

## EXKLUSIV: WAS AZUBIS WIRKLICH WOLLEN – NEXT LEVEL HANDWERK DECKT ÜBERRASCHENDEN AUF

Direkter Einblick in die Gedankenwelt der Gen Z: NEXT LEVEL HANDWERK hat nachgefragt – direkt, persönlich und ohne Filter! In der zweiten Staffel von „Lea und Marta fragen nach“ sprechen wir nicht **über**, sondern **mit** jungen Menschen im Handwerk. Erfahre aus erster Hand, was Auszubildende wirklich von ihren Arbeitgebern erwarten – klar, ehrlich und überraschend!

Welches Merkmal eines attraktiven Arbeitgebers katapultieren junge Menschen an die Spitze ihrer Prioritäten – und welches organisatorische Detail entpuppt sich als Schlüssel zur erfolgreichen Nachwuchsgewinnung und langfristigen Bindung? Die Ergebnisse sprechen eine deutliche Sprache – und zeigen überraschend klar, worauf es Azubis im Arbeitsalltag des Handwerks wirklich ankommt.

**Wie also sieht die Rangliste entscheidender Kriterien der Arbeitgeberattraktivität aus? Wir haben gefragt, die Azubis haben geantwortet: Die Ergebnisse folgen auf dem Fuße!**

### Auf Platz 1

**Entlohnung: Für fast drei Viertel „sehr wichtig“, für 90 Prozent „sehr wichtig“ oder „wichtig“!**

Mit Abstand auf Platz 1 und für die absolute Mehrheit der Befragten an oberster Stelle: die Entlohnung. Nur 3 Prozent finden dies weniger wichtig. Bemerkenswert dabei: Die Entlohnung landet bei vergleichbaren Befragungen junger Menschen sonst selten an der obersten Stelle. Dies zeigt: Das Thema finanzielle Sicherheit gewinnt für die junge Generation an Bedeutung. Gerade vor dem Hintergrund steigender Lebenshaltungskosten und wirtschaftlicher Unsicherheit rückt die Entlohnung mehr in den Fokus junger Menschen.

### Auf Platz 2

**Sicherheit im Betrieb: Für 87 Prozent „sehr wichtig“ oder „wichtig“!**

An zweiter Stelle steht die Sicherheit im Betrieb – also der Schutz vor Gefährdungen und Unfällen bei der alltäglichen Arbeit im Betrieb, in der Werkstatt oder auf der Baustelle. Die Azubis legen überraschend großen Wert auf Arbeitsschutz im Arbeitsalltag. Das zeigt: Junge Menschen wünschen sich ein Umfeld, in dem ihre Sicherheit ernst genommen wird, z. B. indem im Betrieb Vorkehrungen geschaffen werden, Gefährdungen und Unfälle zu vermeiden (z. B. durch Sicherheitsunterweisungen, persönliche Schutzausrüstung, klare Regeln).

### Auf Platz 3

**Kommunikation & Feedback: 86 Prozent der Befragten finden dies „sehr wichtig“ oder „wichtig“!**

Austausch und regelmäßige Rückmeldungen spielen für die jungen Auszubildenden eine zentrale Rolle. Für keinen der Befragten ist dies „nicht wichtig“. Die Azubis wünschen sich also Ansprechpartner, die zuhören, klare Erwartungen formulieren und konstruktives Feedback geben. Dabei geht es nicht nur um Kritik, sondern auch um Anerkennung und

### INFO

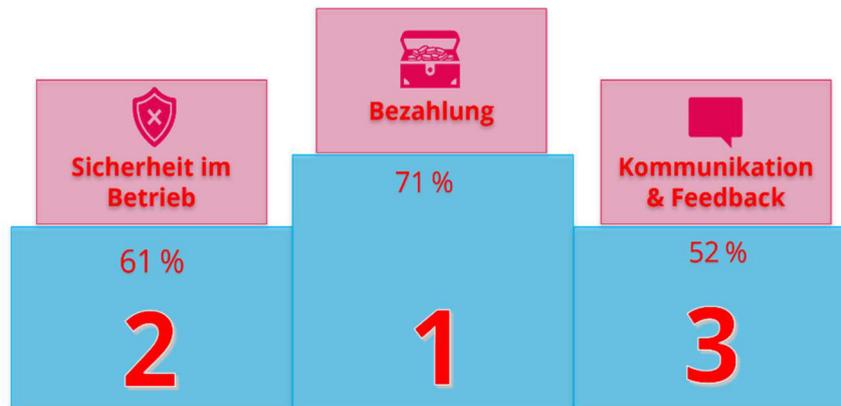
Im Rahmen der Befragung wurden 78 Auszubildende im Alter von 17 bis 30 Jahren im Rahmen der 2. Staffel der Aktion „Lea und Marta fragen nach“ befragt. Die befragten Azubis werden in unterschiedlichen Berufen ausgebildet, vorwiegend im Bau- und Ausbaugewerbe (z. B. Betonbauer, Dachdecker, Maurer, Fliesenleger, Straßenbau, Zimmerer).

Die Interviews fanden persönlich (face-to-face) und auf Basis eines standardisierten Fragebogens statt.

Die Befragung gibt vor allem Handwerksbetrieben, die auf der Suche nach Auszubildenden sind, aufschlussreiche Einblicke in die Wünsche und Prioritäten junger Menschen.

Diese Erkenntnisse können gezielt genutzt werden, um Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung – etwa die Gestaltung von Stellenanzeigen, die Ansprache in Bewerbungsgesprächen oder die Ausrichtung von Praktika – noch passgenauer und attraktiver zu gestalten.

das Gefühl, gesehen und ernst genommen zu werden. Gute Kommunikation schafft Vertrauen – und ist für viele ein entscheidender Faktor, um sich im Betrieb wohlfühlen und langfristig zu bleiben.



#### Auf Platz 4

##### **Klare Abläufe: Für keinen weniger wichtig, für 91 Prozent „wichtig“ und „sehr wichtig“**

Bereits die NEXT LEVEL HANDWERK-Befragung der Schülerinnen und Schüler machte deutlich, wie stark junge Menschen auf gut strukturierte, nachvollziehbare Abläufe im Arbeitsalltag in ihrem Ausbildungsbetrieb achten. Azubis wünschen sich eine verlässliche Struktur, die ihnen Sicherheit gibt und Orientierung schafft. Dagegen führen unklare Zuständigkeiten, chaotische Organisation oder fehlende Einweisungen schnell zu Frust – gerade bei Berufsanfängerinnen und -anfängern. Das zeigt: Wer klare Prozesse etabliert und transparent kommuniziert, punktet nicht nur in der Effizienz, sondern auch bei der Zufriedenheit junger Nachwuchskräfte.

#### Auf Platz 5

##### **Möglichkeiten der Weiterbildung: Für knapp 50 Prozent „sehr wichtig“, für ein Drittel „wichtig“**

Wichtig, aber nicht an erster Stelle – so lässt sich der Stellenwert dieses Kriteriums aus Sicht der befragten Azubis wohl zusammenfassen. Dennoch wissen die Azubis Möglichkeiten der Weiterbildung zu schätzen. Denn: Wer Weiterbildungen anbietet, signalisiert Wertschätzung und Interesse an der langfristigen Entwicklung seiner Mitarbeitenden. Es geht dabei nicht nur um formale Qualifikationen, sondern auch um das Vertrauen, Fähigkeiten zu fördern und Perspektiven zu eröffnen. Betriebe, die Weiterbildung aktiv fördern, eröffnen im Handwerk echte Karriereperspektiven – vom Gesellen über den Meistertitel bis hin zur Selbstständigkeit oder zur Führung technischer Betriebsabläufe.

#### Auf Platz 6

##### **Feste Ansprechperson: Für mehr als drei Viertel „wichtig“ und „sehr wichtig“**

Azubis schätzen es, wenn sie während ihrer Ausbildung eine konstante und vertrauensvolle Begleitung haben. Das stille Qualitätsmerkmal einer festen Ansprechperson legte bereits die NEXT LEVEL HANDWERK-Befragung der Schülerinnen und Schüler offen. Für Betriebe ist die Benennung einer festen Ansprechperson nicht nur ein Zeichen guter Ausbildungsqualität, sondern auch ein wirksames Führungsinstrument: Damit wird Verlässlichkeit geschaffen, es verbessert die Kommunikation. So wird aus einem scheinbar einfachen organisatorischen Detail ein entscheidender Faktor für erfolgreiche Nachwuchsgewinnung und Mitarbeiterbindung.

#### Auf Platz 7

##### **Work-Life-Balance: Für fast die Hälfte „sehr wichtig“ – nur für 6 Prozent „unwichtig“**

Das vermeintliche Lieblingsthema der GenZ landet überraschenderweise nur auf Platz sieben und ist „nur“ für 44 Prozent „sehr wichtig“. Jedoch ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben damit nicht irrelevant: Nur 6 Prozent

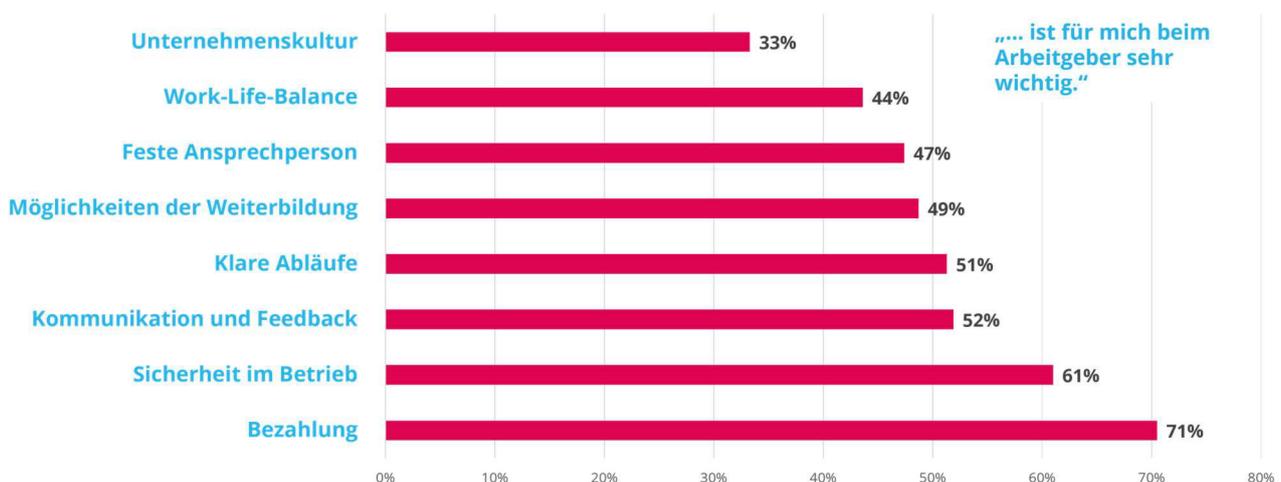
der befragten Azubis bewerten diese mit „unwichtig“. Jedoch rücken derzeit andere Faktoren in den Vordergrund, wie etwa eine angemessene Vergütung oder strukturelle Rahmenbedingungen im Ausbildungsbetrieb, die einen reibungslosen Ablauf der Ausbildung gewährleisten.

#### Auf Platz 8:

#### Unternehmenskultur: Nur für ein Drittel „sehr wichtig“

Die Unternehmenskultur – traditionell auf den oberen Rangplätzen vergleichbarer Befragungen – landet in unserer Azubibefragung auf dem letzten Platz: Lediglich rund ein Drittel der Befragten stuft sie als „sehr wichtig“ ein. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass die Arbeitsatmosphäre oder das Miteinander im Betrieb aktuell eine nachgeordnete Rolle spielen – zumindest im Vergleich zu unmittelbar greifbaren Aspekten wie Vergütung oder Ausbildungsstruktur.

Hier alle Rangplätze im Vergleich:



#### Was können uns diese Ergebnisse sagen?

Auch wenn jeder Leser hier seine eigenen Schlüsse ziehen wird – das sind unsere wesentlichen Erkenntnisse:

#### 1. Die Ausbildungsvergütung ist geregelt – Entlohnung sollte aber zentrales Thema sein, als Perspektive und zur Bindung nach der Ausbildung.

Auch wenn die Vergütung während der Ausbildung im Handwerk tariflich bzw. gesetzlich geregelt ist und somit wenig Spielraum lässt, das starke Abschneiden des Themas Entlohnung zeigt: Junge Menschen legen großen Wert auf finanzielle Perspektiven. Für Handwerksbetriebe bedeutet das vor allem eins – frühzeitig aufzeigen, welche Verdienstmöglichkeiten nach der Ausbildung bestehen. Wer transparent über Karrierepfade, mögliche Gehaltsentwicklungen und zusätzliche Leistungen spricht, kann Azubis langfristig an sich binden. Vielleicht sind zusätzlich neben der Ausbildung auch Benefits möglich, wie Sonderzahlungen, Wegegeld oder auch Dinge wie bezahlte Dienstkleidung.

#### 2. Kommunikation – das Werkzeug für Vertrauen.

Ein wertschätzender Umgang geht nicht ohne Kommunikation. Verlässliche Ansprechpartner und ehrliches Feedback sind für Azubis zentrale Bausteine einer gelungenen Ausbildung. Hier braucht es keine aufwendigen Systeme – schon einfache, regelmäßige Gespräche auf Augenhöhe können den Unterschied machen.

#### 3. Sicherheit am Arbeitsplatz ist jungen Menschen wichtiger denn je.

Die hohe Priorisierung von Arbeitsschutz zeigt: Azubis wollen einen Arbeitgeber ihre körperliche Unversehrtheit ernstnimmt. Wer klare Regeln, regelmäßige Unterweisungen und passende Schutzausrüstung bereitstellt und diese im Betrieb von allen genutzt wird (Vorbildfunktion!), stärkt nicht nur das Sicherheitsgefühl, sondern auch das Vertrauen in den Betrieb. Laut Arbeitsschutzgesetz müssen Betriebe hier

sowieso aktiv werden und die Ergebnisse der Azubi-Befragung zeigen, wie wichtig es auch für die Attraktivität als Arbeitgeber ist, Arbeitsplätze bereitzustellen, die vor Gefahren schützen.

4. **Ordnung im Ablauf – klingt trocken, ist aber Gold wert für Azubis.**

Struktur schafft Sicherheit – gerade zu Beginn des Berufslebens und gerade junge Menschen, weitgehend ohne Berufserfahrung, brauchen Orientierung. Klare Abläufe, feste Zuständigkeiten und ein durchdachter Ausbildungsplan geben Halt und verhindern Überforderung. Das zahlt direkt auf Motivation, Selbstvertrauen und Lernfortschritt ein.

5. **Ausbildung in der Tasche! Und dann?**

Auch wenn Weiterbildung nicht ganz oben auf der Prioritätenliste steht: Handwerksbetriebe können durch kurze Entscheidungswege und individuelle Begleitung schnell und praxisnah aufzeigen, wie eine berufliche Entwicklung im eigenen Betrieb aussehen kann – vom Gesellen bis zum Meister, mit einer Fachlaufbahn, einer kaufmännischen Aufstiegsfortbildung wie dem Geprüften Betriebswirt (HWO) oder der Nachfolge bzw. der Betriebsübernahme. Das macht die vielfältigen Chancen im Handwerk greifbar und motiviert zur langfristigen Bindung.

Im nächsten Blogbeitrag erfährst Du dann, ob und wie zufrieden die Azubis mit ihrer Ausbildungsentscheidung sind und ob sie auch ihre Zukunft im Handwerk sehen. Du darfst gespannt sein, denn auch hier gibt es ehrliche Antworten und überraschende Einblicke!

## NEXT LEVEL HANDWERK HÖRT HIN, WAS AZUBIS WIRKLICH WOLLEN: ZWISCHEN AUFBRUCH, ANSPRUCH UND ABSPRUNG

Direkter Einblick in die Gedankenwelt der Gen Z: NEXT LEVEL HANDWERK hat nachgefragt – direkt, persönlich und ohne Filter! In der zweiten Staffel von „Lea und Marta fragen nach“ sprechen wir nicht **über**, sondern **mit** jungen Menschen im Handwerk. In Teil 1 ging es darum, was Azubis wirklich von ihren Arbeitgebern erwarten. In diesem 2. Teil erfährst Du aus erster Hand, wie zufrieden Azubis mit ihrer Ausbildungsentscheidung sind und ob sie auch ihre Zukunft im Handwerk sehen. Du darfst gespannt sein, denn auch hier gibt es ehrliche Antworten und überraschende Einblicke!

Zufriedenheit ist mehr als ein Bauchgefühl – sie ist ein messbarer Erfolgsfaktor. Wer als Betrieb im Handwerk ausbildet, formt nicht nur Fachkräfte, sondern entscheidet mit jeder Maßnahme über Motivation, Leistungsbereitschaft und Zukunftstreue der jungen Generation. Doch wo genau hakt es – und wo läuft es rund? Die NEXT LEVEL HANDWERK Azubi-Befragung zeigt glasklar: Die Unterschiede zwischen Branchen, Geschlechtern und Ausbildungsbetrieben sind gravierend. Wer jetzt hinsieht, hat die Chance, nicht nur Personal zu finden – sondern echte Zukunftspartner zu gewinnen.

### Was Azubis wirklich denken – und was das für Dich als Unternehmer/in bedeutet

Ausbildung? Läuft! Zumindest für viele. Denn laut unserer Azubi-Befragung sind mehr als drei Viertel mit ihrer Ausbildungsentscheidung zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Das ist ein starkes Signal – und ein klarer Auftrag an Betriebe, genau hinzusehen, wo es gut läuft, und wo eben nicht.

### Zufriedenheit mit Luft nach oben

Die nackten Zahlen: Rund 38 Prozent der Azubis sind sehr zufrieden, weitere 38 Prozent zufrieden – klingt nach einem Erfolg. Doch bevor wir in Selbstzufriedenheit versinken: Immerhin knapp 24 Prozent der Befragten sind weniger begeistert – sie sind unzufrieden oder sogar enttäuscht von ihrer Ausbildung.

### Branche macht Stimmung

Ein tieferer Blick in die Branchen zeigt ein klares Muster: Besonders zufrieden sind Auszubildende im Dachdeckerhandwerk, im Straßenbau und bei den Fliesenlegern. Harte Jobs, gewiss – aber offenbar mit Substanz und Perspektive. Hier stimmt offenbar das Zusammenspiel aus Arbeitsklima, Wertschätzung und Zukunftsaussichten. Anders sieht es bei den Bäckereien und Stuckateurbetrieben aus – dort häufen sich die Unzufriedenen. Warum? Die Gründe dürften vielfältig sein: von Arbeitszeiten über mangelnde Digitalisierung bis hin zu Führungskultur oder Ausbildungsqualität. Klar ist: Hier besteht Handlungsbedarf – nicht nur, um Fachkräfte zu sichern, sondern auch um dem Image der Branche nicht weiter zu schaden.

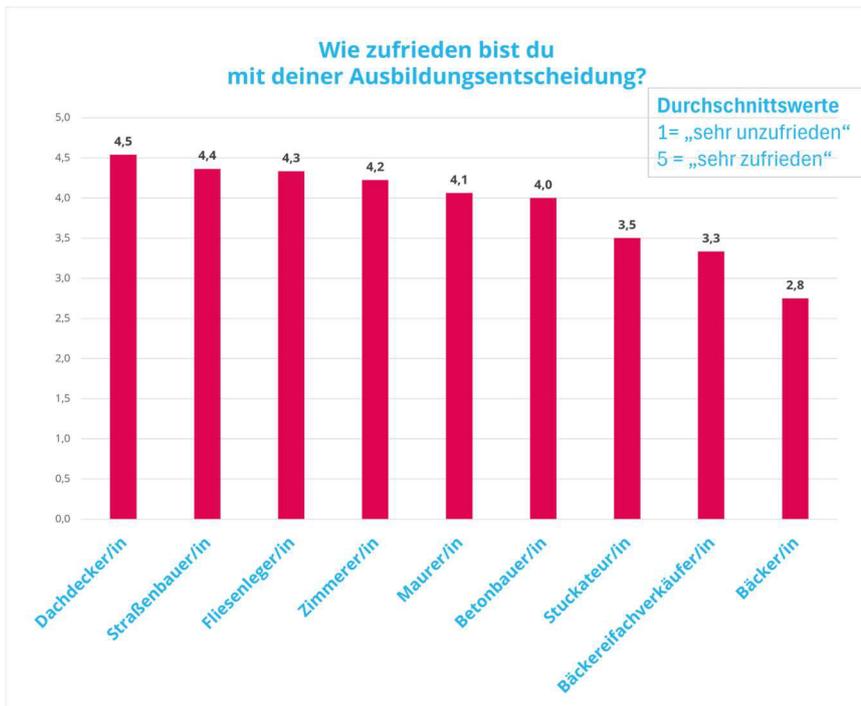
### INFO

Im Rahmen der Befragung wurden 78 Auszubildende im Alter von 17 bis 30 Jahren im Rahmen der 2. Staffel der Aktion „Lea und Marta fragen nach“ befragt. Die befragten Azubis werden in unterschiedlichen Berufen ausgebildet, vorwiegend im Bau- und Ausbaugewerbe (z. B. Betonbauer, Dachdecker, Maurer, Fliesenleger, Straßenbau, Zimmerer).

Die Interviews fanden persönlich (face-to-face) und auf Basis eines standardisierten Fragebogens statt.

Die Befragung gibt vor allem Handwerksbetrieben, die auf der Suche nach Auszubildende sind, aufschlussreiche Einblicke in die Wünsche und Prioritäten junger Menschen.

Diese Erkenntnisse können gezielt genutzt werden, um Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung – etwa die Gestaltung von Stellenanzeigen, die Ansprache in Bewerbungsgesprächen oder die Ausrichtung von Praktika – noch passgenauer und attraktiver zu gestalten.



### Gender Gap in der Ausbildungszufriedenheit

Ein Aspekt, der Unternehmerinnen und Unternehmer besonders alarmieren sollte: Frauen sind in der Ausbildung deutlich unzufriedener als Männer. Auf einer Skala von 1 (unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) erreichen männliche Azubis einen recht starken Durchschnitt von 4,2 – die weiblichen Azubis hingegen nur 3,5.

Das ist nicht nur ein statistischer Ausrutscher, sondern ein klares Alarmsignal. Offensichtlich erleben junge Frauen ihre Ausbildung oft weniger positiv – sei es wegen fehlender Unterstützung, schlechter Kommunikation oder einem Arbeitsumfeld, das nicht genug auf ihre Bedürfnisse eingeht. Betriebe, die hier genau hinsehen und gezielt gegensteuern, können sich nicht nur als moderne Arbeitgeber positionieren, sondern auch echte Wettbewerbsvorteile sichern.

### Im Handwerk bleiben oder gehen? Zufriedenheit entscheidet!

Wie wahrscheinlich ist es, dass du nach deiner Ausbildung im Handwerk arbeiten wirst?



Die gute Nachricht zuerst: **Fast zwei Drittel der Azubis geben an, wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich im Handwerk bleiben zu wollen.** Das zeigt: Wer einmal im Handwerk Fuß fasst, bleibt oft auch dabei. Doch aufgepasst – knapp ein Drittel der Befragten zeigt sich unentschlossen oder plant eher den Absprung.

Und hier wird es spannend: Unsere Ergebnisse offenbaren den klaren Zusammenhang zwischen Ausbildungszufriedenheit und Bleibewahrscheinlichkeit. Über 55 % der zufriedenen oder sehr zufriedenen Azubis wollen dem Handwerk auch in Zukunft treu bleiben. Doch bei den nur mittelmäßig Zufriedenen bricht dieser Wert

dramatisch auf 9,1 % ein. Und wer unzufrieden ist? **Unter den unzufriedenen Azubis denken gerade mal 1,3 % noch daran, im Handwerk zu bleiben.**

**Fazit 1: Von Anfang an wichtig: Zufriedenheit bindet**

Ausbildungszufriedenheit ist nicht nur ein Wohlfühlfaktor – sie ist der entscheidende Hebel für die Fachkräftesicherung. Eine hohe Zufriedenheit in der Ausbildung hängt direkt mit der langfristigen Bindung zusammen. Wer die Bedürfnisse junger Menschen kennt und ernst nimmt, sichert sich nicht nur loyale Fachkräfte, sondern stärkt die Zukunftsfähigkeit des eigenen Betriebs. Wer heute in gute Ausbildung investiert, gewinnt nicht nur Talente, sondern kann sie auch halten.

**Fazit 2: Zuhören, hinsehen, handeln**

Zufriedene Azubis sind keine Selbstverständlichkeit – sie sind das Ergebnis guter Führung, klarer Strukturen, fairer Entlohnung und echter Wertschätzung. Wer heute junge Talente nicht nur gewinnen, sondern auch halten will, muss genau hier aktiv werden. Denn: Zufriedenheit in der Ausbildung ist kein „Nice-to-have“ – sie ist ein echter Standortfaktor im Kampf um die besten Köpfe von morgen. Was Azubis ganz genau brauchen, um zufrieden zu sein? Das haben wir Dir in Teil 1 unserer Auswertung verraten.

Im nächsten Blogbeitrag wird's dann so richtig spannend: Dann geht es um die **teilweise sehr überraschenden Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Azubis**. Spoiler: Die Zahlen zeigen deutliche Diskrepanzen – und geben Betrieben wertvolle Hinweise, wo sie gezielter ansetzen können, um alle Talente wirklich mitzunehmen.

## NEXT LEVEL HANDWERK HÖRT HIN, WAS AZUBIS WIRKLICH WOLLEN: ZWISCHEN AUFBRUCH, ANSPRUCH UND ABSPRUNG

Direkter Einblick in die Gedankenwelt der Gen Z: NEXT LEVEL HANDWERK hat nachgefragt – direkt, persönlich und ohne Filter! In der zweiten Staffel von „Lea und Marta fragen nach“ sprechen wir nicht **über**, sondern **mit** jungen Menschen im Handwerk. In Teil 1 und 2 ging es darum, was Azubis wirklich von ihren Arbeitgebern erwarten, wie zufrieden Azubis mit ihrer Ausbildungsentscheidung sind und ob sie auch ihre Zukunft im Handwerk sehen.

Jetzt wird ausgepackt, welche teils unerwarteten Unterschiede sich zwischen männlichen und weiblichen Azubis auftun. Unsere aktuellen Zahlen geben spannende Einblicke und zeigen: Es gibt Unterschiede, die aufhorchen lassen! Für Betriebe ist das mehr als nur interessant – es ist ein Weckruf. Denn wer alle Talente erreichen und langfristig binden will, muss genauer hinschauen. Und das lohnt sich: Es zeigen sich überraschenden Fakten und klare Hinweise, wo Du jetzt ansetzen solltest.

### Frauen deutlich unzufriedener in Ausbildung

Der Gender Gap in der Ausbildungszufriedenheit wurde in Teil 2 unserer Auswertung offenbart. Hier schauen wir nun genauer hin und es werden die Hintergründe sichtbar. Daher lohnt sich für Ausbildungsbetriebe ein genauerer Blick, insbesondere auf weibliche Auszubildende.

Doch was brauchen weibliche und männliche Auszubildende, um zufrieden zu sein? Genaue Antworten gaben wir in Teil 2 der Auswertung.

### Worauf legen weibliche und männliche Azubis bei ihrem Arbeitgeber wirklich Wert – und wie unterschiedlich sind ihre Erwartungen tatsächlich?

Spoiler: Weibliche Auszubildende setzen bei der Wahl ihres Arbeitgebers etwas andere Schwerpunkte als Männliche. Während Themen wie Bezahlung für beide Geschlechter gleich wichtig sind, gibt es bei anderen Kriterien teils beachtliche Unterschiede. Besonders stark fällt ins Gewicht, dass Frauen der **Sicherheit im Betrieb** mit einem Durchschnittswert von 4,8 deutlich mehr Bedeutung beimessen als Männer (4,3). Weitere organisatorische Aspekte erhalten von Frauen einen höheren Stellenwert: So eine feste Ansprechperson und klare Abläufe. Auch Kommunikation und Feedback sind für weibliche Azubis wichtiger.

**Insbesondere die Themen „Arbeitssicherheit“ und „feste Ansprechperson“ haben für Frauen eine höhere Bedeutung als für Männer.**

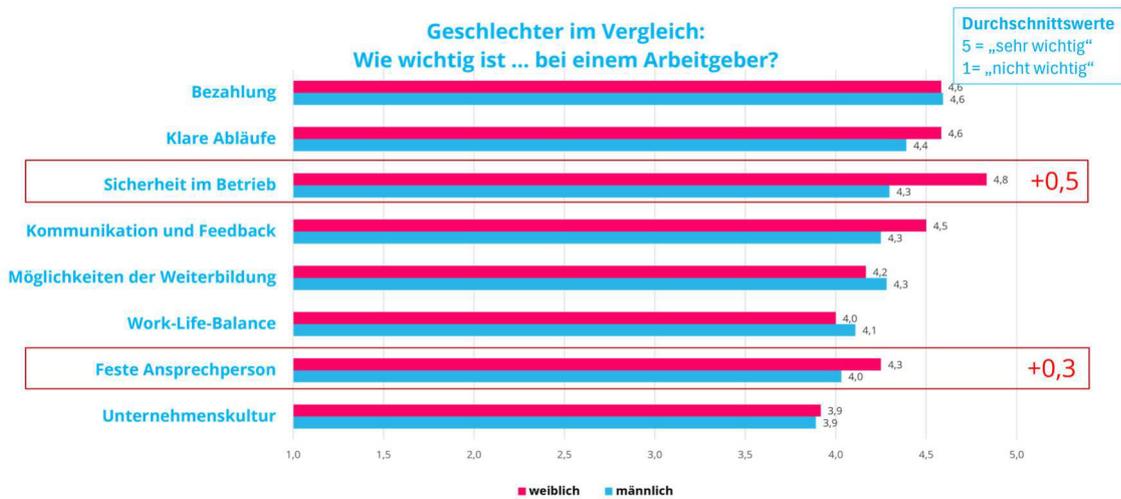
### INFO

Im Rahmen der Befragung wurden 78 Auszubildende im Alter von 17 bis 30 Jahren im Rahmen der 2. Staffel der Aktion „Lea und Marta fragen nach“ befragt. Die befragten Azubis werden in unterschiedlichen Berufen ausgebildet, vorwiegend im Bau- und Ausbaugewerbe (z. B. Betonbauer, Dachdecker, Maurer, Fliesenleger, Straßenbau, Zimmerer).

Die Interviews fanden persönlich (face-to-face) und auf Basis eines standardisierten Fragebogens statt.

Die Befragung gibt vor allem Handwerksbetrieben, die auf der Suche nach Auszubildende sind, aufschlussreiche Einblicke in die Wünsche und Prioritäten junger Menschen.

Diese Erkenntnisse können gezielt genutzt werden, um Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung – etwa die Gestaltung von Stellenanzeigen, die Ansprache in Bewerbungsgesprächen oder die Ausrichtung von Praktika – noch passgenauer und attraktiver zu gestalten.

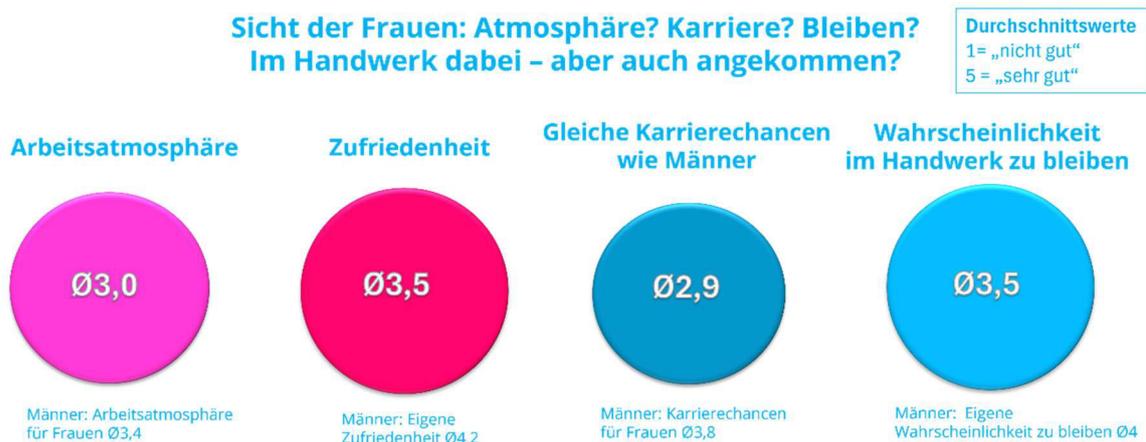


Diese Zahlen liefern Betrieben wertvolle Hinweise: Wer junge Frauen als Nachwuchs- und Fachkräfte gezielt ansprechen, gewinnen und langfristig binden will, sollte genau hier ansetzen – mit klaren Strukturen, verlässlicher Betreuung und einem sicheren Arbeitsumfeld.

#### Karriere mit Vorbehalt: Wie Frauen das Handwerk erleben

Unsere Ergebnisse machen deutlich, wie Frauen das Handwerk aus der Innenperspektive erleben – und bewerten. Frauen schätzen im Vergleich zu Männern sowohl ihre Karrierechancen als auch die Arbeitsatmosphäre im Handwerk deutlich kritischer ein – und bewerten neben der Ausbildungszufriedenheit auch die Wahrscheinlichkeit, im Handwerk zu bleiben, durchweg niedriger.

Anders gesagt: **Frauen sehen ihre Chancen im Handwerk skeptischer – sie fühlen sich weniger wohl, sehen weniger Perspektiven und sind seltener überzeugt, im Handwerk bleiben zu wollen.** Die folgende Abbildung zeigt die unterschiedlichen Werte, die Frauen und Männer durchschnittlich angeben:



Die Zahlen zeigen klar: Frauen fühlen sich im Handwerk häufiger benachteiligt – und bleiben, möglicherweise deshalb, seltener. Wer das ändern will, muss zuhören und handeln.

#### Welche Schlussfolgerungen wir ziehen

Die Innenperspektive von Frauen legt zentrale Handlungsfelder offen – von der Ausbildungsbegleitung über Führungskultur bis hin zur langfristigen Karriereförderung. Diese Schlussfolgerungen ziehen wir:

### 1. Zufriedenheit gezielt steigern – bei allen Geschlechtern

Die deutlich geringere Ausbildungszufriedenheit von Frauen (3,5 vs. 4,2 bei Männern) ist ein Warnsignal. Handwerksbetriebe sollten gezielt analysieren, wie sie weibliche Auszubildende besser begleiten können.

Wichtig sind:

- **Verlässliche Betreuung**, etwa durch feste Ansprechpersonen
- **Ein gut aufgestellter Arbeitsschutz**, der Sicherheit, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit fokussiert, wertschätzt und schützt
- **Individuelle Gespräche**, um frühzeitig Bedürfnisse oder Unzufriedenheit zu erkennen

### 2. Arbeitgeberattraktivität bedeutet: Unterschiede ernst nehmen

Frauen setzen bei der Wahl und Bewertung ihres Ausbildungsbetriebs anscheinend etwas andere Schwerpunkte als Männer. Wer als Arbeitgeber überzeugen will, sollte...

- **...gezielt auf Erwartungen weiblicher Azubis eingehen** --> diese können auch von den hier genannten abweichen! Gezielt nachfragen und zuhören!
- **...ein sicheres, unterstützendes Umfeld schaffen** und
- **...aktiv kommunizieren**, was den Betrieb besonders auch für Frauen attraktiv macht.

### 3. Fachkräftepotenzial nicht verschenken – Frauen langfristig binden

Frauen sehen im Handwerk weniger Perspektiven – und verlassen es häufiger. Für Betriebe bedeutet das: Wer weibliche Nachwuchskräfte nicht frühzeitig verliert, sichert sich langfristig Fachkompetenz. Das erfordert:

- **Frühzeitige Karrieregespräche** zur Identifikation von Erwartungen und zur Entwicklung von Perspektiven,
- **Sichtbare Vorbilder** (z. B. erfahrene Handwerkerinnen in Führungsrollen),
- und **eine Kultur, die Frauen im Handwerk nicht nur duldet, sondern gezielt fördert**. Gerade auf Baustellen, im Zusammenspiel mit anderen Gewerken, erfordert dies häufig ein klares, konsequentes Auftreten.

So kann das Handwerk sein Potenzial als attraktiver Arbeitsort für alle Geschlechter entfalten. Packen wir's an!