl zuerkannt wird, stößt sich ein fast gleich großer Anteil (bei allerdings sehr unterschiedlicher Größe der Gesamtzahl) an einer äußeren Bedingung dieses Ausbildungsbestandteils, nämlich der Länge des Anfahrtsweges.

Festzuhalten bleibt aber, dass im Urteil der Auszubildenden die Inhalte eine Stärke des Berufs darstellen, während äußere Umstände eher als eine Belastung gesehen werden. Dieser Schluss bleibt auch dann von Bedeutung, wenn man berücksichtigt, dass diejenigen, die sich nicht noch einmal für den Steinmetzberuf entscheiden würden, eine deutlich kleinere Gruppe sind, so dass bereits kleine Zahlen von Antwortenden große Prozentwerte ergeben.

- **Zukunftsperspektiven**

Die Antworten auf die Frage nach den Vorstellungen für die Zeit nach der Ausbildung zeigen – gemessen an der Meinung derer, die geantwortet haben – durchaus Perspektiven für das Steinmetzhandwerk auf. (Tab. 2.16) Nur sechs Prozent sagten, sie wollten nach der Ausbildung auf keinen Fall im Steinmetzhandwerk weiterarbeiten. 49 Prozent wollen dies auf jeden Fall tun, immerhin 34 Prozent sogar gerne im jetzigen Betrieb.

35 Prozent wollen sich im Steinmetzhandwerk spezialisieren, wobei sich die Hälfte der Spezialisierungswünsche auf die Bereiche Denkmalpflege (40 Prozent) und Restaurierung (acht Prozent) richten. 22 Prozent wollen in den Bereich Grabmale gehen und 19 Prozent in den Bereich des Baus und des Ausbaus. Erstaunlicherweise ist unter dem Anteil der Befragten, die angaben, dies noch nicht zu wissen, der Teil derer, die gerade erst mit der Ausbildung begonnen hatten, nicht grundsätzlich größer, als der aus den anderen Jahrgängen.

- **Auszubildende mit Hochschulzugangsberechtigung**

Mit der Zunahme der Auszubildenden, die in die Ausbildung im Steinmetzhandwerk eine Hochschulzugangsberechtigung mitbringen, kann einerseits eine Genugtuung über die darin zum Ausdruck kommende Attraktivität des Berufs empfunden werden. Andererseits besteht aber auch die Befürchtung, diese Jugendlichen könnten die Ausbildung im Steinmetzberuf nur als Sprungbrett für die Aufnahme eines Studiums verstehen und stünden dem Handwerk, das in ihre Ausbildung investiert habe, letztlich dann gar nicht zur Verfügung.

Die Ergebnisse dieser Befragung lassen diese Befürchtung zumindest als begründet erscheinen. Die Attraktivität des Berufs, die eine Stärke des Steinmetzhandwerks ist, ist gleichzeitig scheinbar unlöslich mit der Schwäche einer bedrohten Bindungskraft verbunden: Gute Leute haben viele Möglichkeiten. Auf eine entsprechende Frage antworteten zwar nur vier Prozent, dass sie nach der Ausbildung sicher ein Studium beginnen werden. Aber 28 Prozent gaben an, dass sie das wahrscheinlich und noch einmal 37 Prozent, dass sie das vielleicht tun werden. Das ist eine deutliche Mehrheit potentieller Kandidat*innen für eine spätere Aufnahme eines Studiums, was unter gegebenen Umständen mindestens zunächst einmal eine Abkehr vom Steinmetzhandwerk bedeuten würde. Dagegen war sich nur ein knappes Drittel der Befragten (32 Prozent) sicher, dass sie das nicht tun werden.

6.3 Befragung der vorzeitigen Vertragslöser*innen

- **Inhalte der Befragung**

Die Inhalte der Befragung derjenigen, die einen Ausbildungsvertrag im Steinmetzhandwerk vorzeitig gelöst haben, waren weitgehend mit denen der aktuellen Auszubildenden identisch. Die Resultate sind also bereits im Zusammenhang und im Vergleich mit den Ergebnissen der Befragung der aktuellen

Auszubildenden vorgestellt worden. Darüber hinaus sollte die Einbeziehung der vorzeitigen Vertragslöser*innen vor allem den Blick auf mögliche Schwächen richten, die mit einer Ausbildung im Steinmetzhandwerk verbunden sein können.

- **Probleme der Interpretation vorzeitiger Vertragslösungen**

Die umgangssprachliche Übung, wonach die vorzeitige Lösung eines Ausbildungsvertrages als „Abbruch“ bezeichnet wird, beruht auf einem falschen Schluss und sollte aufgegeben werden. Tatsächlich sind vorzeitige Lösungen das, was dieser Name sagt: die Beendigung eines Vertragsverhältnisses. Als solche wird sie auch von der Berufsbildungsstatistik erfasst.

Die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen im Beruf Steinmetz*in/Steinbildhauer*in ist von einem Höchstwert mit 34,1 Prozent im Jahre 2018 in den beiden darauffolgenden Jahren auf einen Wert von zuletzt auf weniger als ein Drittel (29,2 Prozent) gesunken. (BIBB 2020) Diese Daten weisen allerdings nur die tatsächlichen Vertragslösungen aus. Sie erlauben keine Rückschlüsse auf Gründe oder Verursachung. Insbesondere bieten sie keine Möglichkeit, auf das berufliche Schicksal einer Person nach der Vertragslösung zu schließen. So gibt es etwa Vertragslösungen, denen eine Fortsetzung der Ausbildung im gleichen Beruf, aber in einem anderen Betrieb folgt. Es gibt Lösungen, die eine Korrektur der Entscheidung für einen Beruf bedeuten, wenn in eine Ausbildung in einem anderen Beruf gewechselt wird. Auf der andren Seite gibt es tatsächliche Abbrüche, die aber nicht mit einer Vertragsauflösung verbunden sind, zum Beispiel, wenn Auszubildende endgültig nicht an der Abschlussprüfung teilnehmen, ohne sich abzumelden.

Daten über die Häufigkeit von Ausbildungsabbrüchen liegen zwar vor. Es gibt aber keine Möglichkeit, das Ereignis „Vertragslösung“ mit den Daten der beruflichen Laufbahn einer Person zu verknüpfen. Die Schwierigkeiten einer Berechnung sind vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) dargestellt worden (vgl. Uhly 2015). Unstreitig ist aber, dass jede Vertragslösung aus der Sicht des Steinmetzhandwerks einen Verlust darstellt. Es ist also gerechtfertigt, den Gründen und Möglichkeiten einer Abhilfe nachzugehen.

- **Inhalte der Befragung**

Den vorzeitigen Vertragslöser*innen wurden in dieser Studie im Bezug auf die Ausbildung im Wesentlichen dieselben Fragen gestellt, wie den aktuellen Auszubildenden; im Einzelfall in unterschiedlicher, auf ihre Situation zugeschnittener Formulierung. Von besonderem Interesse waren bei ihnen natürlich darüber hinaus die Fragen nach den Umständen und Gründen der vorzeitigen Lösung des Ausbildungsvertrages. In diesem Abschnitt werden daher die Resultate der Befragung der vorzeitigen Vertragslöser*innen vorgestellt, aber auch vergleichende Betrachtungen mit den aktuellen Auszubildenden referiert.

Bei dem Vergleich der Ergebnisse dieser Gruppe mit denen der aktuell Auszubildenden ist allerdings zu berücksichtigen, dass die absolute Zahl der Antworten von vorzeitigen Vertragslöser*innen, die in die Auswertung einbezogen werden konnten, deutlich kleiner war, als die der aktuellen Auszubildenden. Die Prozentwerte können daher eher nur in den Größenordnungen und mit einer gewissen Vorsicht miteinander verglichen werden.

Außerdem sollen diese Ergebnisse mit den Aussagen der Unternehmensinhaber*innen verglichen werden, die ebenfalls zu den Vertragslösungen befragt worden sind.

- **Ergebnisse**
- **Zugang zum Steinmetzberuf und Gründe für die Berufswahl**

Diejenigen, die einen Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst hatten, wiesen im Bezug auf die Formen des Zugangs zu einem Ausbildungsplatz im Steinmetzhandwerk und im Bezug auf die Gründe für die Wahl des Steinmetzberufs eine ähnliche Struktur auf wie die aktuellen Auszubildenden. (Tab. 2.5; Tab. 3.2) Auch bei den vorzeitigen Vertragslöser*innen hatte beim Zugang zu einem Ausbildungsplatz mit Abstand die eigene Initiative vorgeherrscht (44 Prozent) und auch hier standen reale familiäre und persönliche Bezüge (zusammen 42 Prozent)¹² im Vordergrund. Institutionelle Akteure (Arbeitsagentur, Schule) spielten ebenfalls nur eine untergeordnete Rolle. Der Bezug auf die Werbung eines Steinmetzunternehmens wurde von fünf Prozent der vorzeitigen Vertragslöser*innen angegeben, ein Bezug auf Social Media Seiten von niemandem. Nur eine der befragten Personen aus der Gruppe der vorzeitigen Vertragslöser*innen gab an, unter den verschiedenen Wegen, auf denen sie auf den Ausbildungsbetrieb im Steinmetzhandwerk aufmerksam geworden sei, sei die über das Internet erhaltene Information für die Berufswahl am wichtigsten gewesen. (Tab. 3.3)

- **Zufriedenheit mit der Berufswahl**

Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit den für die Berufswahl erhaltenen Informationen gibt es dagegen Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Die Antworten auf die pauschale Frage nach der Zufriedenheit mit den erhaltenen Informationen liegen mit 71 Prozent für die aktuellen Auszubildenden und 64 Prozent für die vorzeitigen Vertragslöser*innen noch relativ nahe beieinander. (Tab. 3.4) Die Differenz kann zwar nicht übersehen werden, ist aber nicht so groß, dass man von einem entscheidenden Unterschied sprechen müsste. Vor allem überwiegt in beiden Fällen die Zufriedenheit deutlich.

Anders ist dies allerdings bei einzelnen Aspekten der Information. (Tab. 2.6; Tab. 3.5) Im Bezug auf das „was die Arbeit von Steinmetzen alles beinhaltet“ merkten zwar beide Gruppen etwa gleich häufig an, sie hätten bessere Informationen haben müssen: von den vorzeitigen Vertragslöser*innen waren dies 57 Prozent, von den aktuell Auszubildenden 59 Prozent. Deutlichere Differenzen aber zeigten sich dagegen bei Informationen darüber, „wie die tägliche Arbeit im Betrieb abläuft“. Hier hätten von den aktuellen Auszubildenden 41 Prozent gerne bessere Informationen gehabt, von den vorzeitigen Vertragslöser*innen aber 71 Prozent. Auch hinsichtlich dessen, was „die Arbeit mit dem Stein“ bedeutet, fühlten sich von den aktuell Auszubildenden 31 Prozent nicht ausreichend informiert, von den vorzeitigen Vertragslöser*innen aber 50 Prozent.

Ein weiterer bemerkenswerter Unterschied zwischen beiden Gruppen liegt in der Information über die Höhe der Ausbildungsvergütung. (Tab. 2.6; Tab. 3.5) Unzureichende Information vor Beginn der Ausbildung darüber, „wie hoch genau die Ausbildungsvergütung ist“, beklagten 39 Prozent der aktuell Auszubildenden, aber 50 Prozent der vorzeitigen Vertragslöser*innen. Auch hier besteht allerdings die Möglichkeit, dass die Benennung der Höhe der Vergütung als Grund für Kritik sowohl für sich steht

¹² Eine Addition kann hier vorgenommen werden, weil sich die Antwortvorgaben gegenseitig ausschließen.

als auch eine Stellvertreterfunktion für ein Unbehagen einnimmt, das konkret viel schwieriger benennbar ist.

Diese Überlegung wird durch einen weiteren, zunächst in der allgemeinen Form erwartbaren Unterschied zwischen den beiden Gruppen unterstützt. Auf die Frage, ob sie die Wahl des Steinmetzberufs noch einmal treffen würden, hatten von den aktuellen Auszubildenden 70 Prozent mit Ja und 22 Prozent mit „Ich weiß noch nicht“ geantwortet; nur acht Prozent mit „Nein“. Von den vorzeitigen Vertragslöser*innen antworteten auf diese Frage jedoch nur 43 Prozent mit „Ja“, 47 Prozent dagegen mit „Nein“; zehn Prozent sagten, sie wüssten es noch nicht. Dies kann natürlich zunächst nicht überraschen, immerhin hat die Gruppe der vorzeitigen Vertragslöser*innen eine als negativ beurteilte Ausbildungssituation im Steinmetzberuf bereits einmal erlebt und für sich Konsequenzen daraus gezogen.

Betrachtet man jedoch die einzelnen Gründe für diese Haltung, dann fallen Unterschiede auf. Diese betreffen einerseits berufliche Tätigkeit generell, andererseits speziell den Steinmetzberuf. Bemerkenswert ist vor allem, dass von den vorzeitigen Vertragslöser*innen die materielle Seite des Berufs in ganz anderer Weise in den Vordergrund gestellt wird, als von den aktuellen Auszubildenden. (Tab. 3.8) So wurde die angebotene Antwortmöglichkeit „Die Ausbildungsvergütung war zu niedrig“ von 86 Prozent der in diesen Teil der Befragung einbezogenen vorzeitigen Vertragslöser*innen als Grund angegeben, den Beruf nicht noch einmal wählen zu wollen. Und die Möglichkeit, die Antwortvorgabe „Das zu erwartende Einkommen als Geselle bzw. Gesellin war zu niedrig“ anzugeben, war von 64 Prozent genutzt worden. Das waren die beiden mit Abstand höchsten Werte, die bei Antworten in diesem Teil der Befragung gegeben wurden. Von den aktuellen Auszubildenden, die sich an dieser Befragung beteiligten, war eine zu niedrige Ausbildungsvergütung nur von einer sehr kleinen Zahl (vier Nennungen, 24 Prozent) als Grund dafür angeführt worden, den Beruf nicht noch einmal wählen zu wollen. (Tab. 2.10) Auch eine Aussage über den ursprünglichen Grund für die Wahl des Steinmetzberufs passt in dieses Muster: 16 Prozent der vorzeitigen Vertragslöser*innen, aber nur acht Prozent der aktuellen Auszubildenden hatten angegeben, dass sie ursprünglich den Steinmetzberuf gewählt hatten, weil sie in diesem Beruf ein gutes Einkommen erwarteten. In dieses Bild passt, dass 18 Prozent der vorzeitigen Vertragslöser*innen die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs als zu eingengt empfanden.

Noch deutlichere Unterschiede zeigen sich bei der Bewertung inhaltlicher Bezüge zum Steinmetzberuf. Die Erwartung, sich künstlerisch entfalten zu können, hatten von den vorzeitigen Vertragslöser*innen 63 Prozent als Motiv der Berufswahl genannt, von den aktuellen Auszubildenden aber nur 46 Prozent. Unterschiede zwischen den vorzeitigen Vertragslöser*innen und den aktuellen Auszubildenden zeigten sich ebenfalls bei den Erwartungen an die Möglichkeit von Weiterbildung (30 Prozent zu 17 Prozent) sowie der Möglichkeit, in diesem Beruf Theorie und Praxis verbinden zu können (33 Prozent zu 25 Prozent).

- **Konsequenzen für die Nachwuchswerbung?**

Eine Erklärung für diese Unterschiede könnte sein, dass unter denen, die den Ausbildungsvertrag vorzeitig wieder gelöst haben, häufiger Personen waren, die mit hohen Erwartungen in die Berufsausbildung eingetreten sind und für die deswegen die Wahrscheinlichkeit der Erfüllung dieser Erwartungen geringer und das Risiko der Enttäuschung größer war, als für andere. Umgekehrt beinhaltet das die

Möglichkeit, dass diejenigen, die mit hohen Erwartungen in den Beruf eintreten, leichter in der Gefahr sind, enttäuscht zu werden und diese Berufsausbildung dann wieder aufzugeben.

Ob dies auf einer persönlichen Ebene verhindert werden könnte, ließe sich nur im Einzelfall beurteilen. Es sollte aber geprüft werden, ob es auch strukturelle Faktoren gibt, die den Steinmetzberuf mit zu hohen, in der Praxis nicht gedeckten und vielleicht auch unrealistischen Erwartungen belasten. Dass diese Erwartungen dann in der Wirklichkeit der Berufsausübung nicht erfüllt werden und dazu führen, dass die Auszubildenden den Eindruck bekommen, sie hätten sich von diesem Beruf eine falsche Vorstellung gemacht, kann nicht verwundern. Trifft dies zu, ließen sich daraus Konsequenzen sowohl für die Werbung für den Beruf ableiten, als auch für die Gestaltung der Berufsausbildung und nicht zuletzt für die Gestaltung der beruflichen Arbeit in der Wirklichkeit der Werkstätten des Steinmetzgewerbes.

Um die Gründe für das Ausscheiden eines – zunächst ja hoch motivierten – Personenkreises aus dem Steinmetzberuf noch genauer zu erfassen, wurden diejenigen der vorzeitigen Vertragslöser*innen, die angegeben hatten, dass sie die Wahl für diesen Beruf nicht noch einmal treffen würden, danach gefragt, warum das so ist. Dazu wurde auch hier eine Reihe von Antwortmöglichkeiten vorgelegt, aus denen die Befragten wählen konnten; Mehrfachantworten waren möglich. Diese Antworten konnten dann mit den Aussagen von denjenigen aktuellen Auszubildenden verglichen werden, die ebenfalls angegeben hatten, sie würden sich, erneut vor die Wahl gestellt, nicht noch einmal für den Steinmetzberuf entscheiden.

Bei einem derartigen Vergleich sind allerdings einige Einschränkungen zu berücksichtigen. Zum einen werden hier zwei Gruppen von Personen verglichen, die sich in unterschiedlichen Lebenssituationen befinden, die (in einer Lebensphase, in der wenige Jahre bereits einen Unterschied ausmachen) unterschiedlich alt sind, und die im Hinblick auf den Gegenstand der Befragung unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben. Zum anderen umfasst die Untergruppe der vorzeitigen Vertragslöser*innen, die zu dieser fortführenden Frage weitergeleitet wurden, nur 22 Personen, sodass Prozentwerte entstehen, die dann sehr hoch erscheinen. Diese Zahlen müssen also entsprechend verstanden und mit Vorsicht bewertet werden. Zum dritten sind den vorzeitigen Vertragslöser*innen einige Antwortvorgaben angeboten worden, die bei den Auszubildenden nicht verwendet wurden. Diese – einen blanken Vergleich natürlich einschränkende – Verwendung von in Teilen unterschiedlichen Antwortbatterien für beide Gruppen ist zwar methodisch gewagt, wurde aber dennoch gewählt, weil auf diese Weise vermieden werden konnte, einerseits auf bestimmte Fragen verzichten zu müssen und andererseits Fragen zu präsentieren, die aus der Sicht eines Teils der Befragten unsinnig oder ihre spezifische Situation verfehlend oder gar missachtend angesehen werden mussten und damit am Ende den Abbruch der Beteiligung an der Befragung zu riskieren. Bei der Darstellung von Resultaten ist also immer die Fragestellung zu beachten, auf sich die Antwort bezieht. Und schließlich ist bei der Kritik an Umständen der Ausbildung immer zu beachten, dass Menschen eine gleiche Realität unterschiedlich empfinden und beurteilen können.

- **Unterschiede in den Berufskonzepten**

Neben den materiellen Aspekten wurden von den vorzeitigen Vertragslöser*innen auch inhaltliche Argumente als Begründung dafür genannt, sich nicht noch einmal für den Steinmetzberuf zu entscheiden, wenn auch nicht so gewichtig. „Ich konnte zu wenig praktisch am Stein arbeiten“ gaben auf die Frage, warum sie sich nicht noch einmal für den Steinmetzberuf entscheiden würden, 45 Prozent der

vorzeitigen Vertragslöser*innen an. 32 Prozent der vorzeitigen Vertragslöser*innen haben gefunden, dass sie in der Ausbildung nicht genügend Interessantes gelernt haben; diese Aussage haben sich nur 17 Prozent der aktuell Auszubildenden zueigen gemacht. 27 Prozent der vorzeitigen Vertragslöser*innen waren der Auffassung, sie hätten sich nicht genug künstlerisch entfalten können. Auf der anderen Seite haben allerdings von den aktuell Auszubildenden 46 Prozent die Antwort, sie würden noch einmal den Steinmetzberuf wählen, im Gegenteil damit begründet, dass sie sich haben künstlerisch entfalten können. (Tab. 2.7)

Die Haltung zur Überbetrieblichen Ausbildung scheint dagegen in beiden Gruppen vergleichbar. 40 Prozent der aktuellen Auszubildenden nannten die Überbetriebliche Ausbildung eine gute Ergänzung der betrieblichen Ausbildung und führten sie als Argument an, sich erneut – würden sie noch einmal vor diese Wahl gestellt – für den Steinmetzberuf zu entscheiden. Von den vorzeitigen Vertragslöser*innen sagten bei den Gründen, warum sie die Wahl für den Steinmetzberuf nicht noch einmal treffen würden, nur vier Prozent, die Überbetriebliche Ausbildung sei „keine gute Ergänzung für die betriebliche Ausbildung“; trotz unterschiedlicher Frageformulierung scheint diese Gleichsetzung nicht unbegründet. Im Prinzip einig schienen sich beide Gruppen allerdings auch bei der Bewertung der Fahrt zum Überbetrieblichen Ausbildungszentrum zu sein: 47 Prozent der aktuellen Auszubildenden und 50 Prozent der vorzeitigen Vertragslöser*innen befanden diese als „zu weit“.

Als ein Grund, den Ausbildungsvertrag vorzeitig zu lösen, wurden weiterhin Erschwernisse der Berufsausübung benannt. 38 Prozent der vorzeitigen Vertragslöser*innen gaben an, dass die Arbeit körperlich zu anstrengend gewesen sei (Tab. 3.8), von den aktuellen Auszubildenden waren 29 Prozent dieser Auffassung. (Tab. 2.10) Auch wurde an dieser Stelle die Notwendigkeit, bei der Arbeit der Witterung ausgesetzt zu sein, von 17 Prozent der vorzeitigen Vertragslöser*innen genannt; von den aktuellen Auszubildenden war diese Antwort nicht gegeben worden. Schließlich merkten acht Prozent der vorzeitigen Vertragslöser*innen an, die Arbeit habe „eigentlich keinen Spaß gemacht“; es ist zu beachten, dass dieses Ergebnis wegen der kleinen Untergruppe nur auf zwei Personen beruht. (Tab. 3.8) Demgegenüber hatten von den aktuellen Auszubildenden 88 Prozent angegeben, sie würden sich wieder für den Steinmetzberuf entscheiden, „weil mir die Arbeit Spaß macht“. (Tab 2.9)

- **Begründung für die vorzeitige Lösung des Ausbildungsverhältnisses**

Von besonderem Interesse bei der Gruppe der vorzeitigen Vertragslöser*innen waren die Antworten auf die Frage nach der Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. (Tab. 3.14 und 3.15) Von den 50 Befragten, deren Antworten in die Auswertung einbezogen werden konnten, gaben 36 Auskunft über den Zeitpunkt der Vertragslösung. Danach wurde in 42 Prozent der Fälle das Ausbildungsverhältnis im ersten halben Jahr aufgelöst, in weiteren 17 Prozent der Fälle im weiteren Verlauf des ersten Ausbildungsjahres. In knapp zwei Drittel (59 Prozent) der Fälle war die Lösungsentscheidung also bereits in einem relativ frühen Stadium der Ausbildung getroffen worden. In 28 Prozent der Fälle entschlossen sich eine oder beide Seiten im zweiten und in 14 Prozent der Fälle sogar erst im dritten Ausbildungsjahr, die Ausbildung nicht fortzusetzen.¹³

Bei der Frage nach den Gründen waren wiederum mehrere Antwortvorgaben angeboten, wobei Mehrfachantworten möglich waren. Am häufigsten waren Antworten, die auf Konflikte und Unverträglich-

¹³ Summenfehler durch Rundung.

keiten schließen lassen, und die sich in der Zustimmung zu den Aussagen „Ich kam in meinem Ausbildungsbetrieb nicht zurecht“ (32 Prozent), „Ich hatte Konflikte mit dem Meister“ (23 Prozent) und „Ich hatte Konflikte mit Kollegen und Kolleginnen“ (11 Prozent) ausdrückten. 23 Prozent wählten außerdem die Antwortvorgabe aus: „Ich hatte den Eindruck, dass mir zu wenig beigebracht wurde, um die praktische Prüfung zu schaffen“, 16 Prozent merkten dasselbe für die theoretische Prüfung an. 21 Prozent schließlich sagten, der Beruf sei ihnen körperlich zu hart und 33 Prozent führten in diesem Kontext die als zu niedrig empfundene Ausbildungsvergütung an. Acht Prozent der Befragten, die an dieser Studie teilgenommen haben, sagten, sie haben gemerkt, dass sie „vom Steinmetzberuf ganz falsche Vorstellungen gehabt“ hatten, ohne dies freilich zu spezifizieren. Vier Prozent schließlich sagten: „Ich hatte gehört, dass ich nicht übernommen werde, da bin ich lieber von selbst gegangen“.¹⁴

Diese Antworten können mit denen der Unternehmensinhaber*innen zum Lösungsgeschehen verglichen werden. Von den Inhaber*innen, die an der Befragung teilgenommen hatten berichteten 22 Prozent, dass in ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren Ausbildungsverträge gelöst worden seien. (Tab. 1.12) Diese Quote liegt niedriger, als die, die in den Daten der Berufsbildungsstatistik für den Steinmetzberuf enthalten sind (beispielsweise zuletzt 29,2 Prozent für das eine Jahr 2020) (BIBB 2020). Dieser Unterschied könnte an dem bereits erwähnten Umstand liegen, dass die Beteiligung an der Erhebung vermutlich ausbildungsengagierten Inhaber*innen leichter gefallen ist, als anderen. Dafür spräche auch, dass 42 Prozent der Lösungen als einvernehmlich bezeichnet wurden. Bei den übrigen, einseitig veranlassten Kündigungen gingen 27 Prozent vom Betrieb und 31 Prozent von den Auszubildenden aus. (Tab. 1.13) In immerhin 19 Prozent der Fälle wurde angegeben, dass die Ausbildung im Steinmetzberuf in einem anderen Betrieb fortgesetzt werden soll. (Tab. 1.14) In einem Drittel der Fälle (34 Prozent) handelte es sich offenbar um die Korrektur einer als unangemessen erkannten Berufswahl, hier sollte die Berufsausbildung in einem anderen Beruf fortgesetzt werden.

Die Vermutung, ein Ausbildungsplatz im Steinmetzhandwerk könne von Personen benutzt werden, um die Wartezeit zu überbrücken, bis der Eintritt in die eigentlich angestrebte Ausbildung möglich sein, findet in diesen Resultaten der Befragung der vorzeitigen Vertragslöser*innen keine Bestätigung. Auf einen anderen, bevorzugten und erst mit Verspätung zugänglichen Ausbildungsplatz wollte kein*e Befragte*r wechseln, auf einen Studienplatz eine*r.

- **Im Zentrum stehen Konflikte**

Darüber hinaus wurde die Möglichkeit, den Antworten zu den Gründen der Vertragslösung frei formulierte Ergänzungen hinzuzufügen, von den vorzeitigen Vertragslöser*innen rege genutzt. Auch diese Bemerkungen wiesen vor allem auf persönlich bedingte Konflikte und Auseinandersetzungen hin („Der Betrieb war der Meinung, dass ich dort nicht ins Team passe“), auf gesundheitliche Probleme („Schwierigkeiten mit dem Handgelenk“) und auf materielle Schwierigkeiten („Der Ausbildungsbetrieb war über eine Stunde Fahrtzeit (sic!) entfernt. Eine eigene Wohnung konnte ich nicht bezahlen.“) Oder aber es wurde auch eigenes Versagen eingeräumt, dem möglicherweise mit pädagogischen Mitteln abzuhelfen gewesen wäre („Die Berichtsheftführung habe ich nicht gemacht und kurz vor der Prüfung hatte ich keine Zeit mehr für das Berichtsheft und es war meine Schuld“, „Ich war in der Schule zu schlecht um die theoretische Prüfung zu schaffen“). Und ein*e andere*r schrieb lapidar:

¹⁴ Es wird daran erinnert, dass die Werte aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachantworten nicht addiert werden können.

„Ich hatte weniger Freude am Beruf, als gedacht.“

Eine Person schließlich wies auf einen Konflikt hin, dem möglicherweise tiefere Probleme des beruflichen Selbstverständnisses zugrunde liegen: „Ich wollte mehr traditionell handwerklich gestalterisch mit Stein arbeiten, weil Stein ein klasse Material ist.“

6.4 Befragung von Schülern und Schülerinnen

In der ursprünglichen Konzeption der Untersuchung war auch eine Befragung von Schülerinnen und Schülern vorgesehen. Dieser Absicht standen jedoch so erhebliche Hemmnisse entgegen, dass dieser Untersuchungsteil nur unter starken Einschränkungen realisiert werden konnte. Wesentlicher Grund war das Bestreben des Schulbereichs, jedwede externe Befragungsaktivität in den oder mithilfe der Schulen entweder gar nicht zuzulassen oder wenigstens an Bedingungen zu binden, die kaum oder nur mit großer Mühe zu erfüllen sind.¹⁵ Es gelang schließlich, an zwei Schulen eine Befragung in sechs Klassen des 8. Jahrgangs durchzuführen, davon eine Schule in Bremen und eine im Bremer Umland. Entscheidend für die Zustimmung der Schulleitungen war nicht zuletzt die Tatsache, dass die Methode der schriftlichen standardisierten Befragung gewählt wurde, wobei der verwendete Fragebogen nur sechs Fragen einschließlich der Fragen zur Statistik enthielt. Den inhaltlichen Fragen waren ausformulierte Antwortvorgaben zugeordnet, so dass nicht geschrieben, sondern nur angekreuzt werden musste und die Beantwortung in wenigen Minuten absolviert werden konnte. Außerdem war darauf geachtet worden, dass der Fragebogen streng anonym gehalten war.

Mit dieser durch die Rahmenbedingungen erforderten Beschränkung war natürlich andererseits auch der inhaltliche Umfang der Befragung deutlich eingeschränkt. Die Fragen erfassten die Bekanntheit des Berufs Steinmetz bzw. Steinmetzin und eine Vorstellung von dessen Inhalt, sowie die Vorstellung vom weiteren Bildungsgang an der Schule. In den Klassen der achten Jahrgangsstufe sind die Schüler und Schülerinnen in der Regel zwischen 13 und 15 Jahren alt; üblicherweise kommen sie in diesem Jahrgang im Unterricht auch zum ersten Mal systematischer mit den Themen Arbeitswelt, Beruf und Berufswahl in Berührung.

Die eine der einbezogenen Schulen lag in einem durchschnittlichen Wohngebiet in Bremen, hier konnten die Schüler*innen aus vier Klassen befragt werden. Die zweite Schule lag in einer Stadt im Bremer Umland, wo sich zwei Klassen an der Befragung beteiligten. Beide Schulen bieten Bildungsgänge sowohl zu mittleren Bildungsabschlüssen als auch zum Übergang in die Gymnasiale Oberstufe an; für die befragten Schüler*innen war eine Entscheidung zwischen diesen beiden Bildungsgängen formal noch nicht gefallen.

Verwendet wurde ein Fragebogen, der jeweils eine Frage zur bisherigen Befassung mit der Wahl eines Berufs, zur Bekanntheit und zur Einschätzung des Berufs „Steinmetz“ enthielt, sowie eine Frage nach den Zielen bezogen auf den weiteren eigenen Bildungsgang. Außerdem wurden Alter und Geschlecht erhoben.

Es beteiligten sich an der Befragung in beiden Schulen zusammen 113 Schüler*innen; einzelne Fra-

¹⁵ Aus der Sicht dieser Studie ist daher den Schulleitungen, die wenigstens eine eingeschränkte Befragung möglich gemacht haben, besonders zu danken; zumal die Gründe für die Haltung des Schulbereichs ja nicht unverstänlich sind.

gen wurden allerdings nicht von allen Befragten beantwortet, so dass für die Auswertung 111 vollständig ausgefüllte Erhebungsbögen zur Verfügung standen. Davon gaben als Geschlecht 48 Prozent weiblich und 47 Prozent männlich an; fünf Prozent bezeichneten sich als divers. Die Hälfte der befragten Schüler*innen (50 Prozent) war 14 Jahre alt, ein Drittel (33 Prozent) 13 Jahre alt, die übrigen (17 Prozent) waren 15 Jahre alt oder älter.

Die Beschäftigung mit der eigenen Berufswahl befindet sich offensichtlich in diesem Alter im Anfangsstadium. 56 Prozent der Befragten hatten immerhin schon „den einen oder anderen Beruf interessant gefunden“ und 16 Prozent gaben an, sie hätten „zwar manchmal daran gedacht, aber noch nicht ernsthaft“. Immerhin 32 Prozent antworteten, sie wüssten schon, was sie werden wollten.

Die Bekanntheit des Berufs „Steinmetz*in“ scheint allerdings in diesem Jahrgang in der Summe erst noch gering zu sein. 57 Prozent hatten „überhaupt noch nie“ etwas von diesem Beruf gehört, weitere 30 Prozent kannten „nur den Namen, aber sonst nichts“. Nur 14 Prozent gaben an, sie kannten „auch einige genauere Einzelheiten“ des Steinmetzberufs. Zwischen Jungen und Mädchen gab es in dieser Hinsicht keinen Unterschied.

Für eine erste Annäherung an die Frage, welche Vorstellungen Jugendliche in diesem Alter mit dem Beruf „Steinmetz*in“ verbinden („Frage: Was stellst Du Dir vor, wenn Du den Namen „Steinmetz“ hörst?“) waren mehrere Antwortmöglichkeiten vorgegeben, es konnten Mehrfachantworten gegeben werden.¹⁶ Auffällig ist, dass über die Hälfte der Befragten (52 Prozent) und damit die bei weitem größte Zahl die angebotene Antwortvorgabe „Eine körperlich schwere Arbeit“ wählte. Bemerkenswerterweise sind es doppelt so viele Jungen wie Mädchen, die unter anderen diese Antwortvorgabe ankreuzte; eine Erklärung für dieses Antwortverhalten kann ohne weitere Analysen nicht angeboten werden.

Es folgte eine Gruppe, die sich unter dem Namen „Steinmetz“ „Einen Beruf mit künstlerischen Elementen“ (29 Prozent), „Etwas ganz altertümliches“ oder „Jemanden, der auf dem Friedhof arbeitet“ (jeweils 24 Prozent) vorstellte. Ein praktischer Aspekt der Tätigkeit von Steinmetz*innen („Jemand der Küchenplatten macht oder Treppenstufen“) wurde immerhin von 17 Prozent gewählt. Die Beschäftigung mit moderner Technologie („Einen technischen Beruf mit Werkzeug und Computern“) ordneten fünf Prozent der Befragten dem Beruf von Steinmetz*innen zu, den kommunikativen Aspekt („Ein Beruf, in dem man viel mit Kunden reden muss“) drei Prozent.

Zusätzlich bestand hier die Möglichkeit, weitere eigene Vorstellungen auszuformulieren. Dort fanden sich immerhin bei zusammen einem Fünftel der Befragten verschiedenste Bemerkungen, die vor allem Tätigkeiten beinhalteten, die mit der Bearbeitung von Steinen zu tun haben, darunter vereinzelt auch das Herstellen von Grabmalen. Es gab allerdings auch die Feststellung „noch nie gehört“.

Bei der Frage nach den Vorstellungen zum weiteren eigenen Bildungsgang wählte die Hälfte (50 Prozent) der Befragten die Antwortvorgabe „Ich gucke mal Schritt für Schritt, was ich erreichen kann“. Immerhin ein knappes Drittel (31 Prozent) kreuzte die Antwortvorgabe an „Ich will auf jeden Fall gleich nach der Schule studieren“. Weitere elf Prozent wollten zunächst eine berufliche Ausbildung absolvieren und dann studieren. Eine berufliche Ausbildung als Ziel strebten fünf Prozent an. Auch in dieser Hinsicht zeigten sich keine entscheidenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Der erhebliche Aufwand, den es bedeutet, die Genehmigung zur Durchführung einer derartigen Befra-

¹⁶ Die Prozentwerte summieren sich also nicht auf 100.

gung zu erlangen, scheint gleichwohl insbesondere dann bedenkenswert, wenn sowohl der Erkenntnisgewinn als auch der Werbeeffect bedacht wird, die mit der Durchführung einer solchen Aktion verbunden sein kann.

7. Schlussfolgerungen und Handlungsvorschläge

(1) Die Ausbildungsunternehmen für das Ausbildungsengagement belohnen

Die prekäre Situation der Ausbildung des Berufsnachwuchses im Steinmetzhandwerk drückt sich nicht nur in einer niedrigen Zahl von Auszubildenden aus. Sie besteht auch darin, dass nur ein kleiner, noch dazu sinkender Teil der Steinmetzunternehmen die gesamte Fachkräfteversorgung des Steinmetzhandwerks trägt. Das gilt auch, wenn die große Zahl der Ein-Personen-Unternehmen unberücksichtigt bleibt. Der finanzielle Anreiz aus der Ausbildungsumlage wird von Unternehmensinhaber*innen offensichtlich als nicht ausreichend angesehen.

Den Tarifvertragsparteien und dem Berufsbildungswerk wird vorgeschlagen, zu prüfen, wie ausbildenden Betrieben für die Zeit, die sie für die Ausbildung einsetzen, aus der Ausbildungsumlage ergänzend zu den bisherigen Leistungen ein spürbarer Produktivitätsausgleich gewährt werden kann.

(2) Das Berufsbild präzisieren

Der Steinmetzberuf ist in der Wahrnehmung von Unternehmensinhabern und Auszubildenden vor allem deswegen attraktiv, weil er die Verwirklichung gestalterischer Ideen und künstlerischer Neigungen in Aussicht stellt. Die Realität der Berufsausübung entspricht diesem Bild aber nicht umstandslos und nicht überall. Diese Diskrepanz führt zu Enttäuschungen, Unzufriedenheit sowie auch zur Lösung von Ausbildungsverträgen und zum Verlassen des Berufs und des Steinmetzhandwerks.

Die Frage, ob Steinmetz*in ein traditionelles Handwerk oder ein moderner, auf dem Wege zur Digitalisierung befindlicher Beruf ist, wird gegenwärtig mit dem Anspruch beantwortet, die Zusammenführung beider Zielorientierungen anzustreben. Dafür ist aber bisher kein Konzept bekannt.

Dem Berufsbildungswerk und den Tarifvertragsparteien wird daher vorgeschlagen, unter dem Titel „Steinmetz*in 2030“ eine Präzisierung des Berufsbildes vorzunehmen. Darin soll sowohl den Ansprüchen der Steinmetze an ihren Beruf als auch der Realität der tatsächlichen Berufsausübung in der gesamten Breite des Steinmetzberufs entsprochen werden. Dieses Berufsbild soll auch die Frage nach Stellenwert, Form und Ziel einer Digitalisierung dieses Berufs konkret beantworten und geeignet sein, die berufliche Ausbildung und die Werbung für den Beruf anzuleiten.

(3) Die Reduktion körperlicher Belastung durch Technik zum Werbeargument machen

Die körperliche Belastung durch die Arbeit als Steinmetz*in wird als erheblich, die Gefahr langfristig gesundheitlicher Beeinträchtigungen als groß wahrgenommen. Dies wird auch als Begründung für

einen Ausstieg aus der Ausbildung und aus dem Beruf genannt.

Dem Berufsbildungswerk und den Tarifvertragsparteien wird vorgeschlagen, in Zusammenarbeit mit einschlägig qualifizierten Forschungsinstituten ein Forschungsprojekt aufzulegen, in dem unter der Zielorientierung einer langfristigen Berufsausübung Schwerpunkte und Ursachen der körperlichen Belastungen in der Arbeit ermittelt und Möglichkeiten ihrer Reduzierung, vor allem durch den Einsatz technischer Hilfsmittel, aufgezeigt und praktisch erprobt werden; hierfür kann eine Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit gesucht werden.

Es wird dem Berufsbildungswerk weiterhin vorgeschlagen, Ziele, Ansätze und Ergebnisse aus dieser Arbeit laufend und prominent in die Werbung für eine Ausbildung im Steinmetzhandwerk zu integrieren.

(4) Bei Konflikten gezielte Ausbildungsberatung anbieten

Als hauptsächlicher Grund für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen werden Konflikte und Unstimmigkeiten im Betrieb angegeben. Ob dies vermeidbar gewesen wäre, könnte nur im Einzelfall beurteilt werden. In manchen Fällen mag eine Lösung des Vertragsverhältnisses und eine Korrektur der Ausbildungsentscheidung für beide Parteien auch sinnvoll sein. Dennoch ist die Zahl der Lösungen zu groß, um hingenommen zu werden.

Dem Berufsbildungswerk wird vorgeschlagen, eine zentrale Stelle für die Ausbildungsberatung einzurichten; gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit einer regionalen Handwerkskammer. Diese Stelle soll Unternehmen und Auszubildenden als Anlaufstelle zur Verfügung stehen, um in Konfliktsituationen zu einer Klärung beizutragen, Auswege im beiderseitigen Interesse zu finden und echte Abbrüche einer Ausbildung so weit wie möglich zu verringern.

(5) Gute Steinmetzbetriebe identifizieren und herausstellen

Unternehmen des Steinmetzhandwerks, die aktiv in der Ausbildung sind, weisen oft auch eine Unternehmensphilosophie auf, die sich an einem guten Ansehen in der Öffentlichkeit, guten Kundenbeziehungen, guter Arbeit und einem guten sozialen Verhältnis im Betrieb orientiert.

Dem Berufsbildungswerk wird vorgeschlagen, zur Unterstützung solcher Betriebe ein Gütesiegel „Guter Betrieb – hier kannst Du was lernen“ zu entwickeln. Die Verleihung des Rechts, das Siegel als „Guter Betrieb“ zu tragen und damit zu werben, soll in ein Werbekonzept der Innungen für Ausbildung im Steinmetzhandwerk eingebunden werden.

(6) Auf Veränderungen der Klientel konstruktiv reagieren

Die Veränderung der sozialen Struktur der Jugendlichen, die eine Ausbildung zum Steinmetz bzw. zur Steinmetzin suchen, bietet eine Chance, leistungsstarke und motivierte Jugendliche zu gewinnen. Um dem bestehenden Risiko einer Abwanderung dieser Gruppen vorzubeugen, muss die Frage beantwortet werden, was das Steinmetzhandwerk solchen Jugendlichen anzubieten hat. Bedeutsam ist dabei, dass solche Angebote ausdrücklich allen Auszubildenden offenstehen müssen, damit einer Fehlsteuerung vorgebeugt wird.

Dem Berufsbildungswerk wird vorgeschlagen, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die ein Konzept dafür entwickelt, neue und bessere berufliche Spezialisierungs- und Karrieremöglichkeiten anbieten. Diese sollen gleichzeitig die Verbindung zum Kern des Steinmetzberufs erhalten und dem Steinmetzhandwerk insgesamt nutzen. Beispiele können Konzepte sein wie Schnellläuferwege in gehobene berufliche Positionen oder in spezialisierte Tätigkeiten, eine spezielle berufliche Ausrichtung auf die Nutzung digitaler Technologien oder kombinierte Angebote sowohl mit Kunsthochschulen als auch mit Studiengängen der Architektur und des Bauingenieurwesens nach dem Modell des „Dualen Studiums“. Solche Angebote sollen sich am Level 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens („Techniker*in“, „Meister*in“, „Polier*in“ oder „Bachelor“) orientieren, neue berufliche Möglichkeiten im Steinmetzhandwerk eröffnen und bestehende schneller und gezielter erreichbar werden lassen und dem Steinmetzhandwerk neue Marktchancen verschaffen. Eine besondere Zielgruppe sollen Studienabbrecher*innen aus baubezogenen Studiengängen sein.

Es wird dem Berufsbildungswerk weiter vorgeschlagen, gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung zu prüfen, ob die Entwicklung eines solchen Konzeptes durch ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt unterstützt werden kann.

(7) Überbetriebliche Ausbildung aufwerten und stärken

Die Überbetriebliche Ausbildung im Steinmetzberuf wird von Auszubildenden überwiegend inhaltlich positiv beurteilt. An der Spitze der Argumente für die Lösung von Ausbildungsverträgen aber steht die Kritik an den weiten Wegen zu den Ausbildungszentren. Nach allem, was man derzeit weiß, wird sich diese Situation aber nicht ändern.

Es wird daher dem Berufsbildungswerk vorgeschlagen, gemeinsam mit den Überbetrieblichen Ausbildungszentren ein Konzept zu entwickeln, wie die Zeit der überbetrieblichen Ausbildung innerhalb der gesamten Steinmetzausbildung beruflich, inhaltlich und sozial als ein Höhepunkt im Ausbildungsgeschehen und in der beruflichen Karriere konzipiert und gestaltet werden kann, sodass der Erlebnisgehalt der Zeit im ÜAZ ein ganzes Berufsleben reicht und gemessen daran die Länge der Anfahrt belanglos erscheint.

Dabei soll auch geprüft werden, ob Europäische Austauschprojekte dazu einen Beitrag leisten können.

(8) Die Schwächen des Steinmetzhandwerks verringern: Das Internet und die Sozialen Medien besser für die Werbung für den Steinmetzberuf nutzen

Das Internet und die Sozialen Medien werden bisher nur unterdurchschnittlich für die Werbung für eine Ausbildung im Steinmetzhandwerk genutzt. Auch scheint es in dieser Berufsgruppe – und zwar auch bei den Auszubildenden – gewisse Reserven gegenüber der Netz- und Social-Media-Kultur zu geben. Auf der anderen Seite wird die Meinung geteilt, dass die Nutzung des Internet und der Sozialen Medien für die Werbung unersetzlich ist.

Es wird dem Berufsbildungswerk daher vorgeschlagen, eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die ein Konzept für die umfassende und breite Nutzung der Möglichkeiten des Netzes für die Werbung für den Steinmetzberuf entwickelt. Dabei soll auch geprüft werden, ob dafür das Modell, das mit dem Begriff „Influencer“ bezeichnet wird, für das Steinmetzhandwerk eingesetzt werden kann. Das zu erarbeitende

Konzept soll auch die Möglichkeit der Bildung von fachlichen oder regionalen User-Gruppen prüfen, die Innungen und regionale Gruppen von Steinmetzunternehmen beim Einstieg in die Nutzung des Internets unterstützen.

Zu den Ergebnissen diese Studie gehört auch, dass eine wirksame Nutzung des Netzes und der Möglichkeiten von Social Media nicht nebenberuflich geleistet werden kann. Es soll daher auch geprüft werden, ob es öffentliche Förderprogramme gibt, aus denen die Entwicklung und Umsetzung eines solchen Konzeptes unterstützt werden kann.

(9) Die Stärken des Steinmetzberufs nutzen: Durch persönliche Begegnungen für den Steinmetzberuf werben

Das wirkungsvollste und das mit Abstand am häufigsten gewählte Mittel der Werbung für den Steinmetzberuf ist offensichtlich immer noch ein Praktikum in der Werkstatt des Steinmetzmeisters beziehungsweise der Steinmetzmeisterin. Wo die Jugendlichen nicht in die Welt der Steinmetz*innen kommen können, da können die Steinmetz*innen durch Vorträge in Schulen über ihre Welt berichten. Dies wird als besonders überzeugend angesehen, wenn daran auch Auszubildende beteiligt sind.

Den damit verbundenen Aufwand können jedoch viele Steinmetz*innen, besonders aus den vielen kleinen und sehr kleinen Betrieben, nicht leisten. Auch ist es ineffektiv, wenn sich in einer Region mehrere Steinmetze einzeln um Zugang zu denselben Schulen bemühen.

Es wird daher dem Berufsbildungswerk vorgeschlagen, in Zusammenarbeit mit den Innungen ein Konzept zu entwickeln, wie Steinmetze einer Region gemeinsam die Werbung für den Beruf durch Besuche von Schüler*innen in Werkstätten und Besuche von Steinmetz*innen in Schulen leisten können. Der einzelne Steinmetz bzw. die einzelne Steinmetzin würde dann nur in geringem Umfang gefordert, der Nutzen ihres jeweiligen Einsatzes käme aber jeweils einer großen Zahl zugute.

(10) Den Datenbestand der ZVK für die Verbesserung der Ausbildung nutzen

Das Berufsbildungswerk verfügt mit dem Zugang zu den Betriebsdaten der Zusatzversorgungskasse über erhebliche Möglichkeiten der Datenanalyse für die Unterstützung und Verbesserung des Ausbildungsgeschehens. Diese können aber nur zu einem Teil genutzt werden, weil Erhebungsformen und verwendete Datenkategorien nicht auf solche Zwecke ausgelegt sind.

Dem Berufsbildungswerk und den Tarifvertragsparteien wird vorgeschlagen, die vorhandenen Daten-systeme (einschließlich der der Zusatzversorgungskasse) daraufhin zu überprüfen, ob durch eine Veränderung von Datenerhebung und Datenaufbereitung die Möglichkeit des Erkenntnisgewinns für die Beurteilung und Steuerung des Ausbildungsgeschehens verbessert werden können, ohne dass die Nutzungsmöglichkeit der Daten für die Zusatzversorgungskasse eingeschränkt werden.

Literatur

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2020): BIBB-Datenblatt Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in (alle Fachrichtungen) 2020. www.bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2021): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn

DAZUBI (2020): Bundesinstitut für Berufsbildung: Datensystem Auszubildende (DAZUBI). www.bibb.de

Statistisches Bundesamt (StatBA) 2019: Fachserie 11, Reihe 1, Schuljahr 2018/2019.

Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 157 Bonn

Tabellenanhang

I. Ergebnisse der Befragung der Inhaber und Inhaberinnen von Steinmetz- und Bildhauerunternehmen

1.1 Werden Sie ab dem neuen Ausbildungsjahr (Herbst 2021) ausbilden?

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Nein	408	60
Das ist noch unklar, aber wir bemühen uns darum.	111	16
Ja	162	24
n =	681	100

1.2 Haben Sie in den vergangenen fünf Jahren ausgebildet?

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Ja, jedes Jahr	91	13
Ja, aber nicht jedes Jahr	261	38
Nein	331	49
n =	683	100

1.3 Sie haben nicht oder nicht ständig ausgebildet: Warum?

Frage an diejenigen, die bei 1.2 geantwortet haben: „Ja, aber nicht jedes Jahr“ oder „Nein“;
Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Procente von 436 Befragten
Unser Betrieb hatte keine Bewerbungen.	292	67
Wir wollten jeweils nur einen Auszubildenden bzw. eine Auszubildende zugleich im Betrieb haben.	91	21
Unser Betrieb hatte Bewerbungen, aber die Bewerber bzw. Bewerberinnen hatten zu schlechte schulische Leistungen.	50	11
Unser Betrieb hatte Bewerbungen, aber die Bewerber bzw. Bewerberinnen hatten im Zeugnis zu schlechte Kopfnoten.	19	4
Unser Betrieb hatte Bewerbungen, aber die Bewerber bzw. Bewerberinnen erschienen uns nicht an seriöser und disziplinierter Arbeit interessiert.	68	16
Unser Betrieb hatte Bewerbungen, aber die Bewerber bzw. Bewerberinnen erschienen uns nicht an Arbeit in einem Handwerksberuf interessiert.	66	15
Unser Betrieb benötigt in der nächsten Zeit keine zusätzlichen Fachkräfte.	66	15
Die im Betrieb ausgebildeten Fachkräfte haben zu oft den Betrieb anschließend wieder verlassen und standen dem Betrieb dann doch nicht zur Verfügung.	53	12
Unser Betrieb hat nur ein eingeschränktes Produktspektrum und kann keine umfassende Ausbildung anbieten.	53	12
Unser Betrieb ist zu klein für eine gute Ausbildung.	106	24
Wir können unseren Bedarf an qualifizierten Fachkräften auch über den Arbeitsmarkt decken.	2	< 1
Durch gute Ausbildung züchten wir nur unsere Konkurrenz heran.	10	2
Die Auszubildenden sind zu selten im Betrieb und zu lange in der Berufsschule.	71	16

Fortsetzung Seite 70

Fortsetzung von Seite 69 (Frage 1.3)

Die Auszubildenden sind zu selten im Betrieb und zu lange in der überbetrieblichen Unterweisung.	64	15
Wir würden eine bessere Überbetriebliche Unterweisung als Ergänzung benötigen.	12	3
Ausbildung ist uns zu teuer, das können wir uns nicht leisten.	52	12
Unser Betrieb würde für die Ausbildung zusätzlich einen Ausbilder oder eine Ausbilderin brauchen und das können wir uns nicht leisten.	26	6
Die anteilige Erstattung der Ausbildungsvergütung ist uns zu gering.	32	7
Bei der bisherigen niedrigen Ausbildungsvergütung bekommen wir nur die Auszubildenden, die woanders nichts finden und die können wir auch nicht gebrauchen.	48	11
Ausbildungsaufwand für den Meister/Betrieb nicht realisierbar (aus offenen Antworten)	7	2
Neu gegründeter Betrieb (aus offenen Antworten)	6	1
Die Wege zur überbetrieblichen Ausbildung oder Berufsschule sind für die Auszubildenden zu weit. (aus offenen Antworten)	5	1
Meister in höherem Alter und möchte nicht mehr ausbilden (aus offenen Antworten)	4	1
Die Betriebsstrukturen/ Betriebseinrichtungen / Räume für die Ausbildung sind nicht vorhanden. (aus offenen Antworten)	8	2
Solo-Selbstständiger (aus offenen Antworten)	3	1

Weitere Gründe, die sich nicht (vollständig) den oben genannten Argumenten zuordnen ließen, waren neben fehlender Ausbildungsbefugnis die folgenden:

Bewerberlage:

- Es gibt leider immer weniger Bewerber, die sich aus Freude am Stein bewerben, und immer mehr Bewerber, die sich auf Grund schulischer Leistungen etc. woanders nicht bewerben können.
- Die schulischen Leistungen sind bei Hauptschülern (Mittelschule) zu schlecht, der Aufmerksamkeitsfaktor nahe Null; im Großraum N-FÜ-ER-SC wird eher studiert als eine Ausbildung zu beginnen; Realschulabschluss sollte Mindestvoraussetzung sein
- Fortsetzung Seite 71

Fortsetzung von Seite 70 (Frage 1.3)

- Teilweise sind die Bewerber einfach nicht mit Freude am Stein und der Arbeit sondern eher aus Frust und ohne Vorstellung/Möglichkeit etwas anderes zu machen, an der Ausbildung interessiert.
- *Auszubildende haben aufgegeben/schlechte Erfahrungen gebracht:*
- Ich hatte einen Lehrling, der leider nach vier Wochen nicht mehr kam, trotz erhöhter Lehrlingsvergütung und fairem menschlichem Umgang. Wir kommen nur schwer an neue junge Bewerber heran. Wir benötigen dringend Lehrlinge.
- schlechte Erfahrungen mit Azubi
- Als sehr kleiner Betrieb mussten wir feststellen dass es extrem schwierig, eher unmöglich ist das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit zu beenden. Das Klima zwischen Auszubildenden und restlichen Mitarbeiter hatte sich plötzlich extrem verschlechtert und die Arbeitsfähigkeit, die Leistungsfähigkeit aber auch die Lust am Arbeiten im Betrieb von allen Beteiligten extrem belastet. Da es für mich unmöglich war das Ausbildungsverhältnis zu beenden habe ich mich entschieden nicht mehr auszubilden.
- 2 gehabt aber wieder aufgehört!!!
- Letzter Interessent ist nach einer Woche Probezeit wieder verschwunden
- Der letzte Azubi hat 8 Monate lang kein Berichtsheft geschrieben. Nach zweimaliger Abmahnung gekündigt
- *Betriebliche/personelle Gründe:*
- Unser Betrieb ist nicht so groß. Wir bilden nur ca. alle 8 Jahre einen aus.
- Wir konnten mit der derzeitigen personellen Besetzung die Ausbildungsinhalte nicht vermitteln. Wir haben zu viele angelernte Steinmetze.
- Die überbetriebliche Unterweisung sind bei unserer Unternehmensstruktur unnötig. Bei z. B. reinen Grabmalbetrieben ist dies ok. Wir decken jedoch fast das komplette Leistungsspektrum ab!
- *Weiteres:*
- Da einerseits die Aufträge im Grabmalbereich eklatant zurückgehen und daraus kaum noch Wertschöpfung erlangt wird, während dies durch - nach wie vor trotz guter Baukonjunktur nur im Steinmetzhandwerk noch in vielen Regionen vorhandenen - Preiskämpfen im Bausegment nach wie vor nicht wirklich kompensiert werden kann, scheint es fragwürdig, Junge Leute überhaupt noch in unseren Beruf zu ziehen. Die Opferhaltung mancher Betriebe, man bekäme keine oder nur schlechte Kräfte, kann ich so nicht bestätigen, da ein Betrieb mit gutem Leumund Lehrlinge bekommt und bei ernst genommener Ausbildungspflicht selbst aus 4er-Schülern mit dem entsprechenden Herzblut gute Berufsabsolventen gedeihen lassen kann. Bezeichnenderweise sind das dann teils sogar die späteren Fachabiturienten und Studenten, die die Ausbildung als Zwischenschritt zur Selbstfindung und Sprungbrett benutzt haben und die dann für den eigenen Betrieb verloren sind – 3 Jahre zeitaufwändige handwerkliche und teils auch intensive psychosoziale Betreuung für die Katz. Unser letzter Azubi ... konnte danach nur kurz als Geselle gehalten werden, weil ihm – trotz guter Bezahlung nach Bayerischem Tarif die Einkünfte gerade in den saisonalen Winterarbeitslosigkeit zu niedrig waren. ... im Steinmetzhandwerk (brechen) die klassischen Perspektiven durch Mittelschichtenkonsum bzgl. Standardbau und Friedhof wegbrechen und nicht in jeder Region Luxus Klientel (Bäder, Innenausbau usw.) zur weiteren Wertschöpfung zur Verfügung steht.
- Die Auszubildenden sind im Winter im Betrieb bei wenig Arbeit. Im Frühjahr bei viel Arbeit sind sie in der Berufsschule oder in der Überbetrieblichen Ausbildung
- Die Steinmetz-Ausbildung ist veraltet und nicht mehr zeitgemäß. Wir bilden Naturwerksteinmechaniker aus.

1.4 Falls Sie weiterhin oder künftig wieder ausbilden wollen: Warum?*Mehrfachnennungen möglich*

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 564 Befragten
Wir brauchen im Steinmetzhandwerk Fachkräfte, die im Handwerk selbst ausgebildet worden sind.	334	59
Wir brauchen Fachkräfte, die in unserem eigenen Betrieb ausgebildet worden sind.	208	37
Wir haben eine Verpflichtung unserem Handwerk gegenüber und wollen für eine ausreichende Fachkräftebasis sorgen.	198	35
Es ist eine gesellschaftliche Verpflichtung des Handwerks, der jungen Generation eine Ausbildungsmöglichkeit zu bieten.	190	34
Unser Betrieb ist in der letzten Zeit wieder gewachsen, so dass wir uns Ausbildung wieder leisten können.	22	4
Wir können den Jugendlichen den Eintritt in einen Beruf bieten, der Zukunft hat und in dem zu arbeiten Spaß macht.	181	32
Wir können den Auszubildenden den Eintritt in einen Beruf bieten, der handwerkliche Tradition mit modernster digitaler Technologie verbindet.	131	23
Wir können damit werben, dass die körperlichen Belastungen in dem Beruf durch technische Hilfsmittel merklich abgebaut worden sind.	123	22
Wir können damit werben, dass der Beruf intellektuell anspruchsvoll ist.	114	20
Wir können damit werben, dass man in unserem Beruf ein auskömmliches Einkommen erreichen kann.	111	20
Wir können damit werben, dass junge Frauen in unseren Beruf die gleichen Chancen haben, wie junge Männer.	97	17
Durch den jüngsten Tarifabschluss können wir den Bewerbern und Bewerberinnen eine konkurrenzfähige Ausbildungsvergütung anbieten.	107	19
Wir bieten den Eintritt in einen Beruf, der gesellschaftlich angesehen ist.	89	16

1.5 Was haben Sie in den vergangenen Jahren unternommen, um Auszubildende zu gewinnen?*Mehrfachnennungen möglich*

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozen- te von 476 Befragten
Vortrag des Meisters in Allgemeinbildenden Schulen.	58	12
Vortrag eines Auszubildenden in Allgemeinbildenden Schulen.	26	5
Angebot von Schülerpraktika in unserem Betrieb.	402	84
Angebot von Betriebserkundungen für Schüler und Schülerinnen in unserem Betrieb.	175	37
Sorge für ein Image in der Nachbarschaft als seriöser Betrieb, der saubere Arbeit liefert und seine Beschäftigten gut behandelt	220	46
Anzeigen in Tageszeitungen	90	19
Werbung im regionalen Rundfunk	7	1
Werbung an Litfaßsäulen oder anderswo im Öffentlichen Raum	14	3
Kooperation mit der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit	196	41
Kooperation mit der Innung	148	31
Präsentation unseres Unternehmens auf Ausbildungsmessen	98	21
Hinweise auf der Internetseite (Homepage) unseres Betriebs	143	30
Präsentation unseres Unternehmens auf Social Media Seiten	108	23

1.6 Auf welchen Social Media Seiten haben Sie Ihr Unternehmen präsentiert?

Offene Frage an diejenigen, die bei 1.5 angegeben haben: „Präsentation unseres Unternehmens auf Social Media Seiten“ (n=108); Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozepte von 108 Befragten
Facebook	94	87
Instagram	58	54
TikTok	3	3
LinkedIn	1	1
Pinterest & YouTube	1	1
Private Facebook-Seite	1	1

1.7 Wie viele Follower haben Sie auf jeder dieser Internetseiten?

Offene Frage an diejenigen, die bei 1.5 angegeben haben: „Präsentation unseres Unternehmens auf Social Media Seiten“ (n=108); Mehrfachnennungen möglich

	Facebook	Instagram	TikTok	Sonstiges
1 bis 100	13	4	2	
101 bis 250	11	9	1	
251 bis 500	13	11		
501 bis 1.000	7	5		1
1.001 bis 2.500	3	7		
Über 2.500	4			

1.8 Welche Aktivitäten haben Sie unternommen, um die Zahl der Follower auf Ihren Seiten zu vergrößern?

Offene Frage an diejenigen, die bei 1.5 angegeben haben: „Präsentation unseres Unternehmens auf Social Media Seiten“ (n=108); freie Eingabe

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 108 Befragten
Keine (aus offenen Antworten)	4	4
Regelmäßige Postings (Texte, Fotos, Videos) (aus offenen Antworten)	23	21
Image-/Werbekampagne (inkl. Bezahlter Werbung) (aus offenen Antworten)	7	7

Einige Betriebe kümmern sich intensiv um Ihre Social Media-Auftritte. Hinter Postings verbergen sich regelmäßige Berichte, Fotos und Videos zu aktuellen Projekten, aber auch regelmäßige Beiträge nach einem strukturierten Redaktionsplan. Die folgenden Antworten zeigen die Social-Media-Bemühungen, die darüber hinausgehen:

- Regelmäßige Posts verschiedenster fertiger Bauteile, Einblicke in den Berufsalltag, Gewinnspiele, Auflistung verfügbarer Materialien, Verlinkungen mit Geschäftspartnern.
- Leider aus Zeitgründen unregelmäßig Interessante Personen und Unternehmen anfragen Kooperationen anstreben Verlinkung
- Image- & Referenzfilme, Projektreferenzen und -bilder, Gewinnspiele, Anlagen- & Produktvorstellungen, Verweis auf Regionalität, Nachhaltigkeit und Ökologie, Etc...
- Aktuelle Projekte hochgeladen, Landingpage erstellen lassen

1.9 Gibt es Social Media Aktivitäten Ihres Unternehmens, die speziell darauf gerichtet sind, Auszubildende zu gewinnen?

Frage an diejenigen, die bei 1.5 angegeben haben: „Präsentation unseres Unternehmens auf Social Media Seiten“ (n=108)

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	27	29
Nein	65	71
n =	92	100

1.10 Welche Aktivitäten sind das?

Offene Frage an diejenigen, die bei 1.9 angegeben haben: „Ja“ (n=27)

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 27 Befragten
Lehrstellenangebote hervorheben (<i>aus offenen Antworten</i>)	4	15
Einblicke in den Beruf/Betrieb geben (<i>aus offenen Antworten</i>)	3	11
Image-/Werbekampagne (inkl. Bezahlter Werbung) mit Ziel Mitarbeiter-/ Azubigewinnung (<i>aus offenen Antworten</i>)	6	22

Darüber hinaus gehend zielen folgende Social-Media-Aktivitäten besonders auf die Gewinnung von Auszubildenden:

- Azubi Instagram Gruppe
- Den Beruf mit Themen schmackhaft machen. Auch speziell für Ausbildungen.
- Interne Ausbildungsmessen, wg. "Corona" in den letzten zwei Jahren auf Social Media Plattformen
- Imagefilm über die Ausbildung im Unternehmen begleitend mit einem ehemaligen Azubi, Interview mit den Gesellen, Anpreisen der Ausbildungsinhalte, Vorstellung des modernen Maschinenparks, Einladung zur Unternehmensbesichtigung, Anpreisen eines Schülerpraktikums, Vorstellung der Gesellenstücke, Vorstellung von Auszubildenden, Vorstellung der Meister, Etc...
- Landingpage, Netzwerke in Sozialen Medien
- Redaktionelle Beiträge zu ausgeführten Arbeiten im Unternehmen. Und Teilnahme am Tag des offenen Denkmals sowie Teilnahme an Handwerksschauen!
- Verlosungen und Gewinnspiele
- Vorstellung von Aufträgen/Projekten, in die die Lehrlinge aktiv mit eingebunden sind.
- wir arbeiten gerade an einer Landingpage speziell für Personalfindung

1.11 Für wie wichtig halten Sie die Präsenz in den Sozialen Medien für das Gewinnen von Auszubildenden?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ohne das kommt man überhaupt nicht mehr aus	175	36
Wäre gut, es geht aber auch ohne	205	42
Nur begrenzt wichtig	91	19
Unwichtig	21	4
n =	492	100

1.12 Haben in Ihrem Betrieb in den letzten fünf Jahren Auszubildende den Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	118	22
Nein	426	78
n =	544	100

1.13 Geschah die Lösung einvernehmlich?

Frage an diejenigen, die bei 1.12 angegeben haben: „Ja“ (n=118)

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	47	42
Nein, auf Wunsch des Betriebs	30	27
Nein, auf Wunsch des bzw. der Auszubildenden	35	31
n =	112	100

1.14 Was wurde als Grund angegeben?

Frage an diejenigen, die bei 1.12 angegeben haben: „Ja“ (n=118); Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 68 Befragten
Die Fortsetzung der Ausbildung als Steinmetz in einem anderen Betrieb	13	19
Die Fortsetzung der Ausbildung in einem anderen Beruf	23	34
Konflikte von Auszubildenden mit Ausbildern oder Vorgesetzten	38	56
Gesundheitliche Gründe des/der Auszubildenden (<i>aus offenen Antworten</i>)	6	9
Gründe im persönlichen Umfeld des/der Auszubildenden (<i>aus offenen Antworten</i>)	5	7

Fortsetzung S. 78

Fortsetzung von S. 77 (Frage 1.14)

Zu wenig Gehalt (<i>aus offenen Antworten</i>)	4	6
Mangelnde Motivation von Auszubildenden (<i>aus offenen Antworten</i>)	14	21
Mangelnde Fähigkeiten von Auszubildenden (<i>aus offenen Antworten</i>)	8	12

Darüber hinaus wurden folgende Gründe für die Vertragslösungen genannt:

- Azubi (Flüchtling) realisierte, dass er die schulischen Anforderungen nicht erfüllen konnte und blieb immer häufiger dem Betrieb fern. Nach Abmahnungen Kündigung.
- Azubi hatte zwei Ausbildungen parallel laufen. (2 x genannt)
- Fernbleiben der Prüfung
- Mangelnde Sprachkenntnisse
- Persönliche Haltung und Auftreten in der Öffentlichkeit passten nicht zu unserm Betrieb
- physische Überforderung
- Umzug des Azubi (2 x genannt)
- Zu weite Wege zur Schule/überbetrieblichen Ausbildung (2 x genannt)

1.15 In welchen Geschäftsfeldern sind Sie tätig?

Mehrfachantworten möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente v. 621 Befragten
Grabmale	532	86
Bau und Ausbau	364	59
Restaurierung und Denkmalpflege	269	43

1.16 Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb insgesamt (inkl. tätige*r Inhaber bzw. Inhaberin)?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
1 Beschäftigte*r	58	9
2 bis 4 Beschäftigte	222	36
5 bis 9 Beschäftigte	211	34
10 bis 19 Beschäftigte	86	14
20 Beschäftigte und mehr	37	6
	614	100

1.17 Wie viele davon sind ausgebildete Steinmetze?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
0 ausgebildete Steinmetze	14	2
1 ausgebildeter Steinmetz	144	24
2 ausgebildete Steinmetze	151	25
3 bis 5 ausgebildete Steinmetze	203	33
6 bis 10 ausgebildete Steinmetze	74	12
Über 10 ausgebildete Steinmetze	23	4
	609	100

1.18 Wie viele davon haben eine Meisterprüfung abgelegt?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
0 Meister	34	6
1 Meister	343	57
2 Meister	152	25
3 bis 5 Meister	62	10
6 bis 10 Meister	9	1
Über 10 Meister	2	<1
	602	100

1.19 Wie viele Auszubildende wird es ab Herbst 2021 geben?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
0 Auszubildende ab Herbst	351	62
1 Auszubildende*r ab Herbst	151	27
2 Auszubildende ab Herbst	46	8
3 bis 5 Auszubildende ab Herbst	12	2
6 bis 10 Auszubildende ab Herbst	2	<1
Über 10 Auszubildende ab Herbst	4	<1
	566	100

1.20 Wie hoch war der Jahresumsatz 2020 (rund)?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
5.000 bis 100.000 Euro	39	9
100.001 bis 250.000 Euro	96	23
250.001 bis 500.000 Euro	130	31
500.001 bis 750.000 Euro	48	12
750.001 bis 1.000.000 Euro	51	12
1.000.001 bis 8.000.000 Euro	51	12
n =	415	100

1.21 Bitte geben Sie die beiden ersten Ziffern Ihrer Postleitzahl an

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
0er Gebiete	45	7
1er Gebiete	27	5
2er Gebiete	34	6
3er Gebiete	79	13
4er Gebiete	50	8
5er Gebiete	68	11
6er Gebiete	66	11
7er Gebiete	81	13
8er Gebiete	72	12
n =	495	

1.22 Ausbildungstyp

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Kontinuierlich	56	10
Periodisch	84	14
Unregelmäßig	177	30
Nicht ausbildend	273	46
n =	590	100

1.23 Betriebstyp

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Solo-Selbstständige	58	9
2 bis 4 Beschäftigte	222	36
5 bis 9 Beschäftigte	211	34
10 bis 19 Beschäftigte	86	14
20 Beschäftigte und mehr	37	6
n =	614	100

1.24a Kreuzung Ausbildungstyp und Betriebstyp

(Spaltenprozent linksbündig, Zeilenprozent rechtsbündig)

	Solo-Selbstständige	2 bis 4 Beschäftigte	5 bis 9 Beschäftigte	10 bis 19 Beschäftigte	20 Beschäftigte und mehr	Gesamt
Kontinuierlich	0 (0 %) (0 %)	3 (6%) (2%)	10 (21%) (6%)	17 (36%) (22%)	17 (36%) (50%)	47 (100%) (9%)
Periodisch	0 (0 %) (0 %)	25 (31%) (14%)	42 (53%) (24%)	11 (14%) (14%)	2 (3%) (6%)	80 (100%) (15%)
Unregelmäßig	1 (1%) (2%)	27 (17%) (15%)	82 (51%) (47%)	40 (25%) (51%)	12 (7%) (35%)	162 (100%) (31%)
Nicht ausbildend	50 (22%) (98%)	126 (55%) (70%)	39 (17%) (23%)	11 (5%) (14%)	3 (1%) (9%)	229 (100%) (44%)
Gesamt	51 (10%) (100%)	181 (35%) (100%)	173 (33%) (100%)	79 (15%) (100%)	34 (7%) (100%)	518 (100%) (100%)

1.30 Kreuzung Betriebstyp und Social Media Aktivitäten für Werbung von Auszubildenden

(Spaltenprozent linksbündig, Zeilenprozent rechtsbündig)

	Ja	Nein	Gesamt
2 bis 4 Beschäftigte	4 (29%) (15%)	10 (71%) (16%)	14 (100%) (16%)
5 bis 9 Beschäftigte	7 (18%) (27%)	32 (82%) (52%)	39 (100%) (44%)
10 bis 19 Beschäftigte	8 (38%) (31%)	13 (62%) (21%)	21 (100%) (24%)
20 Beschäftigte und mehr	7 (50%) (27%)	7 (50%) (11%)	14 (100%) (16%)
Gesamt	26 (29%) (100%)	62 (71%) (100%)	88 (100%) (100%)

1.32 Kreuzung Betriebstyp und vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

(Spaltenprozent linksbündig, Zeilenprozent rechtsbündig)

	Ja	Nein	Gesamt
Solo-Selbstständige	1 (3%) (1%)	30 (97%) (7%)	31 (100%) (6%)
2 bis 4 Beschäftigte	20 (11%) (18%)	156 (89%) (38%)	176 (100%) (34%)
5 bis 9 Beschäftigte	43 (22%) (38%)	154 (78%) (38%)	197 (100%) (38%)
10 bis 19 Beschäftigte	29 (36%) (26%)	51 (64%) (13%)	80 (100%) (15%)
20 Beschäftigte und mehr	19 (53%) (17%)	17 (47%) (4%)	36 (100%) (7%)
Gesamt	112 (22%) (100%)	408 (79%) (100%)	520 (100%) (100%)

1.40 Kreuzung Ausbildungstyp und Social Media Aktivitäten der Werbung von Auszubildenden

Spaltenprozent linksbündig, Zeilenprozent rechtsbündig

	Ja	Nein	Gesamt
Kontinuierlich	8 (47%) (35%)	9 (53%) (17%)	17 (100%) (22%)
Periodisch	2 (13%) (9%)	14 (88%) (26%)	16 (100%) (21%)
Unregelmäßig	12 (34%) (52%)	23 (66%) (43%)	35 (100%) (46%)
Nicht ausbildend	1 (11%) (4%)	8 (89%) (15%)	9 (100%) (12%)
Gesamt	23 (30%) (100%)	54 (70%) (100%)	77 (100%) (100%)

1.50 Meisterprüfungen im Steinmetzhandwerk¹

	Gesamt	Bestanden	Männer	Frauen
2011	115	110	98	12
2012	106	106	101	5
2013	81	81	72	9
2014	90	90	84	6
2015	93	93	80	13
2016	84	84	70	14
2017	78	78	64	14
2018	68	68	57	11
2019	59	59	51	8
2020	84	84	77	7

¹ Quelle: www.zdh.de/daten-und-fakten/ausbildung-bildung/meisterpruefung/statistik-der-meisterpruefungen-2008-und-derteile-i-und-ii-der-meisterpruefung.html

II Ergebnisse zur Befragung der Auszubildenden von Steinmetz- und Bildhauerunternehmen

2.1 Wann haben Sie ihre Ausbildung im Steinmetzberuf begonnen?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
2021	23	10
2020	101	44
2019	79	34
2018 (<i>aus offenen Antworten</i>)	27	12
n =	230	100

2.2 Wie haben Sie den Ausbildungsplatz im Steinmetzbetrieb gefunden?

Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 235 Befragten
Durch eigene Initiative	111	47
Auf Hinweis meiner Eltern	56	24
Ich lerne in einem Betrieb, der einem Familienmitglied gehört	22	9
Über Freunde bzw. Bekannte	48	20
Durch das Arbeitsamt bzw. die Berufsberatung	11	5
Auf einer Ausbildungsmesse	7	3
Durch die Werbung eines Steinmetzbetriebs	11	5
Durch eine Werbung in einer Jugendzeitschrift	0	0
Durch eine Werbung in einer allgemeinen Zeitung oder Zeitschrift	4	2

Fortsetzung Seite 88

Fortsetzung von S. 87 (Frage 2.2)

Durch eine Werbung auf einer Social Media Seite (Google und YouTube)	2	1
Über die Schule bzw. einen Hinweis von einem Lehrer bzw. einer Lehrerin	10	4
Über ein Praktikum (<i>aus offenen Antworten</i>)	9	4

Darüber hinaus wurden folgende Punkte genannt:

- persönliche Beziehungen zu Steinmetzen (4 x genannt) oder
- die Empfehlung einer Sozialarbeiterin

2.3 Falls Sie über mehrere Wege auf Ihren Ausbildungsbetrieb aufmerksam wurden: Welche dieser Informationen war für Sie am wichtigsten?

Offene Frage an alle Befragte; Antworten von 18 Befragten erhalten

- Infos/Werbung vom Ausbildungsbetrieb selbst (6 x genannt)
- Tipps von Freunden/Bekanntem (2 x genannt)
- Weiterempfehlung eines Steinmetzes (2 x genannt)
- Eigeninitiative (4 x genannt)
- Jobcenter
- Die Vorstellung im Betrieb, das Ansehen der Arbeit
- Ob eine reale Chance besteht einen Platz zu erhalten und nicht einfach nur kostenlos Probe zu arbeiten.
- Duale Ausbildung, hat viel mit Kunst zu tun.

2.4 Falls Sie die Werbung auf einer Social Media Seite gefunden haben: Hätten Sie einen Hinweis auf den Steinmetzberuf auch dann gefunden, wenn er nicht über Social Media verbreitet worden wäre?

Frage an diejenigen, die bei 2.2 geantwortet haben: „Durch eine Werbung auf einer Social Media Seite“ (n=2)

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ohne Social Media wahrscheinlich nicht	1	50
Ich weiß nicht genau	1	50
n =	2	100

2.5 Waren Sie aus heutiger Sicht mit den Informationen zufrieden, die Sie über den Steinmetzberuf bekommen haben?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	122	71
Nein	51	30
n =	173	100 ¹

¹ Summenfehler durch Rundung

2.6 Ich hätte eigentlich bessere Informationen darüber haben müssen ...

Frage an diejenigen, die bei 2.5 geantwortet haben: „Nein“ (n=51); Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 51 Befragten
... was die Arbeit von Steinmetzen alles beinhaltet	30	59
... wie die tägliche Arbeit im Betrieb abläuft	21	41
... was Arbeit am und mit dem Stein bedeutet	16	31
... was es heißt, mit Kollegen und Kolleginnen zusammenzuarbeiten	3	6
... was es heißt, in einer Hierarchie zu arbeiten	7	14
... was es heißt, morgens früh pünktlich im Betrieb sein zu müssen	1	2
... was es heißt, acht Stunden in einem Betrieb zu arbeiten	1	2
... wie hoch genau die Ausbildungsvergütung ist	20	39

2.7 Warum haben Sie sich für den Steinmetzberuf entschieden?*Mehrfachnennungen möglich*

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozen- te von 235 Befragten
Weil ich mir im Steinmetzberuf gute Berufschancen ausgerechnet habe	40	17
Weil ich im Steinmetzberuf mit einem guten Einkommen gerechnet habe.	18	8
Weil meine Eltern einen Steinmetzbetrieb haben.	27	11
Weil zwar meine Eltern keine Steinmetze sind, es aber in unserer Familie Steinmetze gibt.	12	5
Weil die Ausbildungsvergütung angemessen ist.	3	1
Weil ich glaubte, mich im Steinmetzberuf künstlerisch entfalten zu können.	109	46
Weil ich die Vorstellung hatte, im Steinmetzberuf ganz praktisch am Material arbeiten zu können.	114	49
Weil ich dachte, im Steinmetzberuf Praxis und Theorie verbinden zu können.	58	25
Weil ich den Steinmetzberuf als eine gute Grundlage für eine weitere Tätigkeit auch in anderen Bereichen gesehen habe.	69	29
Weil ich dachte, dass der Steinmetzberuf langfristig gute Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet.	39	17
Weil ich im Steinmetzberuf hoffte, auf angenehme Kollegen und Kolleginnen zu treffen.	43	18
Weil es mich gereizt hat, die beginnende Digitalisierung eines Handwerks mitzubekommen.	6	3
Weil meine Eltern mir dazu geraten haben.	4	2
Weil ein Steinmetzbetrieb ganz in meiner Nachbarschaft lag.	28	12
Weil jemand aus einem Steinmetzbetrieb mit meiner Familie bekannt war.	16	7
Weil sich andere Berufswünsche zerschlagen hatten.	30	13

Fortsetzung Seite 91

Fortsetzung von Seite 90 (Frage 2.2)

Spaß am Beruf (<i>aus offenen Antworten</i>)	4	2
Durch vorherige Erfahrungen mit dem Beruf (z. B. Praktika) (<i>aus offenen Antworten</i>)	4	2

Darüber hinaus wurden genannt:

- Wunsch, einen alten und ausgefallenen Handwerksberuf auszuüben (3 x genannt)
- Draußen arbeiten (2 x genannt)
- Persönliches Interesse
- Vielfalt
- Weil es eines der einzigen Gewerke ist, die noch nicht zu viel Digitalisierung haben.
- Weil ich darin unter verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten die größere Herausforderung sah. Und die Arbeit hinter den schönen Dingen kennen lernen wollte.
- Weil ich die Restaurierung für extrem wichtig halte.
- Weil ich es schön finde, Menschen in schwierigen Situationen (Trauer) begleiten zu können.
- Weil ich einen guten Steinmetzbetrieb gefunden habe.
- Weil ich keine besonderen Berufswünsche hatte und mir nichts Besseres eingefallen ist.
- Weil ich schon immer Steinbildhauer werden wollte (nachdem ich bereits Holzbildhauer bin) und dafür in Kauf nehmen musste, auch den Steinmetzberuf erlernen zu müssen.

2.8 Würden Sie aus heutiger Sicht diese Wahl noch einmal so treffen?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	149	70
Nein	17	8
Ich weiß noch nicht	47	22
n =	213	100

2.9 Ich würde mich wieder für den Steinmetzberuf entscheiden, weil ...

Frage an diejenigen, die bei 2.8 geantwortet haben: „Ja“ (n=149); Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 149 Befragten
... der Steinmetzberuf zu Unrecht nur als traditionelles Handwerk angesehen wird.	14	9
... mir die Arbeit Spaß macht.	132	88
... die überbetriebliche Ausbildung eine gute Ergänzung zur Ausbildung im Betrieb ist.	60	40
... die Ausbildungsvergütung auf ein konkurrenzfähiges Niveau angehoben worden ist.	20	13
... ich merke, dass ich mich künstlerisch entfalten kann.	68	46
... die Praxis tatsächlich mit Theorie verbunden ist.	43	29
... ich auf angenehme Kollegen und Kolleginnen getroffen bin.	81	54
... ich merke, dass ich die beginnende Digitalisierung dieses Handwerks mitbekomme.	10	7

Darüber hinaus kamen einzelne Antworten von 15 Personen, die ausdrückten, dass sie sich im positiven Sinne körperlich gefördert fühlen und mit dem, was geschaffen wird, Kund*innen erfreuen kann. Auch das Traditionelle am Handwerk wird geschätzt, das Arbeiten mit Stein und das Image der „ehrlichen Arbeit“. Das Erlernen von umfassendem Verständnis und vielen Schlüsselqualifikationen wird ebenfalls von zwei Befragten hervorgehoben. Ein Befragter würde diesen Beruf immer wieder wählen, „Weil es der beste Beruf ist den man sich mit vorstellen kann!“.

2.10 Ich würde mich nicht wieder für den Steinmetzberuf entscheiden, weil ...

Frage an diejenigen, die bei 2.8 geantwortet haben: „Nein“ (n=17); Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 17 Befragten
... ich nicht genügend Interessantes lerne.	3	17
... die Arbeit körperlich zu anstrengend ist.	5	29
... die Fahrt zum überbetrieblichen Ausbildungszentrum zu weit ist.	8	47
... ich zu wenig praktisch am Stein arbeiten kann.	5	29
... die Theorie zu wenig Platz in der Ausbildung hat.	2	12
... Frauen im Steinmetzberuf nicht wirklich akzeptiert werden.	1	6
... ich feststelle, dass der Steinmetzberuf in der Gesellschaft nur wenig geschätzt ist.	6	35
... der Beruf zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten bietet.	3	18
... die Vergütung zu gering ist (<i>aus offenen Antworten</i>)	4	24

Hinzugefügt wurde von den Befragten, die sich frei äußerten noch, dass

- der Beruf körperlich, psychisch und finanziell viel abverlange, aber wenig zurückgebe
- der Beruf mit engstirnigen Hierarchien verbunden sei
- die theoretische Ausbildung zu komplex sei und keine Rücksicht auf Lernschwächen nähme
- die Entfernung zur Berufsschule zu weit sei
- es kaum Möglichkeiten gäbe, in dem Beruf zu arbeiten (2 x genannt)

2.11 Haben Sie vor der Ausbildung Kontakt zu einem Steinmetzbetrieb gehabt?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Nein	42	20
Ja, durch ein Praktikum	141	67
Ja, durch einen Betriebsbesuch	6	3
Ja, über einen Betrieb oder Steinmetz in der Familie (<i>aus offenen Antworten</i>)	21	10
n =	210	100

Sechs Befragte berichteten außerdem davon, dass sie über Probearbeiten, Hilfstätigkeiten oder eine vorangegangene Ausbildung zu Ihrem Betrieb gekommen sind. In einem weiteren Fall kam der Kontakt durch die Schule und die Handwerkskammer zustande.

2.12 Hat dieser Kontakt Ihre Entscheidung für den Steinmetzberuf beeinflusst?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Nein, die stand auch ohne dies fest.	30	17
Nein, aber es hat mich darin bestärkt.	43	24
Ja, ohne den Betriebskontakt wäre meine Entscheidung wahrscheinlich anders ausgefallen.	63	36
Ja, ohne den Betriebskontakt wäre meine Entscheidung sicher anders ausgefallen.	40	23
n =	176	100

2.13 Hatten Sie vor der Aufnahme der Ausbildung im Steinmetzberuf schon mal eine Ausbildung in einem anderen Beruf angefangen?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Nein	166	78
Ja	48	22
n =	214	100

Vorweg begonnene Ausbildungen waren:

Architektur	Dachdecker*in	Steuerfachangestellte*r
Medienwissenschaften (2 x)	KFZ-Lackierer*in	Versicherungskauffrau/-mann
Kunst (Studium)	Koch/Köchin	Juwelier*in
Lehramt (2 x)	Naturwerksteinmechaniker	Kunstmalerie
Betriebswirtschaftslehre	Tischler	Physiotherapeut*in
Archäologie	Zerspanungsmechaniker:in	Produktdesigner:*n
Pädagogik & Theaterwissenschaft	Erzieher*in	Tierpflegerhelfer*in
Bauingenieurwesen	Florist:in	Fachinformatiker*in
Designer:in	Sozialassistent*in	Technische/r Assistent*in für Informatik
Geowissenschaftliche/r Präparator:in	Heilerziehungspfleger:in	Verkäufer:in
Gartenbau-Ingenieur*in	Industriekauffrau/-mann	Fachkraft für Fruchtsafttechnik
Landschaftsarchitektur	Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	Milchtechnolog*in
•Bauzeichner*in	Kauffrau/-mann für Büromanagement	Gestaltungstechnische/r Assistent*in
Bühnen-& Kostümbildner*in		Biotechnologischer Assistent*in

2.14 Haben Sie diese Ausbildung mit der Prüfung beendet?

Frage an diejenigen, die bei 2.13 geantwortet haben: „Ja“ (n=48)

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	23	50
Nein	23	50
n =	46	100

2.15 Warum sind Sie in den Steinmetzberuf gewechselt?

Frage an diejenigen, die bei 2.13 geantwortet haben: „Ja“ (n=48); Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 48 Befragten
Ich habe gemerkt, dass ich von dem anderen Beruf ganz falsche Vorstellungen hatte.	12	56
Der andere Beruf war mir körperlich zu hart.	1	4
In dem anderen Ausbildungsbetrieb kam ich nicht zurecht.	6	12
Der andere Beruf war mir doch zu anspruchslos.	5	10
In dem anderen Beruf wurde zu viel verlangt.	3	6
Die Ausbildung in dem anderen Beruf war nicht gut.	9	19
Die Ausbildungsvergütung und das Einkommen in dem anderen Beruf waren mir zu niedrig.	3	6
Das zu erwartende Einkommen in dem anderen Beruf war mir zu niedrig.	0	0
Es wurde plötzlich ein Ausbildungsplatz in einem Steinmetzbetrieb frei, der vorher besetzt gewesen war, so dass ich wechseln konnte.	1	4
Wille, körperlich und handwerklich-gestalterisch zu Arbeiten (aus offenen Antworten)	4	8

13 Befragte stellten noch weitere Gründe dar:

- Änderung der persönlichen Lebensplanung (2 x genannt)
- zu ungewisse Aussichten in vorheriger Ausbildung/Studium (2 x genannt)

Fortsetzung Seite 97

Fortsetzung von Seite 96 (Frage 2.15)

- Bessere Arbeitszeiten im Steinmetzhandwerk (2 x genannt)
- Abneigung gegen Büroarbeiten (2 x genannt)
- Studium aus finanziellen Gründen oder persönlicher Eignung nicht mehr möglich (2 x genannt)
- zu viel Digitalisierung im vorherigen Beruf
- Allergie im vorherigen Beruf
- Begleitung zur Übernahme des Familienbetriebs (Steinmetz)
- Wille, etwas Praktisches für das Leben zu lernen

2.16 Was sind Ihre beruflichen Pläne nach der Ausbildung?

Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 235 Befragten
Das weiß ich jetzt noch nicht.	65	28
Ich will auf jeden Fall nach der Ausbildung im Steinmetzberuf arbeiten.	115	49
Ich werde auf keinen Fall nach der Ausbildung weiter im Steinmetzberuf arbeiten.	13	6
Ich würde nach Abschluss der Ausbildung gerne in meinem jetzigen Betrieb weiterarbeiten.	80	34
Ich würde mich nach der Ausbildung gerne im Steinmetzhandwerk spezialisieren.	83	35

2.17 In welcher Fachrichtung würden Sie sich gern spezialisieren?

Frage an diejenigen, die bei 2.16 geantwortet haben: „Ich würde mich nach der Ausbildung gerne im Steinmetzhandwerk spezialisieren.“ (n=83); Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 83 Befragten
Grabmale	18	22
Restaurierung	33	40
Denkmalpflege	7	8
Bau und Ausbau	16	19

2.18 Haben Sie sich schon Gedanken darüber gemacht, ob Sie nach Abschluss der Lehre ein Studium aufnehmen werden?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja, das werde ich sicher tun.	7	4
Das werde ich vielleicht tun.	73	37
Das werde ich wahrscheinlich nicht tun.	55	28
Nein, das werde ich sicher nicht tun.	63	32
n =	198	100

2.19 Wie alt waren Sie bei Beginn der Ausbildung?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Jünger als 16 Jahre	13	6
16 bis 17 Jahre	75	34
18 bis 19 Jahre	58	26
20 bis 24 Jahre	44	20
25 bis 29 Jahre	14	6
30 Jahre oder älter	16	7
n =	220	100

2.20 Sind Sie ...

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Männlich	162	74
Weiblich	57	26
Divers	1	1
n =	220	100

2.21 Haben Sie oder einer Ihrer Eltern einen Migrationshintergrund?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	32	15
Nein	181	85
	213	100

2.22 Bitte tragen Sie die beiden ersten Ziffern der Postleitzahl Ihres Wohnortes ein.

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
0	21	9
1	11	5
2	12	5
3	23	9
4	23	9
5	20	8
6	25	10
7	32	13
8	44	18
9	35	14
	246	100

2.23 Was ist der letzte Schulabschluss, den Sie erworben haben?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Keiner	2	1
Hauptschule	50	24
Realschule oder anderer mittlerer Schulabschluss	84	40
Studienzugangsberechtigung	74	35
n =	210	100

Darüber hinaus gaben 2 Befragte an, in ihrem Heimatland einen Schulabschluss erworben zu haben.

2.24 Wie viele Personen arbeiten aktuell in dem Betrieb, in dem Sie ihre Ausbildung absolvieren. Bitte zählen Sie den Inhaber und sich selbst mit.

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
2	8	4
3 bis 4	43	20
5 bis 9	76	35
10 bis 19	50	23
20 bis 49	34	16
50 und mehr	8	4
n =	219	100

III Ergebnisse zur Befragung der vorzeitigen Vertragslöser*innen

3.1 Wann haben Sie ihre Ausbildung im Steinmetzberuf begonnen?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Procente
2021	1	2
2020	9	17
2019	12	23
2018 (<i>aus offenen Antworten</i>)	19	36
2017 (<i>aus offenen Antworten</i>)	2	4
2016 (<i>aus offenen Antworten</i>)	5	9
2015 (<i>aus offenen Antworten</i>)	2	4
2014 (<i>aus offenen Antworten</i>)	1	2
2012 (<i>aus offenen Antworten</i>)	1	2
2003 (<i>aus offenen Antworten</i>)	1	2
n =	53	100

3.2 Wie haben Sie den Ausbildungsplatz im Steinmetzbetrieb gefunden?

Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 57 Befragten
Durch eigene Initiative	25	44
Auf Hinweis meiner Eltern	8	14
Ich lerne in einem Betrieb, der einem Familienmitglied gehört	7	12
Über Freunde bzw. Bekannte	9	16
Durch das Arbeitsamt bzw. die Berufsberatung	2	4
Auf einer Ausbildungsmesse	1	2
Durch die Werbung eines Steinmetzbetriebs	3	5
Durch eine Werbung in einer Jugendzeitschrift	0	0
Durch eine Werbung in einer allgemeinen Zeitung oder Zeitschrift	1	2
Durch eine Werbung auf einer Social Media Seite (Google und YouTube)	0	0
Über die Schule bzw. einen Hinweis von einem Lehrer bzw. einer Lehrerin	2	4
Über ein Praktikum (<i>aus offenen Antworten</i>)	3	5

Außerdem über das Anraten von Psychologen (2 x genannt).

3.3 Falls Sie über mehrere Wege auf Ihren Ausbildungsbetrieb aufmerksam wurden: Welche dieser Informationen war für Sie am wichtigsten?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Internet	1	50
Neugier für diesen Beruf	1	50
n =	2	100

3.4 Waren Sie aus heutiger Sicht mit den Informationen zufrieden, die Sie über den Steinmetzberuf bekommen haben?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	25	64
Nein	14	36
n =	39	100

3.5 Ich hätte eigentlich bessere Informationen darüber haben müssen ...

Frage an diejenigen, die bei 3.4 geantwortet haben: „Nein“ (n=14); Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 14 Befragten
... was die Arbeit von Steinmetzen alles beinhaltet	8	57
... wie die tägliche Arbeit im Betrieb abläuft	10	71
... was Arbeit am und mit dem Stein bedeutet	7	50
... was es heißt, mit Kollegen und Kolleginnen zusammenzuarbeiten	1	7
... was es heißt, in einer Hierarchie zu arbeiten	1	7
... was es heißt, morgens früh pünktlich im Betrieb sein zu müssen	0	0
... was es heißt, acht Stunden in einem Betrieb zu arbeiten	0	0
... wie hoch genau die Ausbildungsvergütung ist	7	50

3.6 Warum haben Sie sich für den Steinmetzberuf entschieden?*Mehrfachnennungen möglich*

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozen- te von 57 Befragten
Weil ich mir im Steinmetzberuf gute Berufschancen ausgerechnet habe	12	21
Weil ich im Steinmetzberuf mit einem guten Einkommen gerechnet habe.	9	16
Weil meine Eltern einen Steinmetzbetrieb haben.	5	9
Weil zwar meine Eltern keine Steinmetze sind, es aber in unserer Familie Steinmetze gibt.	3	5
Weil die Ausbildungsvergütung angemessen ist.	0	0
Weil ich glaubte, mich im Steinmetzberuf künstlerisch entfalten zu können.	36	63
Weil ich die Vorstellung hatte, im Steinmetzberuf ganz praktisch am Material arbeiten zu können.	28	49
Weil ich dachte, im Steinmetzberuf Praxis und Theorie verbinden zu können.	19	33
Weil ich den Steinmetzberuf als eine gute Grundlage für eine weitere Tätigkeit auch in anderen Bereichen gesehen habe.	16	28
Weil ich dachte, dass der Steinmetzberuf langfristig gute Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet.	17	30
Weil ich im Steinmetzberuf hoffte, auf angenehme Kollegen und Kolleginnen zu treffen.	13	23
Weil es mich gereizt hat, die beginnende Digitalisierung eines Handwerks mitzubekommen.	1	2
Weil meine Eltern mir dazu geraten haben.	3	5
Weil ein Steinmetzbetrieb ganz in meiner Nachbarschaft lag.	11	19
Weil jemand aus einem Steinmetzbetrieb mit meiner Familie bekannt war.	3	5
Weil sich andere Berufswünsche zerschlagen hatten.	6	11

Fortsetzung Seite 105

Fortsetzung von Seite 104 (Frage 3.6)

Darüber hinaus:

- Weil ich mich nicht getraut habe zu studieren und von Zuhause keine Unterstützung hatte.
- Weil mir das Praktikum total Spaß gemacht hat
- Weil mir der Charme und der Erhalt von alten Gebäuden, Kirchen, Burgen und Schlössern am Herzen liegt
- Weil mich die Vorstellung, etwas zu erschaffen, gereizt hat.
- Ich wusste damals nichts anderes was es gibt was ich tun kann

3.7 Würden Sie aus heutiger Sicht diese Wahl noch einmal so treffen?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	22	43
Nein	24	47
Ich weiß noch nicht	5	10
n =	51	100

3.8 Wenn Sie diese Wahl für den Steinmetzberuf nicht noch einmal treffen würden, was sind die Gründe?

Frage an diejenigen, die bei 3.7 geantwortet haben: „Nein“ (n=24); Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozen- te von 24 Befragten
Der Steinmetzberuf ist am Ende nur ein traditionelles einfaches Handwerk.	1	4
Ich habe nicht genügend Interessantes gelernt.	7	29
Die Arbeit hat mir eigentlich keinen Spaß gemacht.	2	8
Die Arbeit war mir körperlich zu anstrengend.	9	38
Ich musste zu oft bei widrigen Witterungsbedingungen im Freien arbeiten.	4	17
Die überbetriebliche Ausbildung war keine gute Ergänzung zur Ausbildung im Betrieb.	1	4
Die Fahrt zum überbetrieblichen Ausbildungszentrum war zu weit.	12	50
Die Ausbildungsvergütung war zu niedrig.	19	79
Das zu erwartende Einkommen als Geselle bzw. Gesellin war zu niedrig.	14	58
Ich konnte zu wenig praktisch am Stein arbeiten.	10	42
Ich konnte mich nicht genug künstlerisch entfalten.	6	25
Die Theorie hatte zu wenig Platz in der Ausbildung.	1	4
Praxis und Theorie waren nicht ausreichend verbunden.	4	17
Frauen sind im Steinmetzberuf nicht wirklich akzeptiert.	1	4
Ich bin nicht auf angenehme Kollegen und Kolleginnen getroffen.	5	21
Die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs nach der Ausbildung sind als Steinmetz zu eingengt.	4	17

Fortsetzung Seite 107

Fortsetzung von Seite 106 (Frage 3.8)

Der Steinmetzberuf ist in der Gesellschaft nur wenig geschätzt.	2	8
Der Steinmetzberuf ist zu wenig digitalisiert.	3	13
Die Digitalisierung bedroht die Eigenheiten des Steinmetzberufs.	1	4
Es gibt im Steinmetzberuf zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten.	3	13

Darüber hinaus kamen die folgenden Schilderungen:

- Alkohol und Drogenkonsum
- Das Betriebsklima war sehr schlecht und es gab keine Betriebe in Reichweite zu denen man hätte wechseln können. Ein rauer Ton und Arbeit in einer Hierarchie sind eine Sache. Respektlosigkeiten und cholerische Anfälle etwas anderes. Das habe ich auch aus anderen Betrieben mitbekommen. Homophobie, Sexismus und Rassismus sind oft Gang und Gaebe. Man kann jetzt sagen so ist halt die Arbeit aufm Bau und ich soll mich mal nicht so haben, aber ich glaube, dass das entscheidende Faktoren sind, warum kaum noch junge Leute in solchen Berufen arbeiten wollen.
- Es wurde zu wenig auf Lungenschutz geachtet.
- Für die Schwere Arbeit, die zu leisten ist, keine gute Bezahlung.
- In meinem Betrieb damals waren wir zu oft auf dem Friedhof arbeiten und ich fühlte mich schlecht weil ich die anderen aufgehalten habe und einfach noch nicht reif genug dafür war.
- Mobbing vom Chef zum Teil sehr unangemessene Anspielungen. z. b. ich sollte an meinem Geburtstag 10 x schriftlich niederlegen dass ich keinen Beton in diesen Behälter mehr tun. Was ich nicht gewesen war.
- Schule war körperlich viel zu anstrengend.

3.9 Haben Sie vor der Ausbildung Kontakt zu einem Steinmetzbetrieb gehabt?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Nein	15	32
Ja, durch ein Praktikum	22	47
Ja, durch einen Betriebsbesuch	4	9
Ja, über einen Betrieb oder Steinmetz in der Familie (<i>aus offenen Antworten</i>)	6	13
n =	47	100

Fortsetzung Seite 108

Fortsetzung von Seite 107 (Frage 3.9)

Fünf Befragte berichteten noch davon, dass sie über Probearbeiten (3 x genannt), Freunde oder die Bildhauerei zu Ihrem Betrieb gekommen sind.

3.10 Hat dieser Kontakt Ihre Entscheidung für den Steinmetzberuf beeinflusst?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Nein, die stand auch ohne dies fest.	3	8
Nein, aber es hat mich darin bestärkt.	13	33
Ja, ohne den Betriebskontakt wäre meine Entscheidung wahrscheinlich anders ausgefallen.	15	39
Ja, ohne den Betriebskontakt wäre meine Entscheidung sicher anders ausgefallen.	8	21
n =	39	100

3.11 Hatten Sie vor der Aufnahme der Ausbildung im Steinmetzberuf schon mal eine Ausbildung in einem anderen Beruf angefangen?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Nein	45	85
Ja	8	15
n =	53	100

Vorweg begonnene Ausbildungen waren:

- Fliesenleger*in
- Glasgestalter*in
- Metallbauer*in
- Koch/Köchin
- Krankenpfleger*in
- Mediengestalter*in
- Restaurantfachfrau/-mann

3.12 Haben Sie diese Ausbildung mit der Prüfung beendet?

Frage an diejenigen, die bei 3.11 geantwortet haben: „Ja“ (n=8)

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	4	50
Nein	4	50
n	8	100

3.13 Warum sind Sie in den Steinmetzberuf gewechselt?

Frage an diejenigen, die bei 3.11 geantwortet haben: „Ja“ (n=8); Mehrfachnennungen möglich

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 8 Befragten
Ich habe gemerkt, dass ich von dem anderen Beruf ganz falsche Vorstellungen hatte.	4	50
Der andere Beruf war mir körperlich zu hart.	0	0
In dem anderen Ausbildungsbetrieb kam ich nicht zurecht.	3	38
Der andere Beruf war mir doch zu anspruchslos.	2	25
In dem anderen Beruf wurde zu viel verlangt.	1	13
Die Ausbildung in dem anderen Beruf war nicht gut.	3	38
Die Ausbildungsvergütung und das Einkommen in dem anderen Beruf waren mir zu niedrig.	3	38
Das zu erwartende Einkommen in dem anderen Beruf war mir zu niedrig.	2	25
Es wurde plötzlich ein Ausbildungsplatz in einem Steinmetzbetrieb frei, der vorher besetzt gewesen war, so dass ich wechseln konnte.	0	0

Ein*e Befragte*r gab an: „Ich wollte ins Handwerk, die Arbeitsbedingungen im Krankenhaus wurden immer unerträglicher.“

3.14 Wann haben Sie den Ausbildungsvertrag im Steinmetzberuf aufgelöst?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Im ersten halben Jahr der Ausbildung	15	42
Im weiteren Verlauf des ersten Ausbildungsjahres	6	17
Im zweiten Ausbildungsjahr	10	28
Im dritten Ausbildungsjahr	5	14
n =	36	100

3.15 Warum haben Sie ihren Ausbildungsvertrag im Steinmetzberuf aufgelöst?*Mehrfachnennungen möglich*

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente von 57 Befragten
Ich habe gemerkt, dass ich vom Steinmetzberuf ganz falsche Vorstellungen hatte.	5	8
Der Beruf war mir körperlich zu hart.	12	21
Ich kam in meinem Ausbildungsbetrieb nicht zurecht.	18	32
Ich hatte Konflikte mit dem Meister.	15	26
Ich hatte Konflikte mit Kollegen und Kolleginnen.	6	11
Ich hatte den Eindruck, dass mir zu wenig beigebracht wurde, um die praktische Prüfung zu schaffen.	13	23
Ich hatte den Eindruck, dass mir zu wenig beigebracht wurde, um die theoretische Prüfung zu schaffen.	9	16
Die Ausbildungsvergütung war mir zu niedrig.	19	33
Es wurde plötzlich ein Ausbildungsplatz in meinem eigentlichen Wunschberuf frei, der vorher besetzt gewesen war, so dass ich wechseln konnte.	0	0
Ich habe einen Studienplatz bekommen und diesen Weg vorgezogen.	1	2
Ich hatte gehört, dass ich nicht übernommen werde, da bin ich lieber von selbst gegangen.	2	4

Fortsetzung Seite 111

Fortsetzung von Seite 110 (Frage 3.15)

Darüber hinaus gab es noch individuelle Schilderungen:

- Chef hat mich direkt gekündigt ohne mit mir zuvor darüber zu reden obwohl ich ihn darauf ansprach.
- Der Betrieb war der Meinung das ich dort nicht ins Team passe
- Der Ausbildungsbetrieb war über eine Stunde Fahrtzeit entfernt. Eine eigene Wohnung konnte ich nicht bezahlen.
- Der Direktor der Steinmetz Schule hat mich rausgeworfen, weil das Zimmer unaufgeräumt war.
- Die Berichtsheftführung habe ich nicht gemacht und kurz vor der Prüfung hatte ich keine Zeit mehr für das Berichtsheft und es war meine Schuld.
- Ich hatte weniger Freude am Beruf als gedacht.
- Ich war in der Schule zu schlecht um die theoretische Prüfung zu schaffen.
- Prüfung nicht bestanden
- Ich wollte mehr traditionell handwerklich gestalterisch mit Stein arbeiten, weil Stein ein klasse Material ist.
- Ich wurde im meinem Ausbildungsbetrieb ausgegrenzt, gemobbt und psychisch sehr unter Druck gesetzt (musste zum Schluss ca. 3. Lehrjahr in psychische Behandlung). Mir wurde unter anderem des öfteren gesagt ich würde es in diesem Beruf/Betrieb zu nichts bringen und durch mein optisches Auftreten müsste man jedes mal schauen auf welche Baustellen man mich schicken kann, da ich ja aussehe wie der letzte asoziale (trage Tunnel in den Ohren und habe ein Piercing in der Nase).
- Mir wurde gesagt, ich sei nicht selbständig genug. Daher wurde das Ausbildungsverhältnis vom Betrieb aus aufgelöst.
- Mir wurde ohne Begründung nach dem Betriebswechsel zum zweiten Lehrjahr gekündigt (Nach sechs Wochen).
- Mitarbeiter haben in der Pause gesoffen und andere Drogen konsumiert.
- Schwierigkeiten mit dem Handgelenk

3.16 Wie alt waren Sie bei Beginn der Ausbildung?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozenste
Jünger als 16 Jahre	3	6
16 bis 17 Jahre	14	29
18 bis 19 Jahre	15	31
20 bis 24 Jahre	11	22
25 bis 29 Jahre	3	6
30 Jahre oder älter	3	6
n =	49	100

3.17 Sind Sie ...

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Männlich	43	88
Weiblich	6	12
Divers	0	0
n	49	100

3.18 Haben Sie oder einer Ihrer Eltern einen Migrationshintergrund?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Ja	6	13
Nein	40	87
	46	100

3.19 Bitte tragen Sie die beiden ersten Ziffern der Postleitzahl Ihres Wohnortes ein.

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
0	1	2
1	1	2
2	3	6
3	2	4
4	5	10
5	4	8
6	7	15
7	4	8
8	11	23
9	10	21
n =	48	100

3.20 Was ist der letzte Schulabschluss, den Sie erworben haben?

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
Keiner	2	4
Hauptschule	17	35
Realschule oder anderer mittlerer Schulabschluss	16	33
Studienzugangsberechtigung	14	29
n =	49	100

3.21 Wie viele Personen arbeiten aktuell in dem Betrieb, in dem Sie ihre Ausbildung absolvieren. Bitte zählen Sie den Inhaber und sich selbst mit.

	Häufigkeit Nennungen	Gültige Prozente
2	3	7
3 bis 4	11	26
5 bis 9	13	31
10 bis 19	6	14
20 bis 49	4	10
50 und mehr	5	12
n =	42	100