

# **Azubi im H@andwerk 2.0**

## Manufactum 2015

in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Dirk Hass  
- Künzelsauer Institut für Marketing -

Hochschule Heilbronn  
Künzelsau im November 2014

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkung - Untersuchungsdesign</b> .....	Seite	3
<b>1. Gesamtbetrachtung der Ergebnisse</b> .....	Seite	10
1.1 Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven im Handwerk.....	Seite	10
1.1.1 Gesamtzufriedenheit und Loyalität.....	Seite	10
1.1.2 Bedeutung der Faktoren der Arbeitszufriedenheit.....	Seite	16
1.1.3 Bewertung der Faktoren der Arbeitszufriedenheit.....	Seite	20
1.1.4 Ausprägung generationsspezifischer Faktoren der Arbeitszufriedenheit.....	Seite	23
1.2 Mediennutzungsverhalten.....	Seite	28
1.2.1 Allgemeines Mediennutzungsverhalten.....	Seite	28
1.2.2 Berufsspezifisches Mediennutzungsverhalten.....	Seite	33
1.3 Einsatz digitaler Prozesse und Instrumente.....	Seite	41
1.3.1 Bedeutung der digitalen Prozesse und Instrumente.....	Seite	41
1.3.2 Fitness der Firmen beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente .....	Seite	47
<b>2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen</b> .....	Seite	53
2.1 Klassischer Bau.....	Seite	55
2.2 Tischler/ Schreiner.....	Seite	68
2.3 Heizung.....	Seite	80
2.4 Elektrohandwerk.....	Seite	93
2.5 KFZ.....	Seite	105
2.6 Schlosser/ Metallbau.....	Seite	118
2.7 Handwerkliche / gewerbliche Ausbildung in Industriebetrieben.....	Seite	130

# Vorbemerkungen - Untersuchungsdesign

## Ziel und Inhalt der Studie

- Auch das Handwerk hat den Wandel der Marktbedingungen längst durchlaufen. Bei einer insgesamt sehr positiven Auftragslage in den letzten Jahren, entwickelt sich mit der Gewinnung geeigneter Mitarbeiter ein neuer Engpass. Begleitet wird dieser von neuen Anforderungen und Inhalten an die Arbeitswelt, insbesondere durch das Voranschreiten der Kundenorientierung und dem Einzug der neuen Medien. Die Handwerksunternehmen stehen zumindest untereinander in einem regionalen Wettbewerb,
  - (a) um Kunden, die zunehmend individueller, anspruchsvoller und dienstleistungsorientierter denken. Der Kunde sieht die handwerklichen Kernleistungen zunehmend als selbstverständlich, sowie austauschbar an und differenziert die Handwerksunternehmen über Beratung, Service und Dienstleistungen. Im Rahmen der Dienstleistung, der gesamten Geschäftsprozesse, sowie auch der Kommunikation, wird dieser Wandel - durch die neuen Medien - unterstützt und forciert. Diese werden sich in den nächsten Jahren auch im Handwerk etablieren – getragen durch die jüngere Generation, die in dieser Studie durch die Azubis im Handwerk abgebildet wird.
  - (b) um Mitarbeiter, insbesondere um Auszubildende. Hier führt der Wandel der Rahmenbedingungen zu anderen Erwartungen und Verhaltensweisen der Mitarbeiter. Diese äußern sich durch veränderte Anforderungen an die Arbeitgeber und Arbeitsinhalte, wobei auch die neuen Medien eine Rolle spielen – nicht zuletzt auch bei der Gewinnung von Mitarbeitern.
- Die Studie stellt mit den Azubis die künftigen Mitarbeiter in den Fokus und zeigt,
  - welche Anforderungen die Azubis an ihren Beruf stellen und welche Erwartungen sie an das Handwerk haben.
  - welche Bedeutung und Relevanz die Azubis (einerseits als Konsument, insbesondere jedoch als Nachwuchs im Handwerk) den neuen Medien für Handwerksunternehmen beimessen.

## Zielgruppe(n) der Befragung

- Zielgruppe der Befragung** sind Auszubildende im Handwerk bzw. Handwerker die nach 2012 bis heute ihre Ausbildung (gerade) beendet haben. Dabei werden alle Gewerke des Handwerks in die Befragung aufgenommen, mit dem Ziel, durch eine breite Auswahl an Gewerken die Gesamtsituation des Handwerks zu erfassen. Natürlich würde eine Auswertung und Erhebung aller Gewerke den Rahmen einer Studie sprengen. Auch aus Gründen des Zugangs zur Zielgruppe über Firmenverteiler, wurde bezüglich der befragten Gewerke bewusst ein Schwerpunkt auf die baunahen Gewerke, auf handwerkliche Berufe in der Industrie sowie auf das KFZ-Gewerbe gelegt. Mit dieser Schwerpunktauswahl sind die Gewerke der Studie gut gemischt. Ferner zeigen auch die späteren Auswertungen nach Gewerken, dass die Ergebnisse vergleichsweise stabil sind und die Ergebnisse für das Handwerk insgesamt meistens mit den gewerkespezifischen Resultaten deckungsgleich sind und nur bei den Besonderheiten der Gewerke abweichen (z. B. unterschiedliche Tarifvereinbarungen, technische Geräte-Ausstattung).

Gewerke bzw. Schwerpunkte der Befragung	Teilnehmer / Anteil in %	
Klassischer Bau: Maurer, Trockenausbau, Dach, Zimmermann, Gipser, Stuckateur, Isolierer	48	10,6%
Fliesenleger und Sanitärhandwerk, Maler, Lackierer, Tapezierer, Bodenleger	16	3,5%
Tischler, Schreiner	63	14,0%
Heizung	41	9,1%
Elektrohandwerk inkl. Haus-, Solar- und Sicherheitstechnik	61	13,5%
KFZ	57	12,6%
Industrie	56	12,4%
Schlosser / Metallbau	49	10,9%
Übrige Handwerksberufe (mit geringere Stichprobe)	60	13,5%
<b>Summe</b>	<b>451</b>	<b>100%</b>

# Vorbemerkungen - Untersuchungsdesign

## Zielgruppe(n) der Befragung

- **Ergänzende Beschreibung der Stichprobe:**

Anzahl der Mitarbeiter in den Herkunftsfirmen der Probanden	Teilnehmer	Anteil in %
1 bis 5 handwerklich/ gewerblich tätige Mitarbeiter	83	18,7%
6 bis 10 handwerklich/ gewerblich tätige Mitarbeiter	101	22,7%
11 bis 20 handwerklich/ gewerblich tätige Mitarbeiter	95	21,4%
21 bis 40 handwerklich/ gewerblich tätige Mitarbeiter	67	15,1%
Mehr als 40 handwerklich/ gewerblich tätige Mitarbeiter	98	22,1%
<b>Summe</b>	<b>444</b>	<b>100%</b>
Zzgl. Probanden ohne Angabe	7	

Geschlecht der Probanden	Teilnehmer	Anteil in %
Weiblich	55	13,0%
Männlich	365	87,0%
<b>Summe</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>
Zzgl. Probanden ohne Angabe	31	

## Ablauf und Inhalt der Befragung

- **Befragungszeitraum (Feldphase):** Oktober 2014
- **Akquise der Probanden:** Die Probanden wurden einerseits - Dank der Unterstützung der Firma Würth - über deren Firmenverteiler akquiriert. Hierbei wurden die Kunden der Firma Würth gebeten, die (digitale) Einladung zur Teilnahme an der Studie an die Auszubildenden weiterzuleiten. Ferner wurden die Auszubildenden über zahlreiche Presseveröffentlichungen und die neuen Medien (z.B. Facebook) rekrutiert und dann (je nach Medium) online oder zunächst offline zur Landingpage der Studie navigiert ([www.handwerksstudie.de](http://www.handwerksstudie.de)).
- **Befragungsinhalte:** Die Befragung geht zwei zentralen Themenbereichen nach.
  - (a) **Arbeitszufriedenheit und Anforderungen der Auszubildenden:** Welche Anforderungen stellen die Azubis an ihren Beruf? Welche Erwartungen stellen sie an das Handwerk? Und wie bewerten sie die einzelnen Faktoren der Ausbildung bzw. ihrer Arbeit?
  - (b) **Digitalisierung und neue Medien im Handwerk:** Welche Bedeutung und Relevanz haben die neuen Medien aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk heute und künftig? Wie nutzen die Auszubildenden schon jetzt die neuen Medien? Wie wird sich diese Generation künftig über Produkte, Anwendungen etc. informieren und über welche Medien wird sie beschaffen/bestellen? Und schließlich wird erfasst, wie die Auszubildenden die digitale Fitness ihres Arbeitgebers bezüglich-der wichtigsten Prozesse und Instrumente aktuell bewerten.
- Die einzelnen Inhalte der Studie (Kriterien der Arbeitszufriedenheit, Anforderungen an die Arbeit, Mediennutzung, digitale Prozesse und Instrumente) entstammen intensiven Literaturrecherchen und wurden in Workshops mit Auszubildenden, mit Experten aus den Bereichen Handwerk, Personal, E-Business und neue Medien konkretisiert und vertieft.

Das genaue Fragengerüst kann den umseitigen Tabellen entnommen werden.

## Befragungsinhalte

<b>Modul</b>	<b>Inhalt</b>
0	Filterfrage zur Erfassung der Ausbildungssituation. Ausschluss von Personen jenseits der Grundgesamtheit (keine Ausbildung im Handwerk oder Ausbildung vor 2012)
1	Die Azubis im Handwerk: Anforderungen und Zufriedenheit
1.1	Gesamtzufriedenheit und Pläne nach der Ausbildung (Loyalität zum Beruf)
1.2	Wichtigkeit der Anforderungen / Faktoren in der Arbeitswelt des Handwerks nach Herzberg ergänzt um den Teil der Berufsperspektiven und konkretisiert für das Handwerk (a) Arbeitsbedingungen und Perspektiven (b) Arbeitsklima
1.3	Bewertung/Erfüllung der Anforderungen / Faktoren in der Arbeitswelt Handwerk Benotung der Faktoren aus der aktuellen Sicht der Teilnehmer (a) Arbeitsbedingungen und Perspektiven (b) Arbeitsklima
1.4	Zielgruppenspezifische Faktoren in der handwerklichen Arbeitswelt. Es wird erfragt, inwiefern die Besonderheiten/ Werte/ Vorstellungen/ Lebensstile der Generation der Auszubildenden (Digital Natives bzw. Generation Y) im aktuellen Ausbildungsberuf vorzufinden sind.

# Vorbemerkungen - Untersuchungsdesign

## Befragungsinhalte

<b>Modul</b>	<b>Inhalt</b>
2	Mediennutzungsverhalten
2.1	Allgemeines Mediennutzungsverhalten: Erfassen der Intensität der Aktivitäten der Zielgruppe im Internet
2.2	Eignung der neuen Anwendungen/ Medien für die Informationsbeschaffung und Beschaffung/ Bestellung im Handwerk

<b>Modul</b>	<b>Inhalt</b>
3	Digitalisierung der Prozesse (und Instrumente) im Handwerk
3.1	Wichtigkeit der digitalen Instrumente und Prozesse in der Arbeitswelt Handwerk. Abfrage auf Basis subjektiver Auswahl der wichtigen Prozesse und Instrumente und den Ergebnissen der Workshops. (a) Organisation und Personal (b) Produkte und Arbeitsgeräte (c) Beschaffung und Lagerhaltung (d) Marketing und Kommunikation
3.2	Bewertung der Fitness des aktuellen Ausbildungsbetriebes durch den Probanden beim Einsatz der digitalen Instrumente und Prozesse. Abfrage ausgewählter (wichtiger) Prozesse und Instrumente aus 3.1 (a)-(d)

# 1. Gesamtbetrachtung der Ergebnisse

1.1 Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk.

1.1.1 Gesamtzufriedenheit und Loyalität

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Ziel und Inhalt

- **Gesamtüberblick:** Im ersten Teil der Studie werden die zentralen Kriterien der Arbeitszufriedenheit behandelt. Dabei wird zunächst die Bedeutung der Kriterien aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk ermittelt. Im zweiten Schritt erfolgt dann eine Bewertung der Kriterien durch die Auszubildenden, die aufzeigt, wie gut die Kriterien aus der Sicht der Probanden in ihrem aktuellen (Lehr-) Beruf erfüllt werden.
- **Untersuchungsinhalte – die Kriterien der Arbeitszufriedenheit:** Arbeitszufriedenheit resultiert aus der Erfüllung von Erwartungen, die der Proband im Zusammenhang mit seiner Arbeit hat. Die Gesamtzufriedenheit ist dabei das Ergebnis eines komplexen Bewertungsprozesses aller relevanten Faktoren. Die hier untersuchten Faktoren basieren im Wesentlichen auf den Inhalten und der Kriterienstruktur des Modells von Herzberg (Vgl. Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara Bloch: The Motivation to Work. 2. Aufl., 1959.). Dabei wurden die dort dargestellten Kriterien durch Literaturrecherchen und Workshops mit Experten und Auszubildenden im Handwerk ergänzt, konkretisiert und vertieft – also auf den Untersuchungsgegenstand exakt zugeschnitten.
- **Bedeutung und Bewertung der allgemeinen Faktoren der Arbeitszufriedenheit:** Unter 1.1.2 wird zunächst die Bedeutung der einzelnen Faktoren der Arbeitszufriedenheit aus der Perspektive der Auszubildenden im Handwerk aufgezeigt. Anschließend (im Teil 1.1.3) erfolgt die Bewertung dieser Faktoren. Auf der Basis des gängigen Schulnoten-systems wird die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Faktoren detailliert dargestellt.

So erlauben die Ergebnisse der Kapitel 1.1.2 und 1.1.3 eine Analyse der Faktoren nach der Zufriedenheit der Auszubildenden im Handwerk inklusive eines Rankings der Faktoren nach deren Bedeutung bzw. Wichtigkeit.

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Ziel und Inhalt

- **Generationspezifische Faktoren der Anforderungen an die Arbeitswelt:** Im Kapitel 1.1.4 wird die Analyse der Faktoren der Arbeitszufriedenheit ergänzt um ganz spezielle Anforderungen/ Ansprüche, die aus den generationsspezifischen Besonderheiten der Zielgruppe resultieren. Hierbei wird untersucht, inwieweit die Befragten diese Anforderungen im Rahmen ihrer Ausbildung im Handwerk als erfüllt ansehen. Die betrachteten Kriterien entstammen insbesondere aus Literaturrecherchen zu den allgemeinen Verhaltensweisen der Generation der „Digital Natives“ oder oft auch als „Generation Y“ bezeichneten Zielgruppe, in der sich die aktuellen Azubis im Handwerk befinden. So zeigt die Literatur, dass die untersuchte Zielgruppe eine große Affinität zu neuen Techniken hat, wobei das Internet und die neuen Medien eine besondere Rolle spielen. Die Zielgruppe strebt eine gute (Aus-) Bildung an. Sie plant die Zukunft so, dass viele Optionen offen stehen und das Leben flexibel, frei, abwechslungsreich und mit viel Zeit für individuelle Bedürfnisse und Selbstverwirklichung gestaltet werden kann. Sport/ Freizeit/ Fitness/ Freude und die Sinnhaftigkeit des Tuns sind zentrale Anforderungen. Die betrachtete Generation ist vergleichsweise emotional geprägt und die Gemeinschaft sowie die Familie sind von großer Bedeutung. Man agiert kritisch, souverän und selbstbewusst, wobei auf die Meinung/ Bewertung aus dem sozialen Umfeld geachtet wird. Dialog und Feedback werden erwartet. Vgl. dazu ausführlich z. B. Mangelsdorf, Martina: 30 Minuten Generation Y, Offenbach 2014; Parment, Anders: Die Generation Y – Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren, führen, 2. Auflage, Wiesbaden 2013; Appel, Wolfgang, Michel-Dittgen, Birgit: Digital Natives – Was Personaler über die Generation Y wissen sollten, Wiesbaden 2013.

Die in der Literatur vorgefundenen Verhaltensweisen wurden - in Workshops mit Auszubildenden - auf die Relevanz für das Berufsleben und für das Handwerk hinterfragt. Die wichtigsten Faktoren wurden als sogenannte generationsspezifische Anforderungen in die Studie aufgenommen.

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

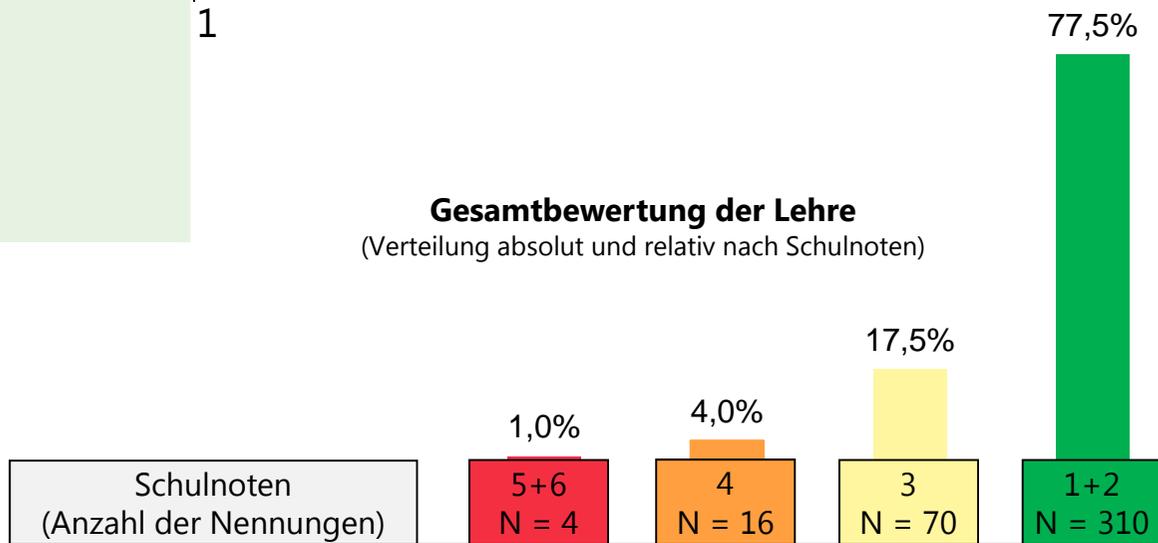
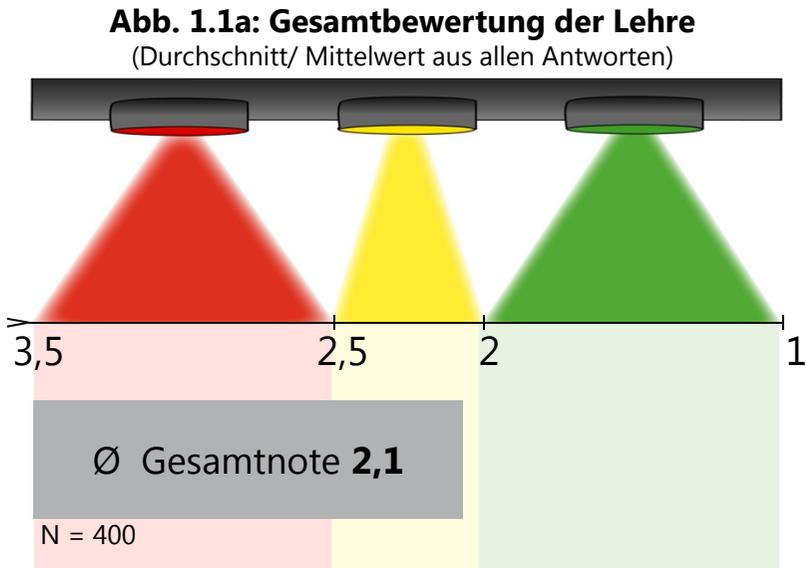
## Ziel und Inhalt

- **Gesamtbewertung:** Am Ende der Befragung wurde zusammenfassend die Gesamtbewertung mit der Lehre ermittelt und die beruflichen Perspektiven/ Optionen - welche die Auszubildenden nach der Lehre verwirklichen wollen - wurden ermittelt. Die Darstellung dieser Gesamtbewertung erfolgt als Einstieg gleich zu Beginn dieses Kapitels unter 1.1. Anschließend erfolgt die beschriebene Detailanalyse.

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Gesamtzufriedenheit

- **Gesamtbewertung der Lehre aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**

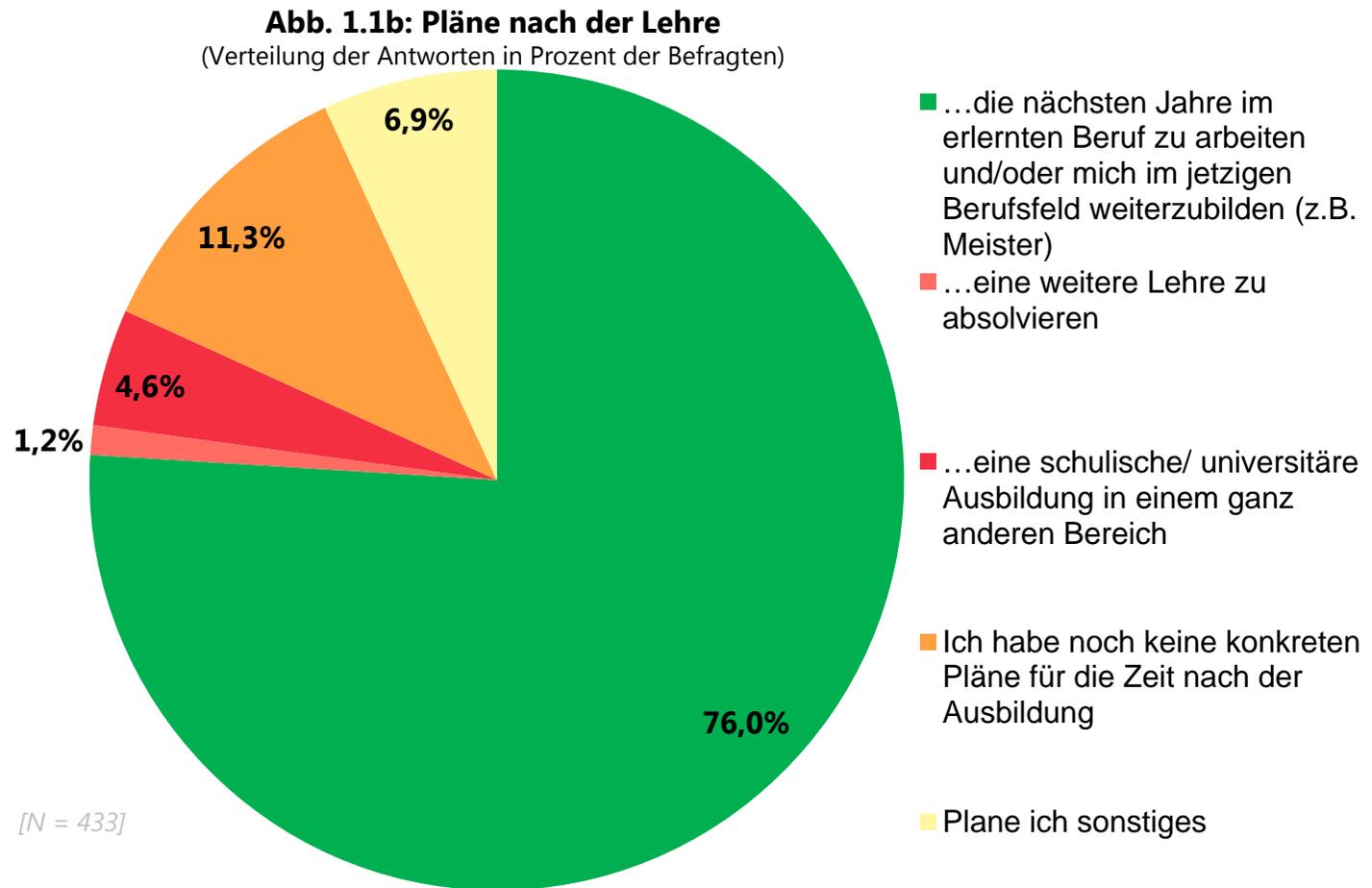


„Mit welcher Schulnote würden Sie Ihre Ausbildung/ Lehre insgesamt zusammenfassend bewerten?“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Loyalität zum Berufsfeld

### ● Berufsplanung der Auszubildenden im Handwerk nach Beendigung der Lehre



„Nach der Ausbildung/ in Zukunft plane ich...“

# 1. Gesamtbetrachtung der Ergebnisse

- 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk
  - 1.1.2 Bedeutung der Faktoren der Arbeitszufriedenheit

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Bedeutung der Faktoren aus Sicht der Azubis im Handwerk

- Bedeutung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**

**Wichtigkeit** (Anteil der Befragten, die mit „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ bewerten)



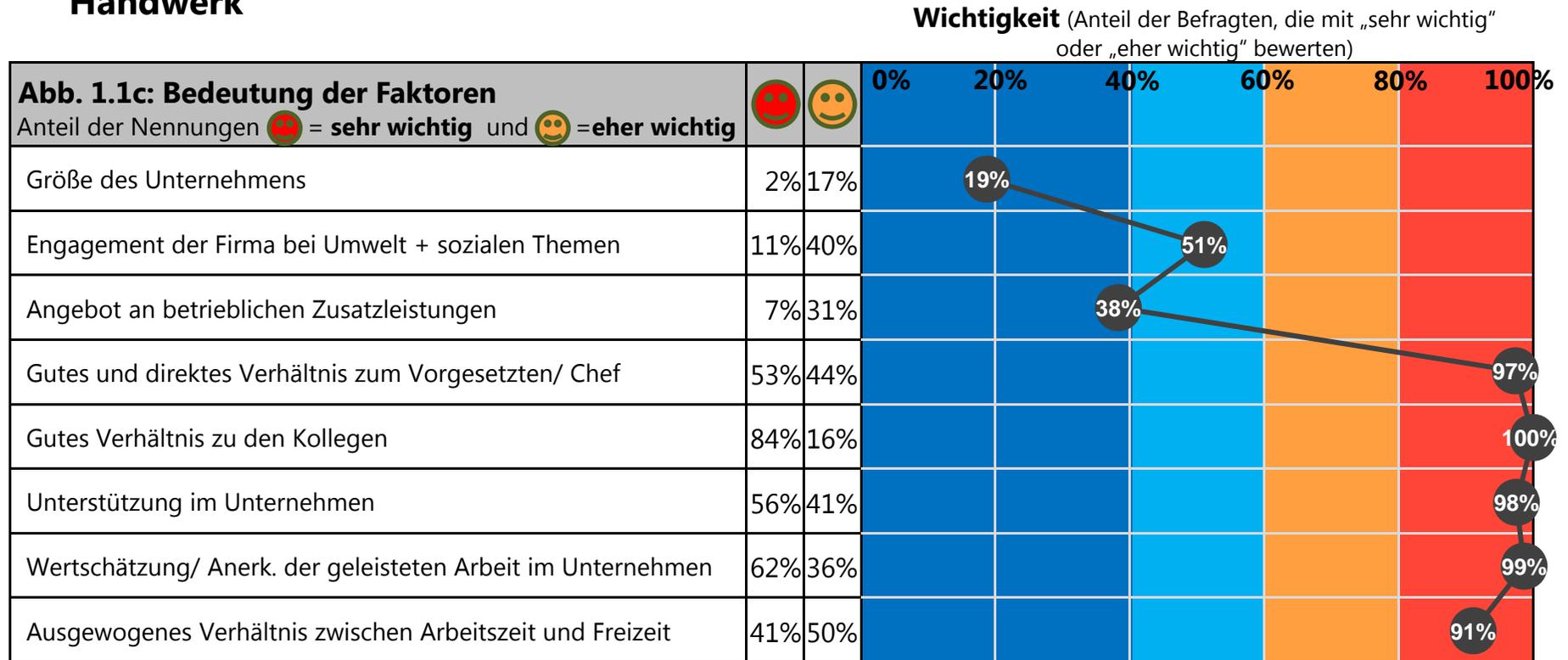
„Bitte sagen Sie uns zunächst, wie wichtig für Sie nachfolgende Kriterien bei der Auswahl des Berufes bzw. Arbeitsplatzes sind.“  
Skalierung: 1 = sehr wichtig; 2 = eher wichtig; 3 = eher unwichtig; 4 = ganz unwichtig

Rundungsdifferenzen möglich.

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Bedeutung der Faktoren aus Sicht der Azubis im Handwerk

- Bedeutung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**



Rundungsdifferenzen möglich.

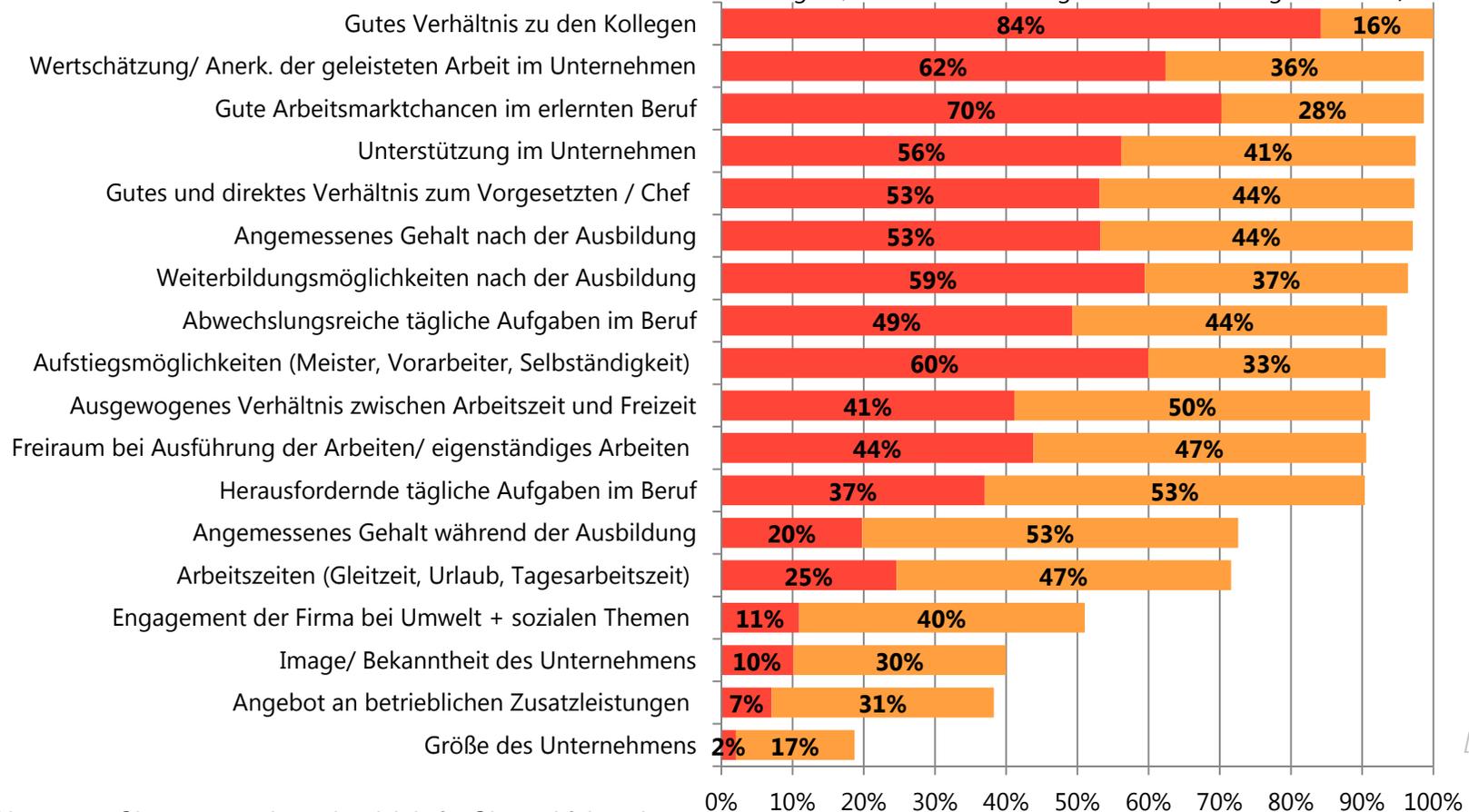
„Bitte sagen Sie uns zunächst, wie wichtig für Sie nachfolgende Kriterien bei der Auswahl des Berufes bzw. Arbeitsplatzes sind.“  
Skalierung: 1 = sehr wichtig; 2 = eher wichtig; 3 = eher unwichtig; 4 = ganz unwichtig

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Ranking nach Bedeutung der Faktoren für die Azubis

- Bedeutung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven**

**Abb. 1.1d: Ranking der Kriterien nach Wichtigkeit** (Anteil der Befragten, die mit „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ bewerten)



[N = 431-450]

„Bitte sagen Sie uns zunächst, wie wichtig für Sie nachfolgende Kriterien bei der Auswahl des Berufes bzw. Arbeitsplatzes sind.“  
Skalierung: 1 = sehr wichtig; 2 = eher wichtig; 3 = eher unwichtig; 4 = ganz unwichtig

**Legende:**  
Sehr wichtig (rot) | Eher wichtig (orange)

# 1. Gesamtbetrachtung der Ergebnisse

1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk

1.1.3 Bewertung der Faktoren der Arbeitszufriedenheit

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Bewertung der Faktoren aus Sicht der Azubis im Handwerk

- **Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk** (Die Faktoren sind dabei in absteigender Reihenfolge nach Wichtigkeit geordnet)

Bewertung in Schulnoten (Mittelwert)

<b>Abb. 1.1e: Bewertung der Faktoren</b> Anteil der Nennungen mit <b>sehr gut</b> und <b>gut</b> = 😊	1 Sehr gut	2	3	4	5	6 Ungenügend
Verhältnis zu den Kollegen	90%	1,6				
Wertschätzung/ Anerk. der geleisteten Arbeit im Unternehmen	68%		2,2			
Arbeitsmarktchancen im erlernten Beruf	78%		1,9			
Unterstützung im Unternehmen	77%		2,0			
Verhältnis und direkter Kontakt zu den Vorgesetzten	83%		1,8			
Gehalt nach der Ausbildung	49%			2,7		
Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung	83%		1,8			
Abwechslungsreichtum der täglichen Aufgaben im Beruf	72%		2,1			
Aufstiegsmöglichkeiten (Meister, Vorarbeiter, Selbständigkeit)	75%		2,0			
Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Freizeit	59%			2,3		

„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Bewertung der Faktoren aus Sicht der Azubis im Handwerk

- **Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk** (Die Faktoren sind dabei in absteigender Reihenfolge nach Wichtigkeit geordnet)

Bewertung in Schulnoten (Mittelwert)

<b>Abb. 1.1e: Bewertung der Faktoren *</b> Anteil der Nennungen mit <b>sehr gut</b> und <b>gut</b> = 😊	1 Sehr gut	2	3	4	5	6 Ungenügend
Freiraum bei Ausführung der Arbeiten/ eigenständiges Arbeiten	71%		2,1			
Herausforderung der täglichen Aufgaben im Beruf	73%		2,1			
Angemessenes Gehalt während der Ausbildung	44%			2,8		
Arbeitszeiten (Gleitzeit, Urlaub, Tagesarbeitszeit)	59%		2,4			
Engagement der Firma bei Umwelt + sozialen Themen	47%			2,7		
Image/ Bekanntheit des Unternehmens	57%		2,4			
Angebot an betrieblichen Zusatzleistungen	41%			3,0		

\*Auf die Abfrage der Bewertung der Größe des Unternehmens wurde verzichtet.

„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 1. Gesamtbetrachtung der Ergebnisse

1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk

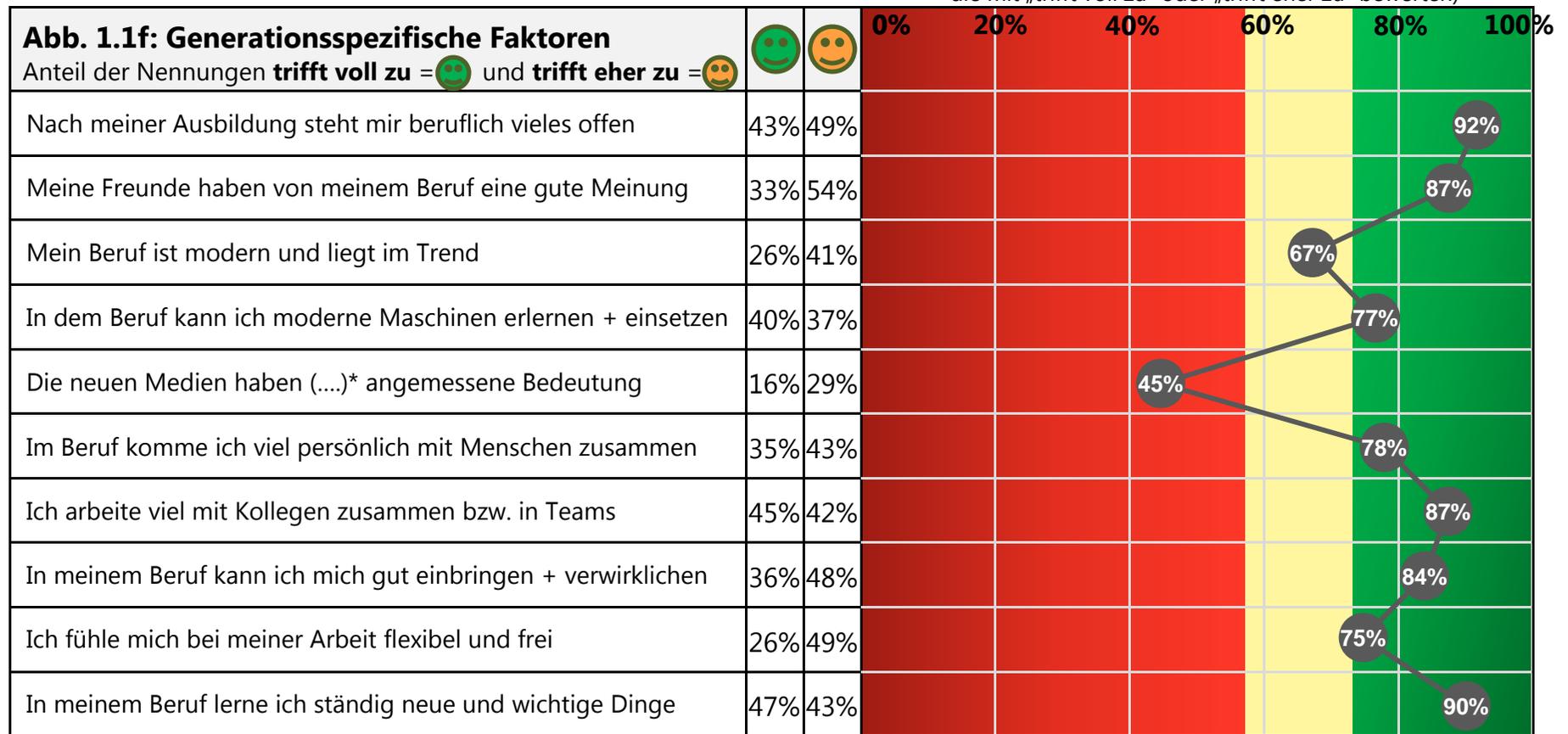
1.1.4 Ausprägung generationenspezifischer Faktoren der Arbeitszufriedenheit

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Generationenspezifische Faktoren

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten/ Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



\* in meinem Beruf

Rundungsdifferenzen möglich.

„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

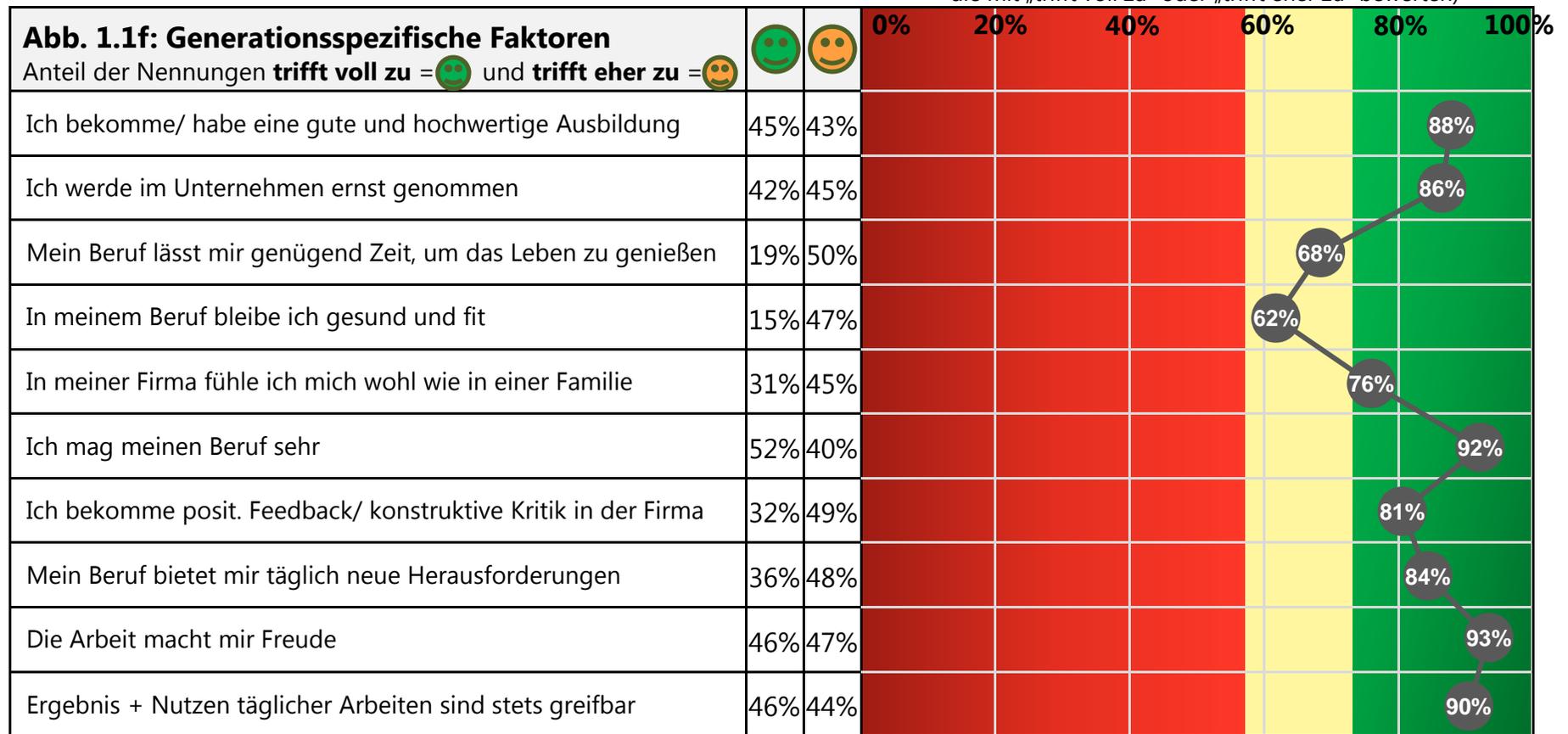
[N = 430-443]

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Generationenspezifische Faktoren

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten/ Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



Rundungsdifferenzen möglich.

„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

[N = 430-443]

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Key-Facts

- **Gesamtbewertung der Ausbildung:** Die Ausbildung im Handwerk wird mit einer Durchschnittsnote von 2,1 auffallend positiv bewertet. Rund 8 von 10 Azubis bewerten ihre handwerkliche Ausbildung mit gut oder sehr gut und nur 1% ist mit der Ausbildung unzufrieden (Noten mangelhaft und ungenügend).  $\frac{3}{4}$  der Auszubildenden (76%) planen schon jetzt im erlernten Berufsfeld zu arbeiten und/ oder sich dort weiterzubilden. Nur rund einer von 10 Befragten gibt an, nach der Lehre „neue Ausbildungswege“ (neue Lehre, schulische Ausbildung im anderen Bereich, sonstiges) jenseits des Lehrberufs beschreiten zu wollen.
- **Bedeutung der allgemeinen Faktoren der Arbeitszufriedenheit:** Bei den Faktoren der Arbeitszufriedenheit zeigen sich viele sehr wichtige Kriterien. Hier haben insbesondere auch die „weichen“ Faktoren - wie das Verhältnis zu Kollegen, Wertschätzung/ Anerkennung der Arbeit, Unterstützung im Unternehmen sowie ein gutes Verhältnis zum Chef - eine ganz zentrale Bedeutung. Weniger wichtig sind z.B. das Gehalt während der Ausbildung, die Größe des Unternehmens, betriebliche Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und das Engagement des Arbeitgebers bei Umwelt und sozialen Themen.
- **Bewertung der allgemeinen Faktoren der Arbeitszufriedenheit:** Bei der Bewertung der Faktoren zeigt sich ebenfalls ein insgesamt sehr positives Bild. Die wichtigen Faktoren werden überwiegend auffallend gut bewertet. So herrscht zum Beispiel eine hohe Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den Kollegen und zum Vorgesetzten. Auch die Arbeitsmarktchancen und die Möglichkeiten der Weiterbildung sind aus Sicht der Auszubildenden eine Stärke des Handwerks. Das Gehalt nach der Ausbildung ist der Kritischste unter den wichtigen Faktoren.  
Die weniger wichtigen Faktoren (z.B. betriebliche Zusatzleistungen, Bekanntheit des Unternehmens, Arbeitszeiten) schneiden dagegen vergleichsweise schwach ab. Hier ergeben sich daher für die Unternehmen Möglichkeiten der Differenzierung, denn die wichtigen Faktoren sind meist erfüllt.

# 1.1 Arbeitsbedingungen und Perspektiven

## Key-Facts

- **Generationspezifische Faktoren der Anforderungen an die Arbeitswelt:** Auch bei den generationsspezifischen Anforderungen zeigt sich an vielen Stellen ein sehr positives Bild. Insbesondere die Teamarbeit, das Lernen wichtiger und neuer Dinge, die Zusammenarbeit mit Kollegen, die Wertschätzung im Unternehmen und die hochwertige Ausbildung werden von den Auszubildenden hervorgehoben. Mehr als 9 von 10 Auszubildende haben Freude bei der Arbeit (93%), mögen ihren Beruf (92%) und geben an, dass ihnen nach der Ausbildung beruflich vieles offen steht (92%).

Andererseits glaubt 1/3 der Auszubildenden, dass der Beruf nicht fit und gesund hält, nicht genügend Zeit zum Genießen des Lebens bleibt sowie einen Beruf auszuüben, der nicht im Trend liegt. Insbesondere gibt sogar jeder 2. Proband (55%) aus der Generation der befragten Digital Natives an, dass die neuen Medien keine angemessene Bedeutung haben.

# 1. Gesamtbetrachtung der Ergebnisse

## 1.2 Mediennutzungsverhalten

### 1.2.1 Allgemeines Mediennutzungsverhalten

# 1.2 Mediennutzungsverhalten

## Ziel und Inhalt

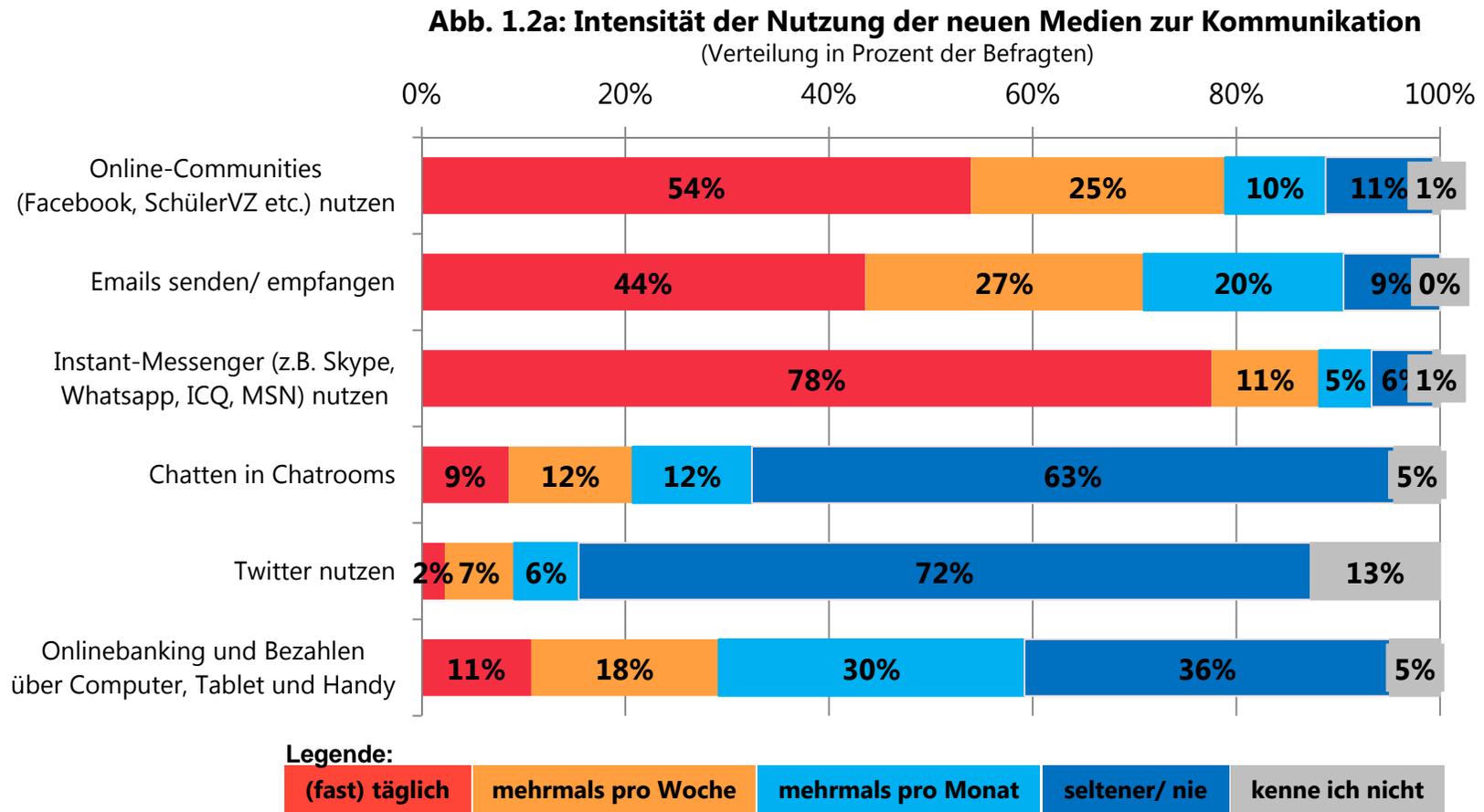
- **Gesamtüberblick:** Im zweiten Teil der Studie wird das Mediennutzungsverhalten der Auszubildenden im Handwerk untersucht. Dabei wird die Analyse auf die beruflich relevanten Aspekte der Information und Kommunikation (inkl. der Medien bzw. Aktivitäten zur Beschaffung und Bestellung) eingeschränkt.
- **Allgemeines Mediennutzungsverhalten:** Unter 1.2.1 wird zunächst die Intensität der Mediennutzung zur Information und Kommunikation allgemein erfragt, wobei nur die neuen bzw. digitalen Medien betrachtet werden, um festzustellen, inwieweit sich diese in der betrachteten Zielgruppe bereits etabliert haben.
- **Berufsbezogene Mediennutzung:** Unter 1.2.2 wird dann - mit ganz konkretem Bezug zu den beruflichen Aktivitäten - die Eignung alternativer Informationsquellen und Beschaffungswege ermittelt. Neben den digitalen Medien werden hier auch die klassischen Informationswege (z. B. Telefon, Printunterlagen) und nicht-digitalen Bestellwege (z.B. Telefon, Außendienst, Fax) integriert, damit ein Vergleich der Eignung bzw. Bewertung möglich ist.

So zeigen die Ergebnisse des gesamten Kapitels, mit welcher Intensität die Auszubildenden im Handwerk die neuen Medien bereits heute grundsätzlich und allgemein nutzen. Die künftige Relevanz der neuen Medien im Handwerk wird dann durch die Betrachtung der Eignung der klassischen und digitalen Wege zur beruflichen Beschaffung und Produktinformation in der Zielgruppe der Auszubildenden verdeutlicht.

# 1.2.1 Allgemeines Mediennutzungsverhalten

## Aktivitäten der **Kommunikation** in den neuen Medien

- **Kommunikation: Allgemeines Nutzungsverhalten der neuen Medien durch die Auszubildenden im Handwerk**



„Nun möchten wir gerne wissen, wie oft Sie nachfolgenden Aktivitäten zur Kommunikation im Internet nachgehen“.

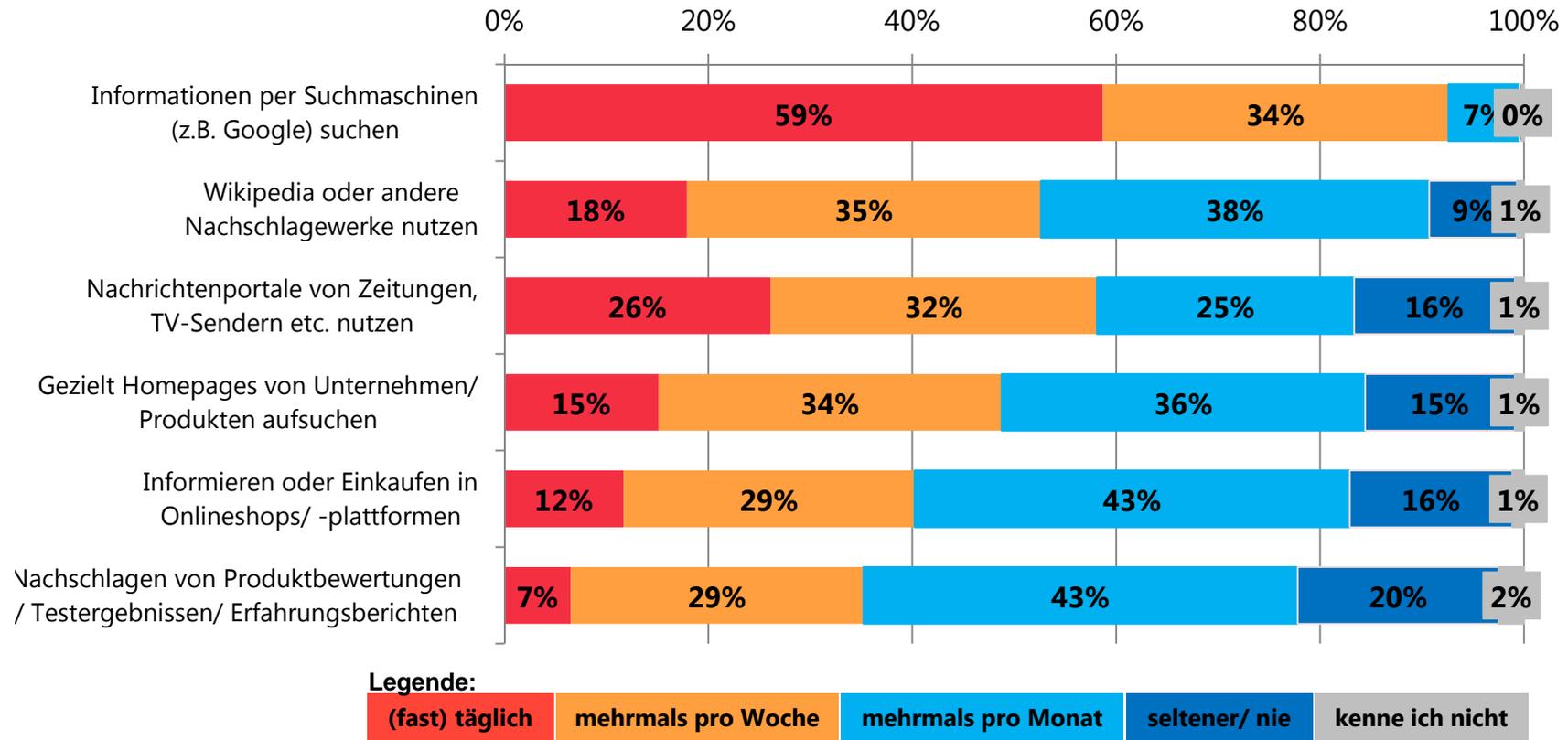
[N = 441-446]

# 1.2.1 Allgemeines Mediennutzungsverhalten

## Aktivitäten der Information in den neuen Medien

- **Information: Allgemeines Nutzungsverhalten der neuen Medien durch die Auszubildenden im Handwerk**

**Abb. 1.2b: Intensität der Nutzung der neuen Medien zur Information**  
(Verteilung in Prozent der Befragten)



„Nun möchten wir gerne wissen, wie oft Sie nachfolgenden Aktivitäten zur Information im Internet nachgehen“.

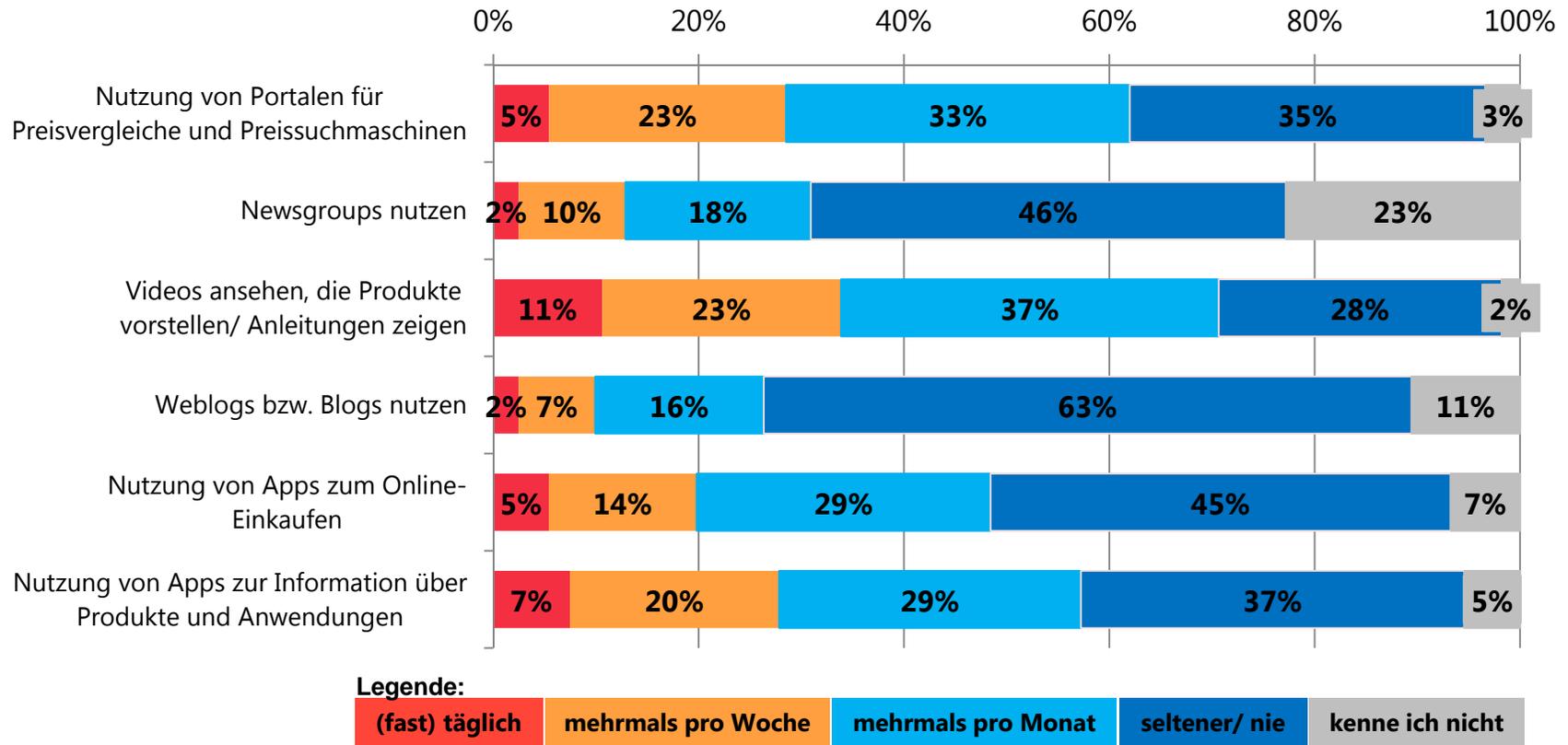
[N = 441-446]

# 1.2.1 Allgemeines Mediennutzungsverhalten

## Aktivitäten der Information in den neuen Medien

- **Information: Allgemeines Nutzungsverhalten der neuen Medien durch die Auszubildenden im Handwerk**

**Abb. 1.2b: Intensität der Nutzung der neuen Medien zur Information**  
(Verteilung in Prozent der Befragten)



„Nun möchten wir gerne wissen, wie oft Sie nachfolgenden Aktivitäten zur Information im Internet nachgehen“.

[N = 441-446]

# 1. Gesamtbetrachtung der Ergebnisse

## 1.2 Mediennutzungsverhalten

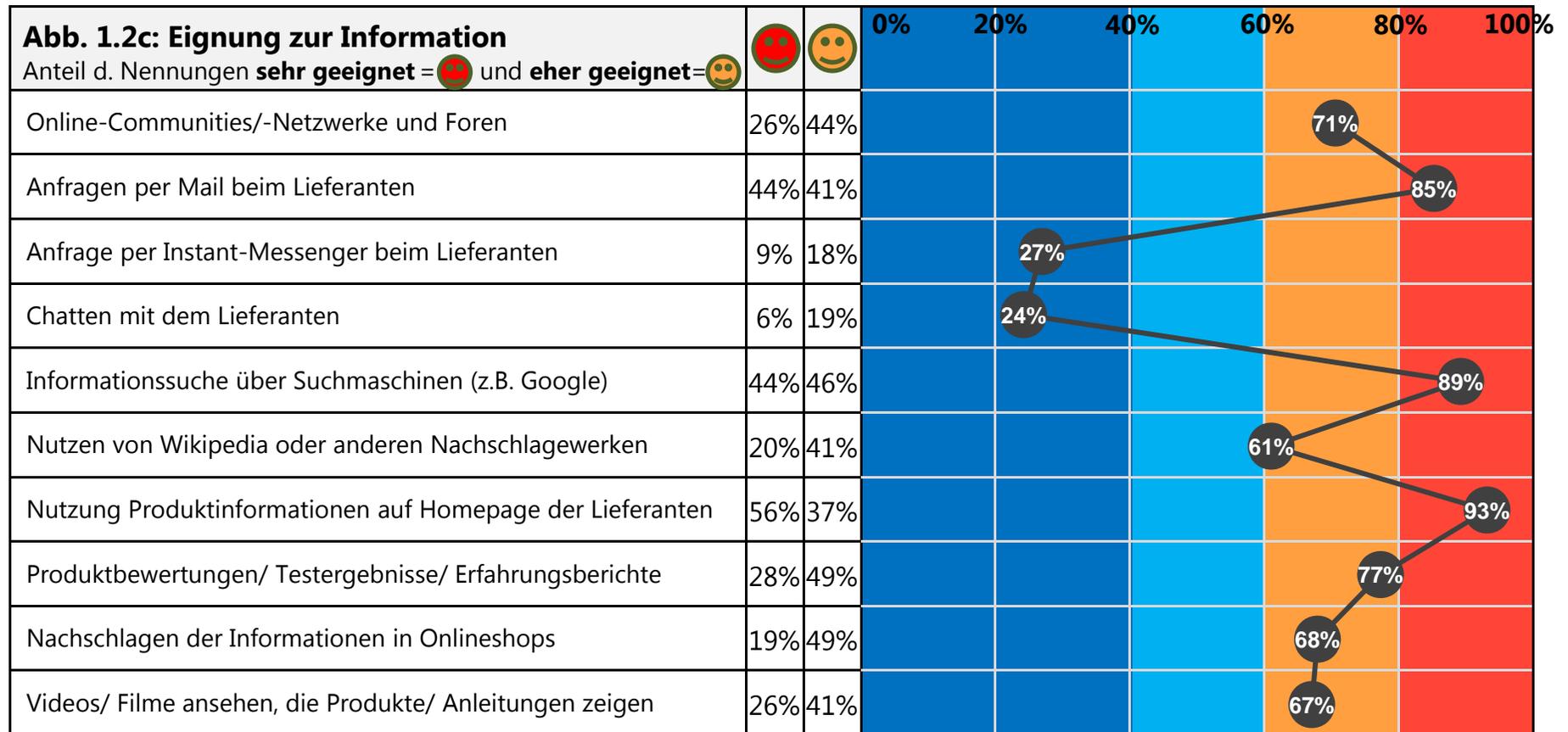
### 1.2.2 Berufsspezifisches Mediennutzungsverhalten

# 1.2.2 Berufsspezifische Mediennutzung

## Eignung alternativer Medien zur Produktinformation

- **Eignung alternativer Medien zur Produktinformation aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**

**Eignung zur Produktinformation** (Anteil der Befragten, die mit „sehr geeignet“ oder „eher geeignet“ bewerten)



„Angenommen Sie müssten für eine anstehende Tätigkeit im Unternehmen noch ein Teil/ Produkt beschaffen und sich darüber zunächst informieren (z.B. Produkthanwendung,...). Dabei stehen Ihnen nachfolgende Möglichkeiten zur Verfügung. Wie geeignet sind diese für Sie persönlich?“ Skalierung: 1 = sehr geeignet; 2 = eher geeignet; 3 = eher nicht geeignet; 4 = völlig ungeeignet

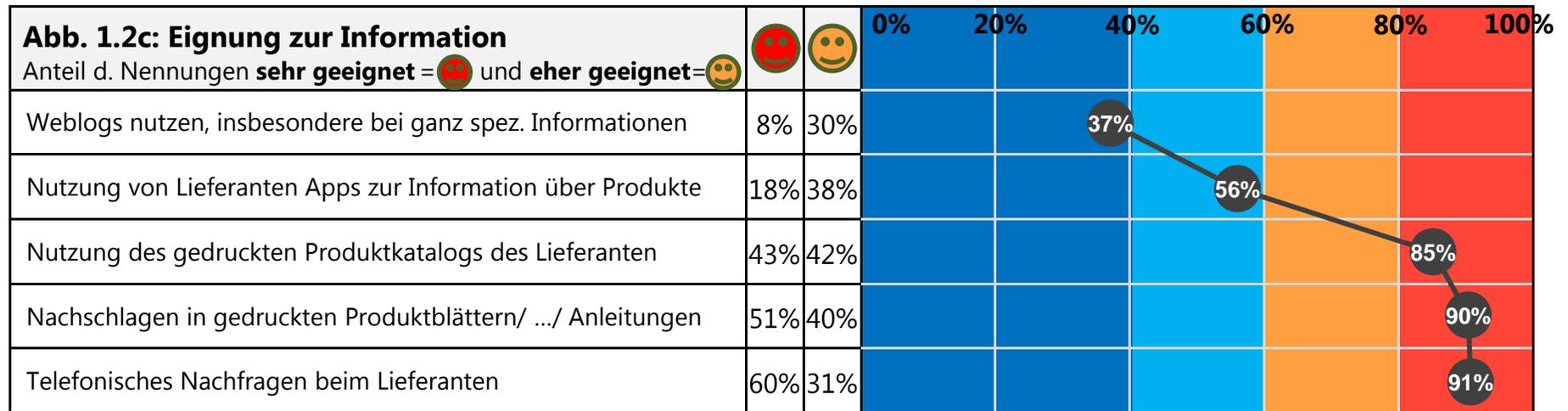
[N = 409-430]

# 1.2.2 Berufsspezifische Mediennutzung

## Eignung alternativer Medien zur Produktinformation

- **Eignung alternativer Medien zur Produktinformation aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**

**Eignung zur Produktinformation** (Anteil der Befragten, die mit „sehr geeignet“ oder „eher geeignet“ bewerten)



Rundungsdifferenzen möglich.

„Angenommen Sie müssten für eine anstehende Tätigkeit im Unternehmen noch ein Teil/ Produkt beschaffen und sich darüber zunächst informieren (z.B. Produkthanwendung, ...). Dabei stehen Ihnen nachfolgende Möglichkeiten zur Verfügung. Wie geeignet sind diese für Sie persönlich?“ Skalierung: 1 = sehr geeignet; 2 = eher geeignet; 3 = eher nicht geeignet; 4 = völlig ungeeignet

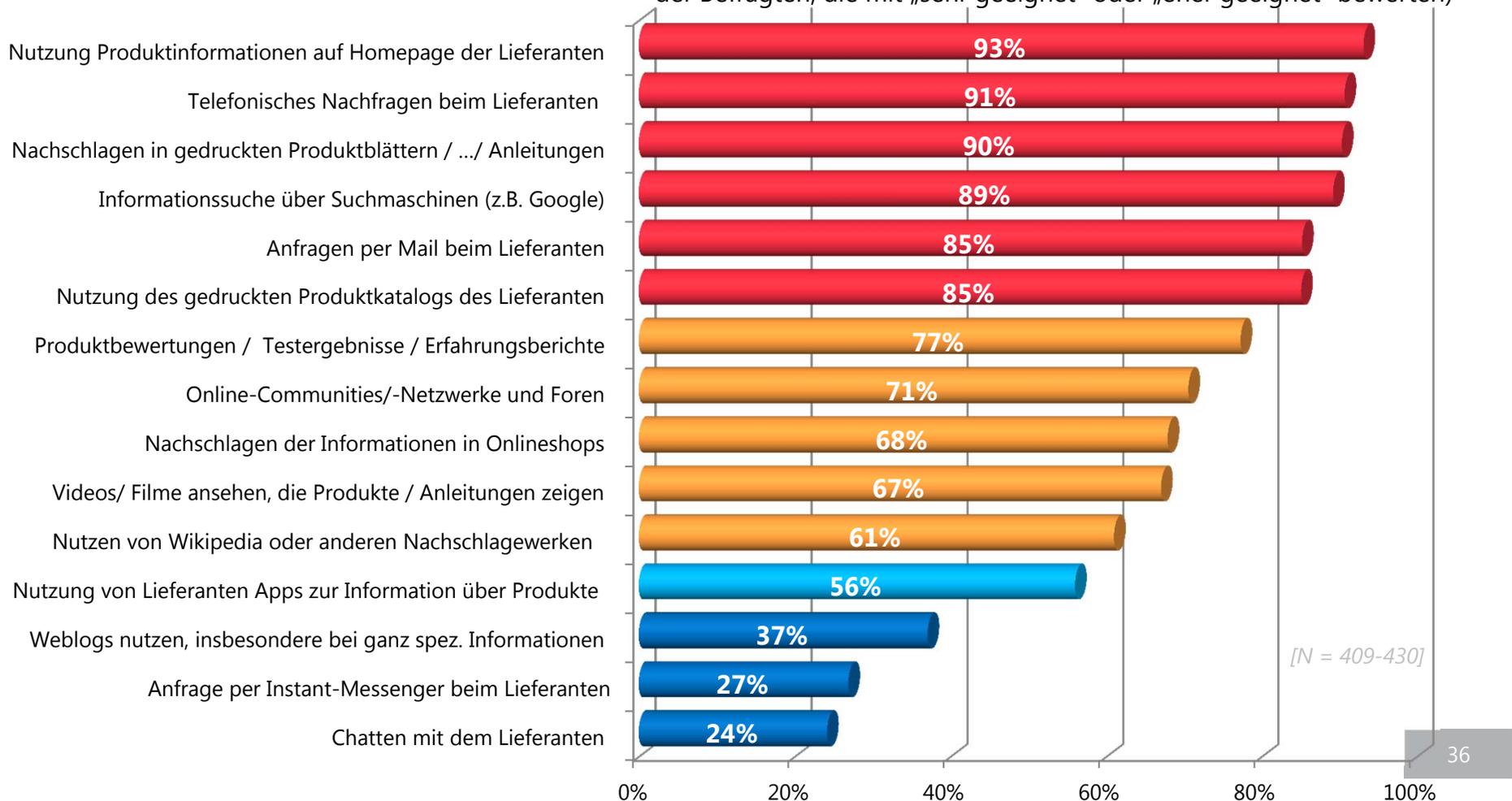
[N = 409-430]

# 1.2.2 Berufsspezifische Mediennutzung

## Ranking: Eignung alternativer Medien zur Produktinformation

### ● Eignung alternativer Medien zur Produktinformation aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk

Abb. 1.2d: Ranking der Eignung zur Produktinformation (Anteil der Befragten, die mit „sehr geeignet“ oder „eher geeignet“ bewerten)

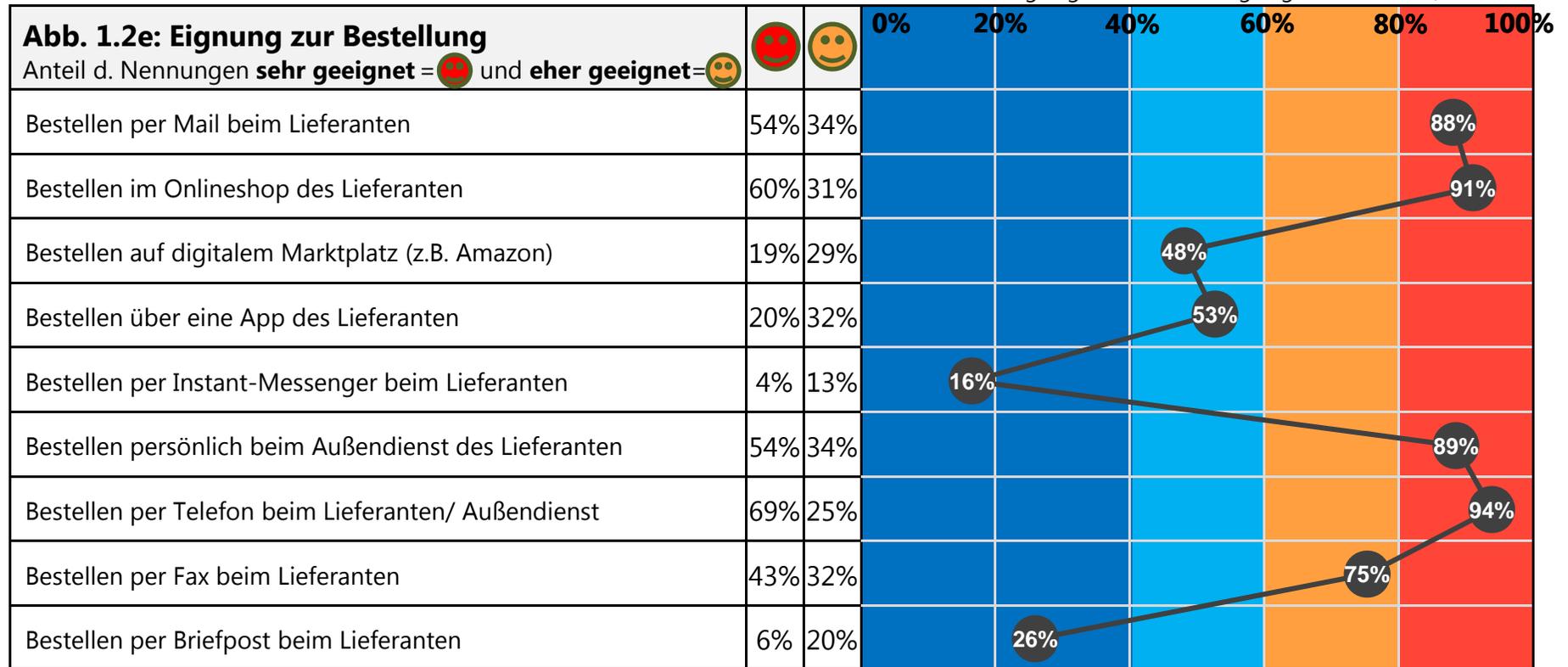


# 1.2.2 Berufsspezifische Mediennutzung

## Eignung alternativer Medien zur Bestellung

- **Eignung alternativer Medien zur Bestellung aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**

**Eignung zur Bestellung** (Anteil der Befragten, die mit „sehr geeignet“ oder „eher geeignet“ bewerten)



Rundungsdifferenzen möglich.

„Angenommen Sie müssten für den nächsten Auftrag im Unternehmen nun noch ein paar ganz konkrete Produkte bestellen. Wie geeignet erscheinen Ihnen dazu, für Sie persönlich, nachfolgende Möglichkeiten?“

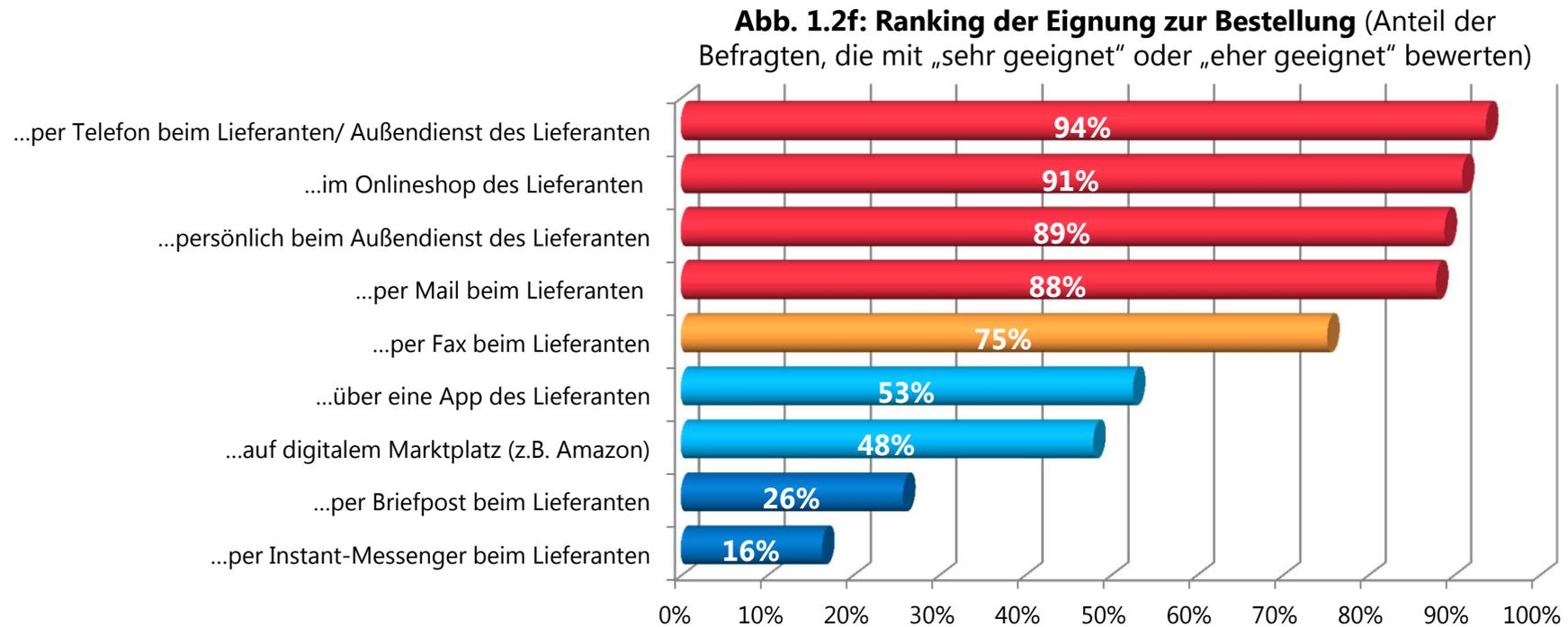
Skalierung: 1 = sehr geeignet; 2 = eher geeignet; 3 = eher nicht geeignet; 4 = völlig ungeeignet

[N = 416-437]

# 1.2.2 Berufsspezifische Mediennutzung

## Ranking: Eignung alternativer Medien zur Bestellung

- **Eignung alternativer Medien zur Bestellung aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**



[N = 416-437]

# 1.2 Mediennutzungsverhalten

## Key-Facts

- **Allgemeines Mediennutzungsverhalten:** Insgesamt haben sich die neuen Medien in der Zielgruppe des Nachwuchses im Handwerk bereits heute zu einem zentralen Bestandteil der Information und Kommunikation entwickelt, denn viele der betrachteten digitalen Aktivitäten werden von jeweils einem Großteil der befragten Auszubildenden intensiv oder zumindest regelmäßig genutzt.

**Kommunikation:** Im Rahmen der Kommunikation dominieren Online-Communities, Emails senden und empfangen sowie der Instant-Messenger. Hier ist eine mindestens mehrmalige Nutzung pro Woche die Regel. Den Instant-Messenger nutzen sogar 78% der Befragten täglich. Auch das Online-Banking wenden 6 von 10 Probanden regelmäßig (mehrmals pro Monat) an. Chatten und Twittern sind Aktivitäten, die vergleichsweise selten genutzt werden.

**Information:** Ebenso lassen sich bei der Informationssuche die Aktivitäten klar in eine Reihenfolge bringen. Es dominiert übergreifend die Suchmaschine (z.B. Google), die von 59% des Nachwuchses im Handwerk täglich und sogar von 93% mehrmals die Woche genutzt wird. Es folgen Wikipedia, Nachrichtenportale und gezieltes Aufsuchen von Homepages von Unternehmen – hier gibt rund jeder 2. Auszubildende eine Nutzungsintensität von mindestens mehrmals pro Woche an. Online-Shops und Bewertungsportale/ Produktbewertungen zeigen zwar geringere Nutzungsintensitäten, sind allerdings in der Zielgruppe etabliert und werden von rund 80% der Befragten mindesten mehrmals pro Monat zur Informationsbeschaffung genutzt. Auch die Apps haben bei den Auszubildenden bei geringerer Nutzungsintensität schon eine hohe Bedeutung. Rund jeder 2. Auszubildende im Handwerk kauft zumindest mehrmals im Monat per App online ein und nutzt Apps zur Information über Produkte und Anwendungen.

# 1.2 Mediennutzungsverhalten

## Key-Facts

- **Berufsspezifisches Mediennutzungsverhalten:** Bezüglich des berufsspezifischen Informations- und Beschaffungsverhaltens wird deutlich, dass die neuen Medien die klassischen Formen der Information und Beschaffung im Berufsleben überwiegend nicht ersetzen oder verdrängen, sondern gleichwertig als weitere Alternativen hinzukommen.

**Produktinformation:** Bei der Produktinformation sind neben dem telefonischen Nachfragen beim Lieferanten und den Printunterlagen inzwischen die Homepages der Unternehmen, Suchmaschinen und Mailanfragen die Medien mit extrem hohem Eignungsgrad für die Probanden der betrachteten Zielgruppe. Auch Videos, Produktbewertungen, Nachschlagewerke oder Online-Shops werden von ca. 2/3 der Zielgruppe zur Produktinformation als geeignet angesehen.

**Bestellung:** Auch im Rahmen der Bestellung von Produkten (im Berufsleben des Auszubildenden im Handwerk), haben der Online-Shop und die Mail zur telefonischen Bestellung und zur persönlichen Beschaffung über den Außendienst der Lieferanten aufgeschlossen. Diese digitalen und klassischen Bestellwege werden von rund 90% der Auszubildenden im Handwerk als geeignet angesehen. Auch der Bestellung per App wird inzwischen von jedem 2. Befragten eine entsprechende Eignung zugesprochen. Die Beschaffung per Briefpost hat kaum noch Bedeutung.

# 1. Gesamtbetrachtung der Ergebnisse

## 1.3 Einsatz digitaler Prozesse und Instrumente

### 1.3.1 Bedeutung der digitalen Prozesse und Instrumente

# 1.3 Einsatz digitaler Prozesse und Instrumente

## Ziel und Inhalt

- **Gesamtüberblick:** Während bisher das allgemeine und berufsbezogene Mediennutzungsverhalten von Personen bzw. dem Nachwuchs im Handwerk im Vordergrund stand, werden im Kapitel 1.3 die Handwerksunternehmen betrachtet. Dabei wird die Analyse der digitalen Instrumente um die digitalen Prozesse erweitert.

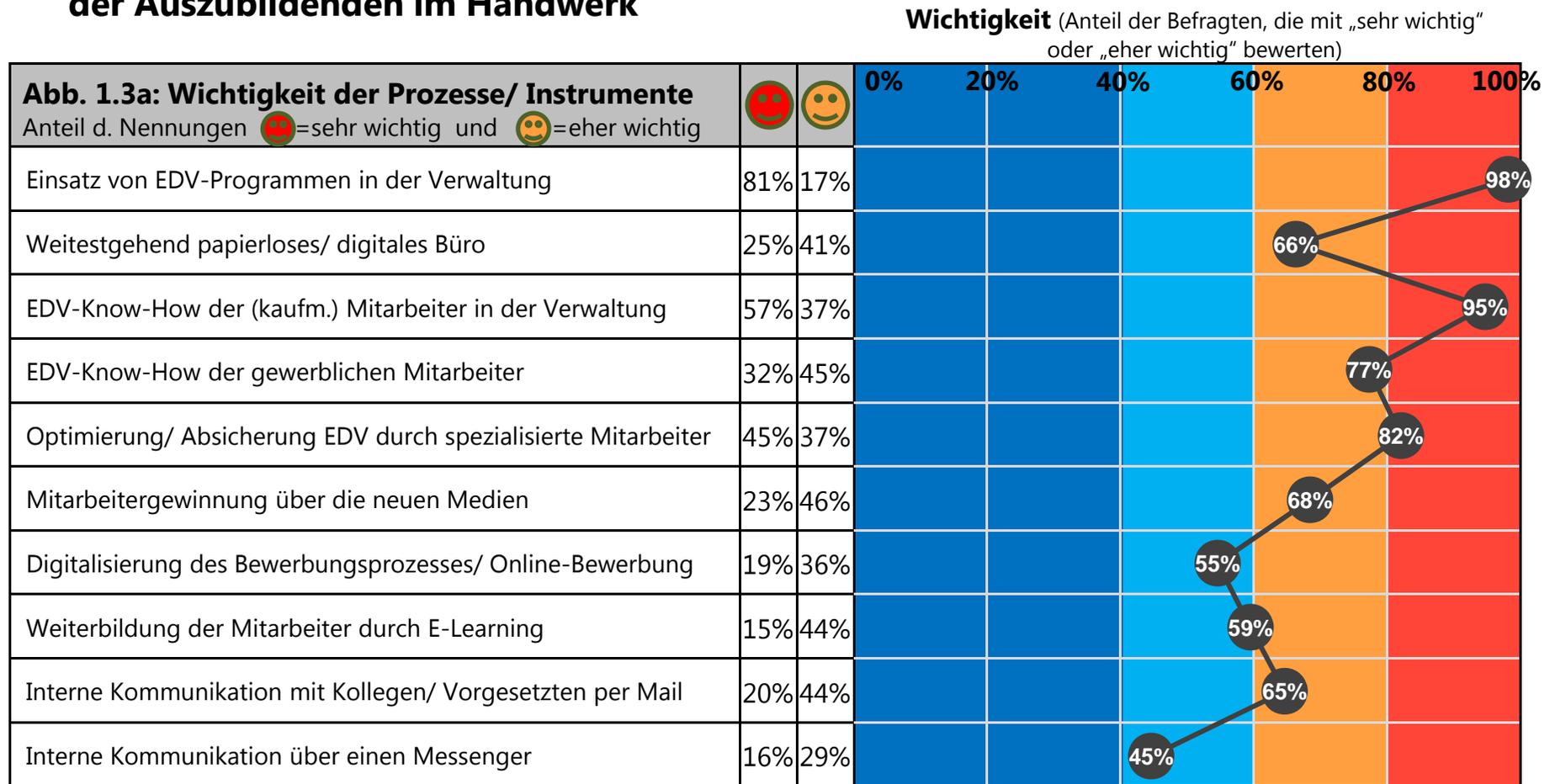
Die untersuchten Prozesse und Instrumente wurden ebenfalls auf Basis von Literaturrecherchen und Workshops mit Auszubildenden sowie hier insbesondere mit Experten aus Industrie und Handwerk erarbeitet. Die - nach Einschätzung der Experten - wichtigsten Prozesse und Instrumente bilden den Inhalt der Befragung und werden durch die Auszubildenden im Handwerk bewertet. Dabei sind die Prozesse und Instrumente untergliedert in *Organisation/ Personal* und *Produkte/ Arbeitsgeräte/ Logistik* sowie *Marketing/ Kommunikation*.

- **Bedeutung der digitalen Prozesse und Veränderungen:** Unter 1.3.1 werden die Auszubildenden in die Rolle der Unternehmensführung versetzt („*Angenommen Sie würden in 5 Jahren der Chef/ Inhaber von Ihrem jetzigen Handwerksunternehmen sein und müssten dieses dann auch entsprechend managen. Wie wichtig wären dabei für Sie nachfolgende digitale Instrumente bzw. Prozesse?*“.) Aus dieser Perspektive heraus wird bewertet, welche Bedeutung die Prozesse und Instrumente im Rahmen der Geschäftsführung durch den heranwachsenden Nachwuchs im Handwerk künftig haben werden.
- **Fitness der Firmen im Rahmen der digitalen Veränderung:** Abschließend bewerten die Auszubildenden aus ihrer Sicht, wie fit konkret der jeweils aktuelle Ausbildungsbetrieb beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente ist. So ergibt sich ein Gesamtbild für die Fitness des deutschen Handwerks beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente (aus der Sicht des Nachwuchses im Handwerk).

# 1.3.1 Bedeutung der Prozesse und Instrumente

## Organisation und Personal

- **Wichtigkeit digitaler Prozesse und Instrumente bei Organisation und Personal aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**



Rundungsdifferenzen möglich.

„Angenommen Sie würden in 5 Jahren der Chef/ Inhaber von Ihrem jetzigen Handwerksunternehmen sein und müssten dieses dann auch entsprechend managen. Wie wichtig wären dabei für Sie nachfolgende digitale Instrumente bzw. Prozesse?“  
Skalierung: 1 = sehr wichtig; 2 = eher wichtig; 3 = eher unwichtig; 4 = ganz unwichtig

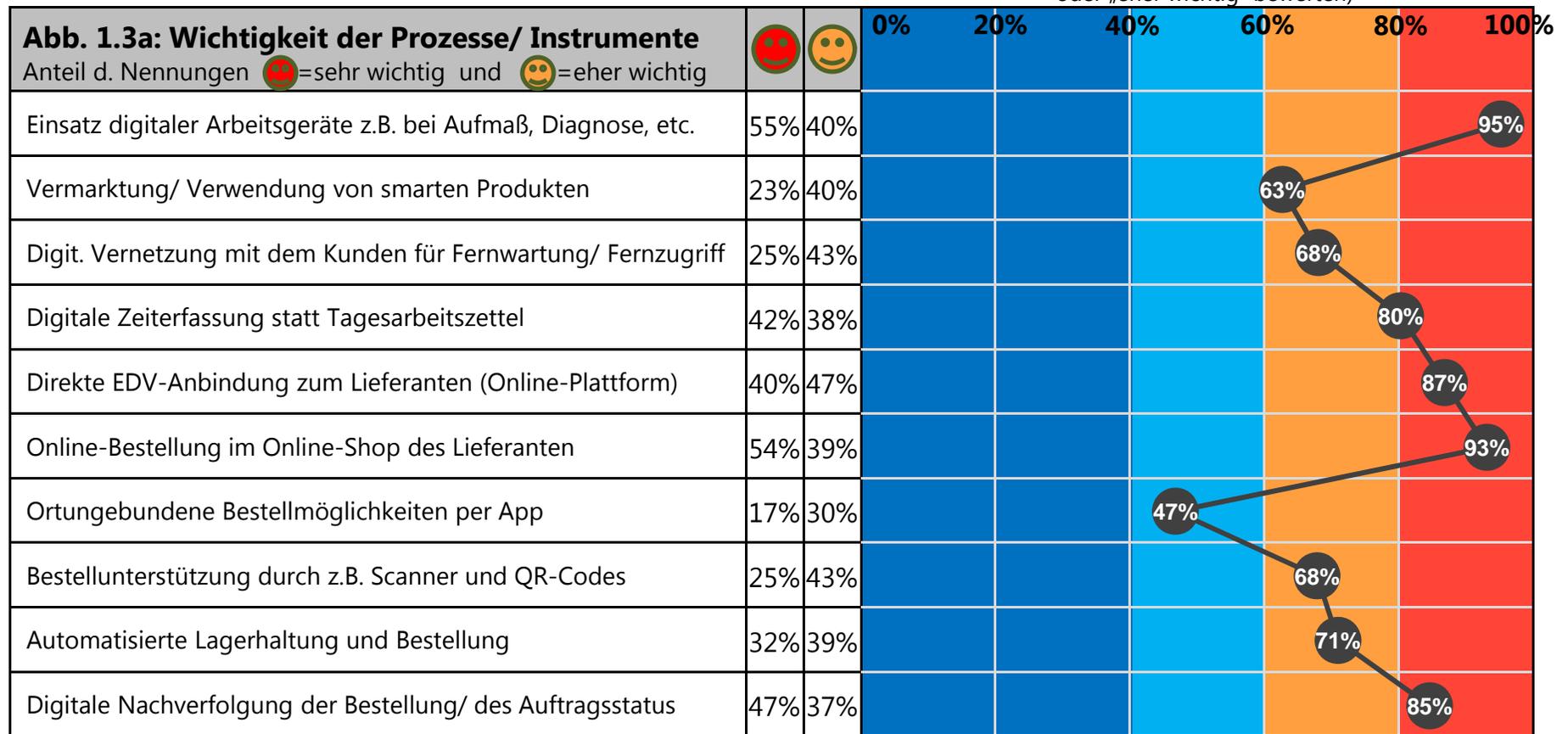
[N = 426-440]

# 1.3.1 Bedeutung der Prozesse und Instrumente

## Produkte und Arbeitsgeräte/ Beschaffung und Logistik

- **Wichtigkeit digitaler Prozesse und Instrumente bei Produkten/ Arbeitsgeräten/ Logistik aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**

**Wichtigkeit** (Anteil der Befragten, die mit „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ bewerten)



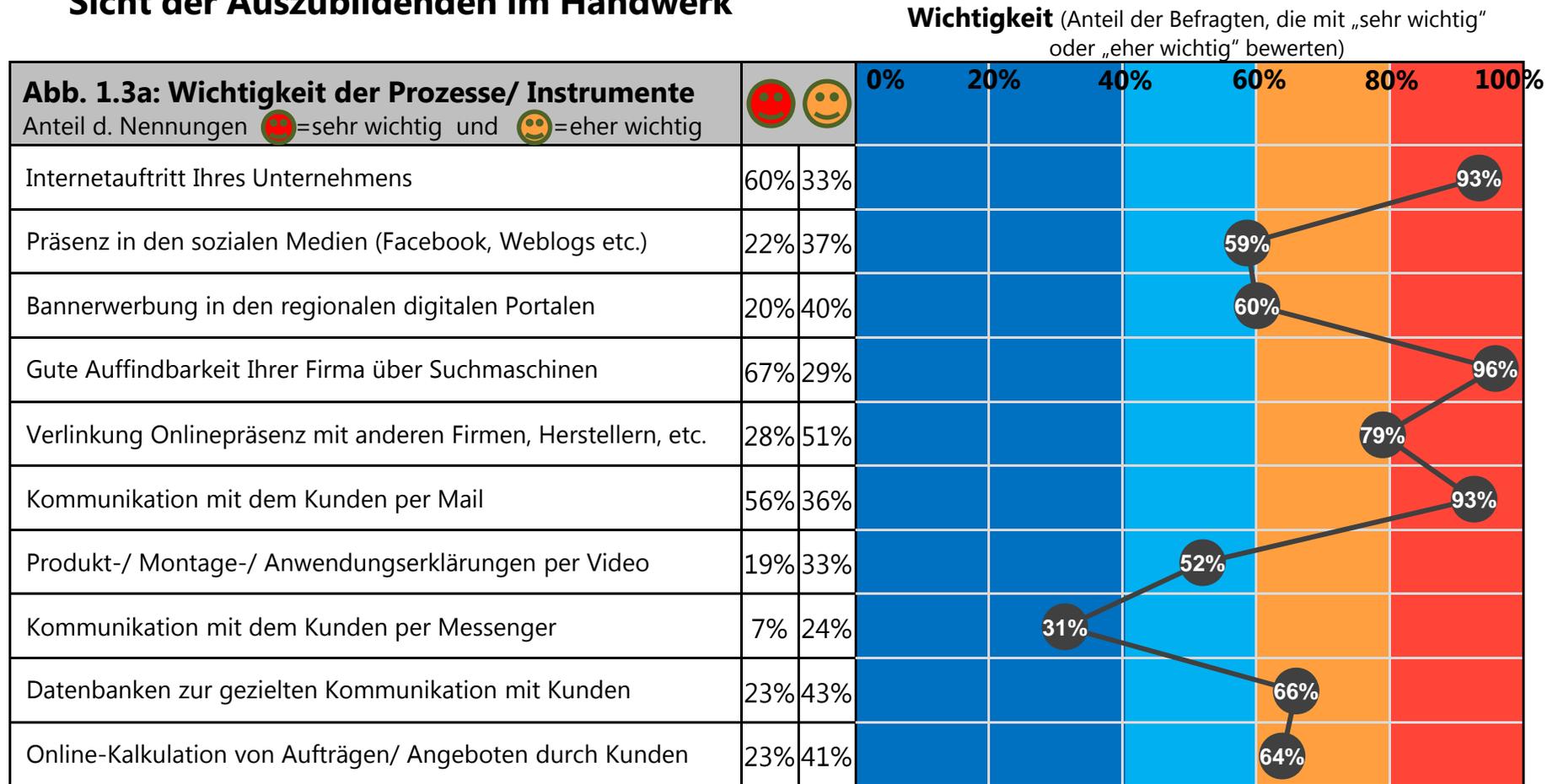
Rundungsdifferenzen möglich.

„Angenommen Sie würden in 5 Jahren der Chef/ Inhaber von Ihrem jetzigen Handwerksunternehmen und müssten dieses dann auch entsprechend managen. Wie wichtig wären dabei für Sie nachfolgende digitale Instrumente bzw. Prozesse?“  
Skalierung: 1 = sehr wichtig; 2 = eher wichtig; 3 = eher unwichtig; 4 = ganz unwichtig

# 1.3.1 Bedeutung der Prozesse und Instrumente

## Marketing und Kommunikation

- **Wichtigkeit digitaler Prozesse und Instrumente bei Marketing und Kommunikation aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**



„Angenommen Sie würden in 5 Jahren der Chef/ Inhaber von Ihrem jetzigen Handwerksunternehmen und müssten dieses dann auch entsprechend managen. Wie wichtig wären dabei für Sie nachfolgende digitale Instrumente bzw. Prozesse?“  
Skalierung: 1 = sehr wichtig; 2 = eher wichtig; 3 = eher unwichtig; 4 = ganz unwichtig

Rundungsdifferenzen möglich.  
[N = 426-440]

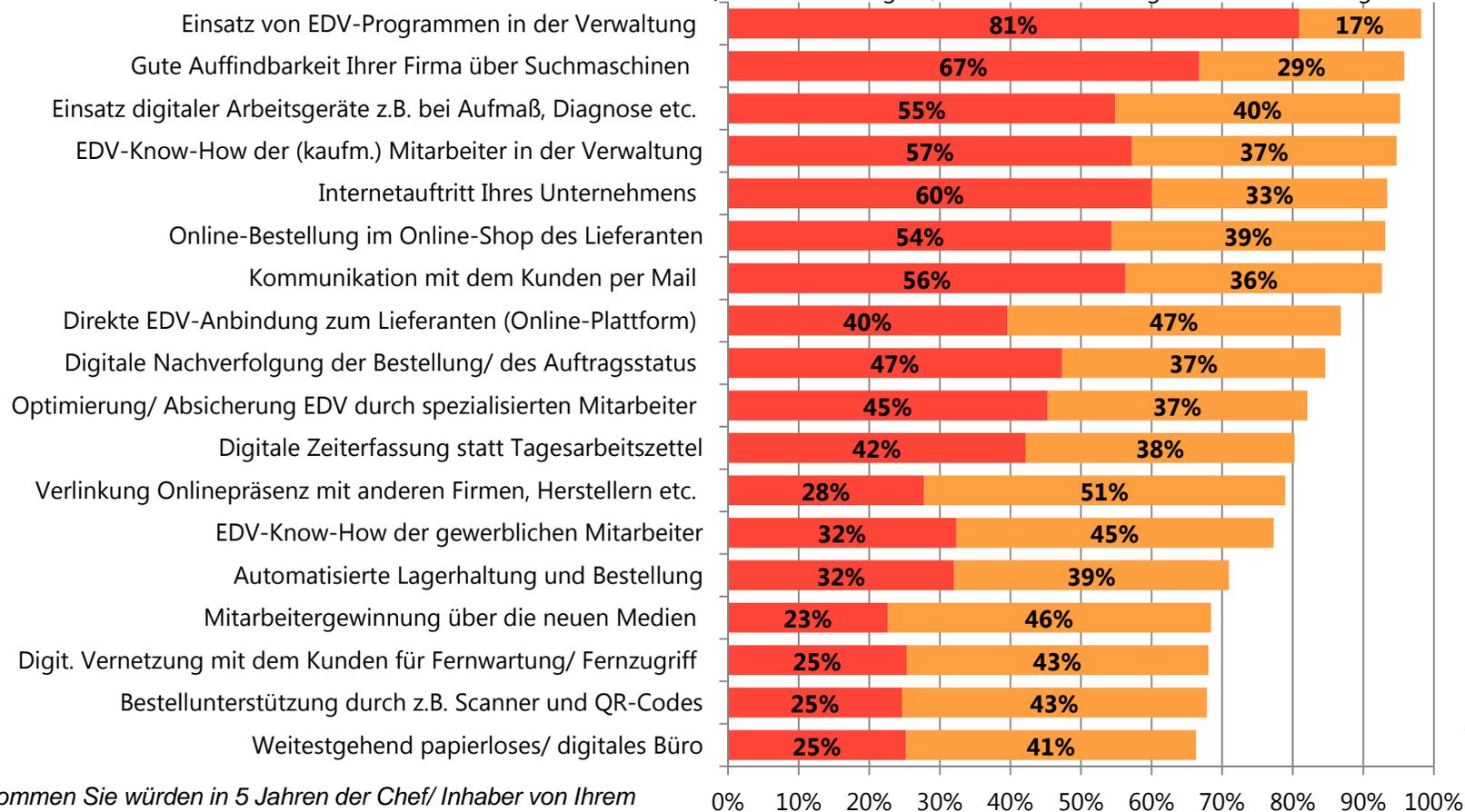
# 1.3.1 Bedeutung der Prozesse und Instrumente

## Ranking nach Wichtigkeit der Faktoren

- Die wichtigsten digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**

**Abb. 1.3b: Ranking der wichtigsten digitalen Prozesse und Instrumente**

(Anteil der Befragten, die mit „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ bewerten)



[N = 426-440]

„Angenommen Sie würden in 5 Jahren der Chef/ Inhaber von Ihrem jetzigen Handwerksunternehmen ... Wie wichtig wären dabei für Sie nachfolgende digitale Instrumente bzw. Prozesse?“  
Skalierung: 1 = sehr wichtig; 2 = eher wichtig, 3 = eher unwichtig; 4 = ganz unwichtig

**Legende:**  
Sehr wichtig (rot) | Eher wichtig (orange)

# 1. Gesamtbetrachtung der Ergebnisse

## 1.3 Einsatz digitaler Prozesse und Instrumente

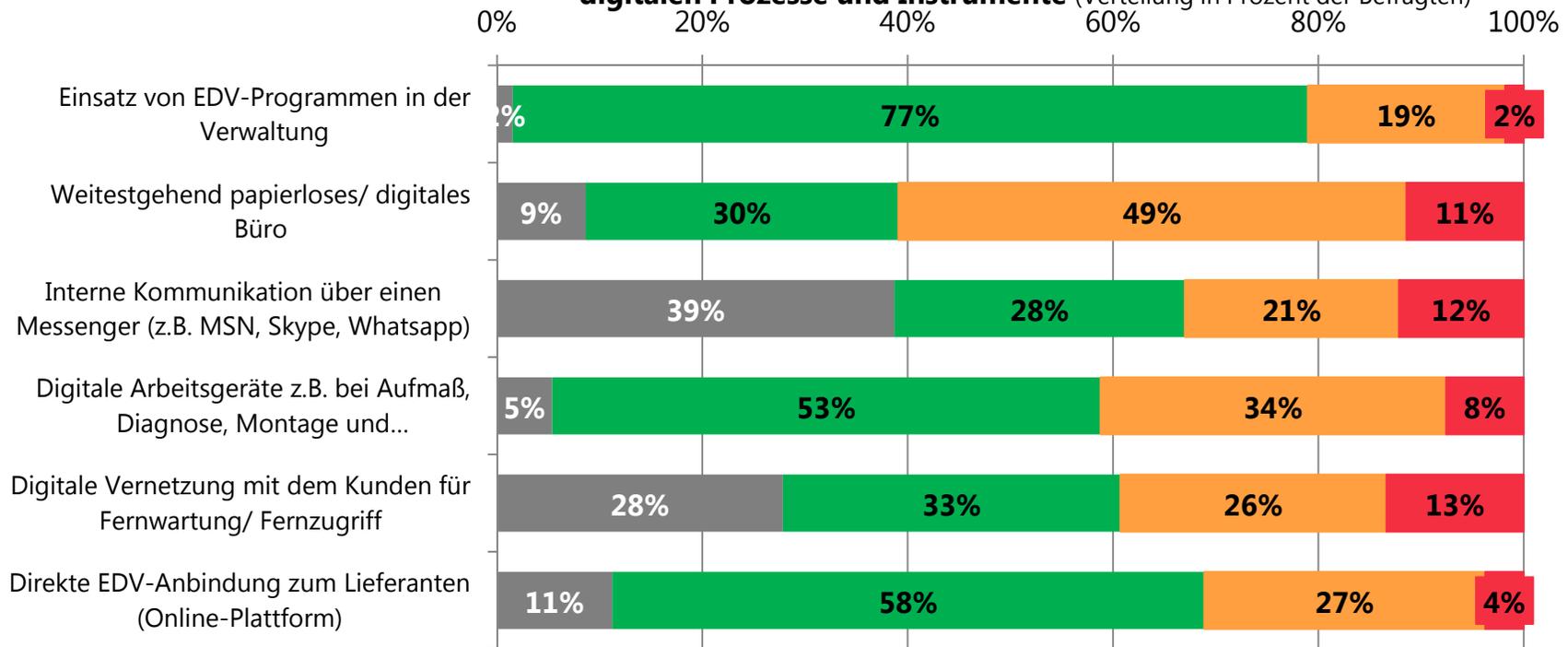
### 1.3.2 Fitness der Firmen beim Einsatz der Prozesse und Instrumente

# 1.3.2 Fitness der Firmen

## Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**

**Abb. 1.3c: Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente** (Verteilung in Prozent der Befragten)



**Legende:**



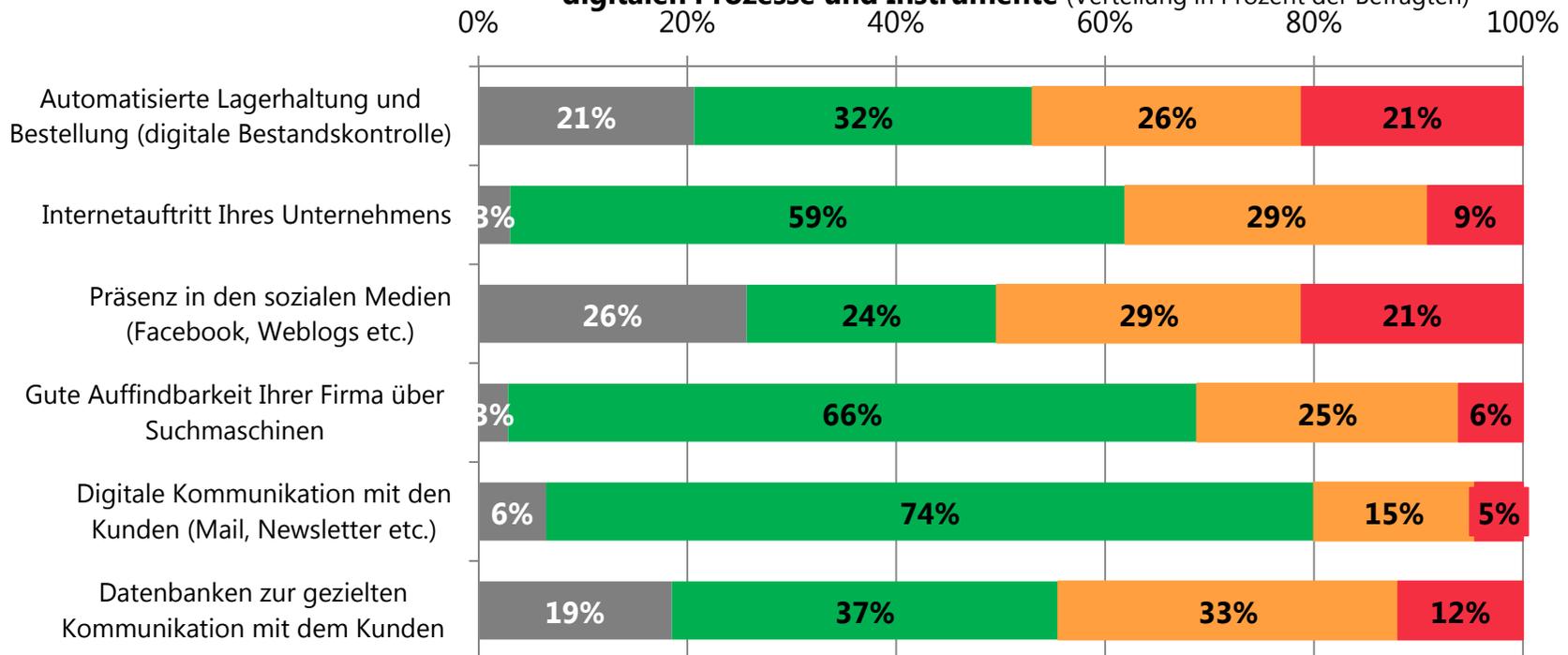
„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 335-428]

# 1.3.2 Fitness der Firmen

## Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden im Handwerk**

**Abb. 1.3c: Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente** (Verteilung in Prozent der Befragten)



**Legende:**



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 335-428]

# 1.3.2 Fitness der Firmen

## Ranking nach bereits vorhandener Fitness

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach vorhandener Fitness**

**Abb. 1.3d: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach schon vorhandener Fitness** (Anteil der Befragten, die mit „sind wir schon gut für die Zukunft gerüstet“ bewerten)



[N = 335-428]

„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

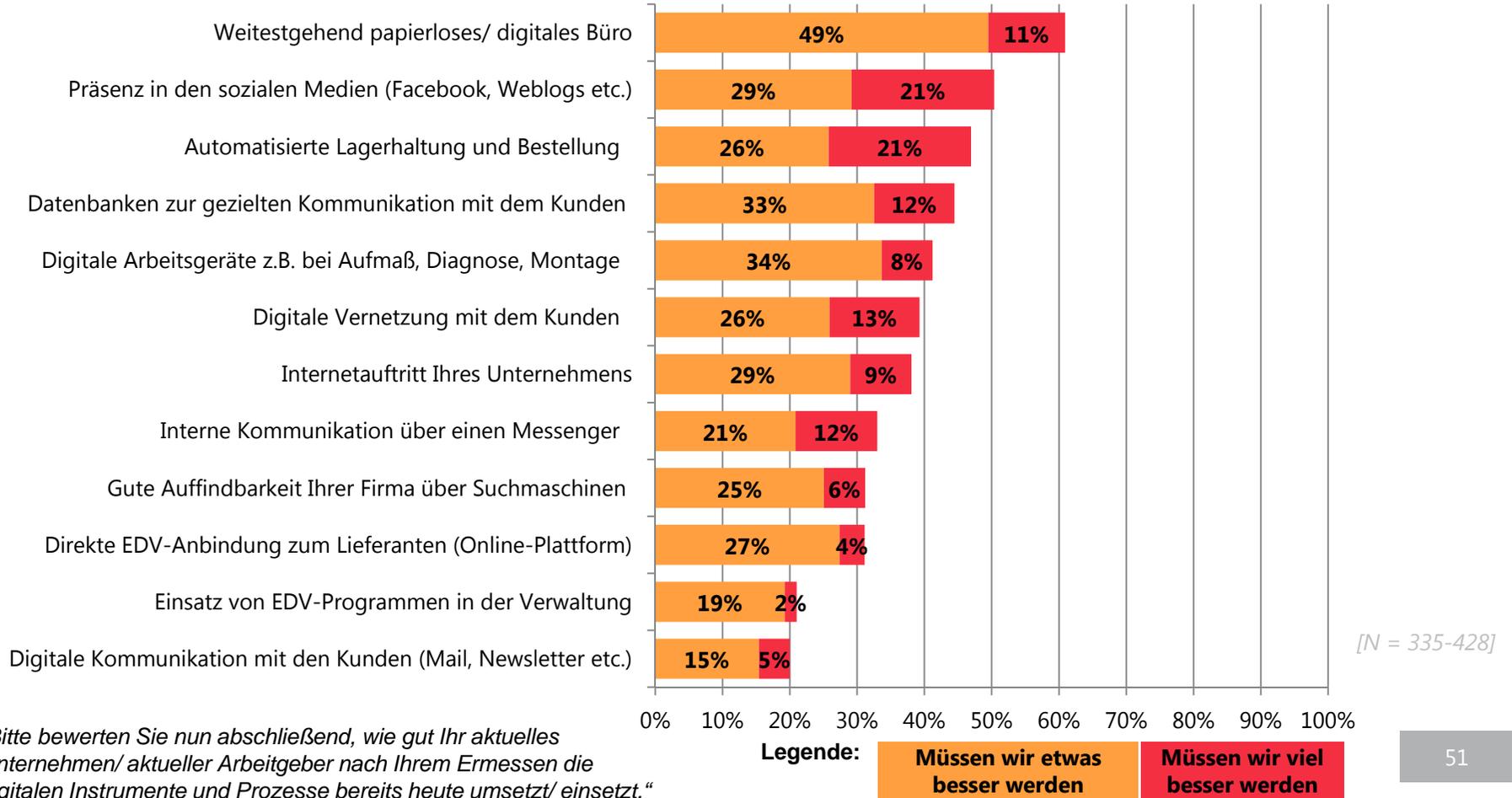
Legende: **Sind wir schon gut für Zukunft gerüstet**

# 1.3.2 Fitness der Firmen

## Ranking nach Verbesserungspotenzial

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

**Abb. 1.3d: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**  
 (Anteil der Befragten, die mit „müssen etwas besser werden“ oder „müssen viel besser werden“ bewerten)



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

# 1.3 Einsatz digitaler Prozesse und Instrumente

## Key-Facts

- **Bedeutung der digitalen Prozesse und Veränderungen:** Im Gesamtbild der Ergebnisse ordnet der Nachwuchs im Handwerk allen betrachteten Prozessen und Instrumenten eine hohe Bedeutung zu. Selbst die Prozesse und Instrumente mit der geringsten Bedeutung werden von mindestens  $\frac{3}{4}$  der Befragten mit wichtig (sehr wichtig oder eher wichtig) bewertet. Die größte Bedeutung haben der Einsatz der EDV in der Verwaltung, die Auffindbarkeit in Suchmaschinen, die digitalen Arbeitsgeräte, das EDV-Know, der Internetauftritt des Unternehmens, die Onlinebestellung im Online-Shop des Lieferanten sowie die Kommunikation per Mail – hier bewerten mehr als 9 von 10 Auszubildenden mit „eher wichtig“ oder „sehr wichtig“.
- **Fitness der Firmen im Rahmen der digitalen Veränderung:** In der abschließenden Bewertung der Fitness der Firmen bei ausgewählten Prozessen und Instrumenten zeigt sich bereits eine recht gute Fitness für die vorher als wichtig bewerteten Bereiche – z. B. für den Einsatz der EDV in der Verwaltung, für die digitale Kommunikation mit dem Kunden, für die Auffindbarkeit in Suchmaschinen und für den Internetauftritt sowie die EDV-Anbindung zum Lieferanten – hier sehen mindestens jeweils 6 von 10 Probanden ihren Ausbildungsbetrieb schon jetzt für die Zukunft gut gerüstet.  
Den größten Handlungsbedarf sehen die Nachwuchshandwerker beim papierlosen Büro (60% der Befragten meinen, dass ihr Ausbildungsbetrieb hier etwas oder viel besser werden muss). Es folgen die Präsenz in den sozialen Medien, die automatisierte Lagerhaltung und Bestellung sowie die Datenbanken – hier sieht knapp jeder 2. Befragte Handlungsbedarf bei seinem Arbeitgeber.

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

### Ziel und Inhalt

- **Inhalt:** Ziel dieses Kapitels ist es, die gewerkespezifischen Unterschiede aufzuzeigen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Bewertung der Wichtigkeiten bei den Faktoren der Arbeitszufriedenheit ebenso wie das allgemeine Mediennutzungsverhalten und die Eignung der Medien zur Information/ Kommunikation und Bestellung aus den Verhaltensweisen der betrachteten Generation resultieren und nicht bzw. kaum gewerkespezifische Unterschiede aufweisen.

So konzentrieren sich die nachfolgenden Inhalte auf die Bewertung der einzelnen Gewerke durch die Auszubildenden (a) bezüglich der Zufriedenheit mit der Arbeit und der Ausbildung sowie (b) bezüglich der Fitness der Ausbildungsbetriebe beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente.

- **Auswahl der Gewerke:** Eine detaillierte Analyse aller denkbaren Gewerke würde den Untersuchungsaufbau sprengen und eine hinreichend große Stichprobe je Gewerk erfordern. So konzentriert sich die nachfolgende Analyse auf Gewerkegruppen – also die Gruppierung ähnlicher Gewerke zu einzelnen Untersuchungsklustern (wie einleitend im Untersuchungsaufbau erläutert).

Tischler, Schreiner
Klassischer Bau: Maurer, Trockenausbau, Dach, Zimmermann, Gipser, Stuckateur, Isolierer
Heizung
Elektrohandwerk inkl. Haus-, Solar- und Sicherheitstechnik
KFZ
Schlosser / Metallbau
Handwerkliche / gewerbliche Ausbildung in Industriebetrieben

*Aufgrund einer zu geringen Stichprobe erfolgt bei den Gruppen Fliesenleger/Sanitär sowie bei Maler, Lackierer, Tapezierer, Bodenleger und Rollladen-, Markisenbauer oder Fenster-, Fassaden-, Glashandwerker keine isolierte Auswertung.*

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

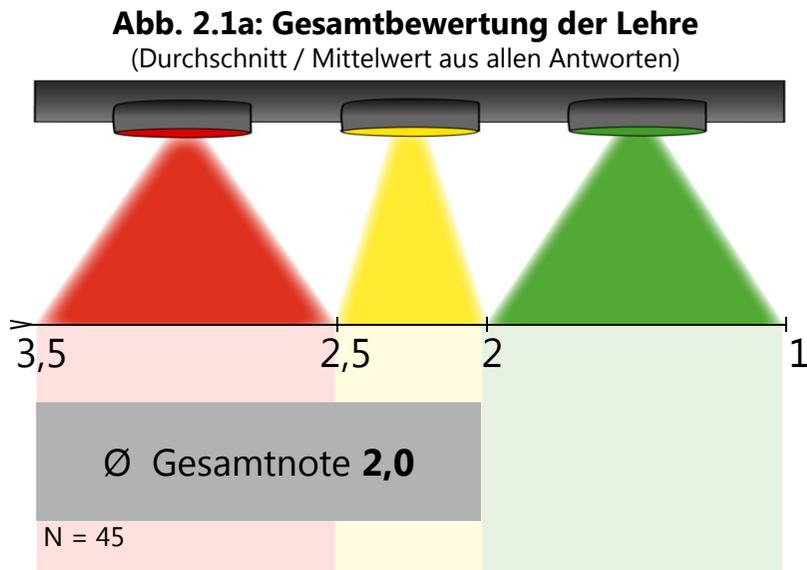
### 2.1 Klassischer Bau

#### 2.1.1 Bewertung der Arbeitszufriedenheit

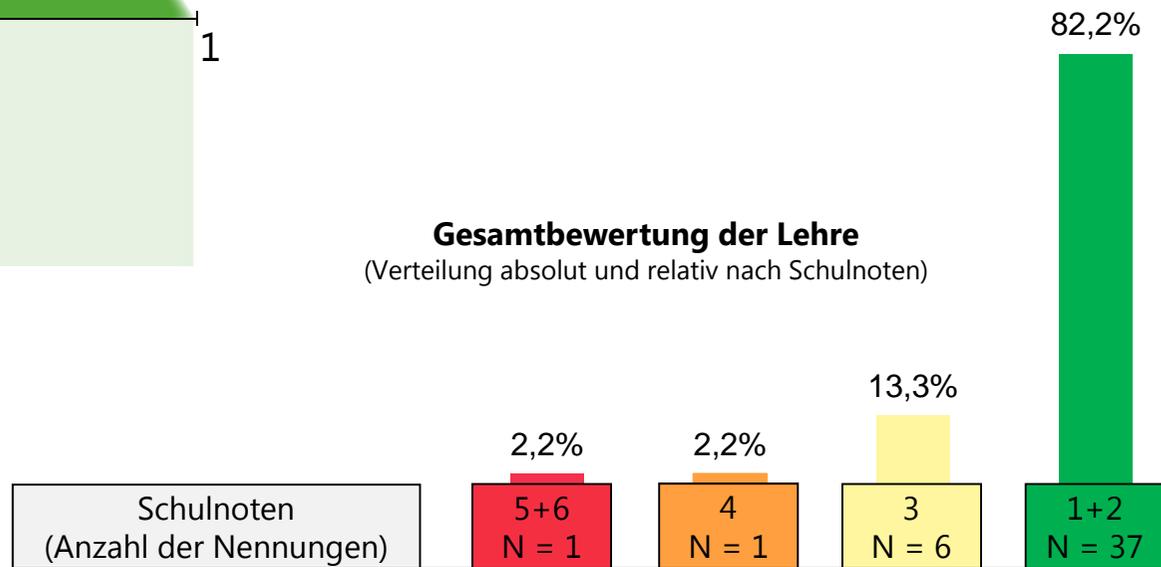
# 2.1 Klassischer Bau

## Gesamtzufriedenheit

- **Gesamtbewertung der Lehre aus Sicht der Auszubildenden**



**Gesamtbewertung der Lehre**  
(Verteilung absolut und relativ nach Schulnoten)

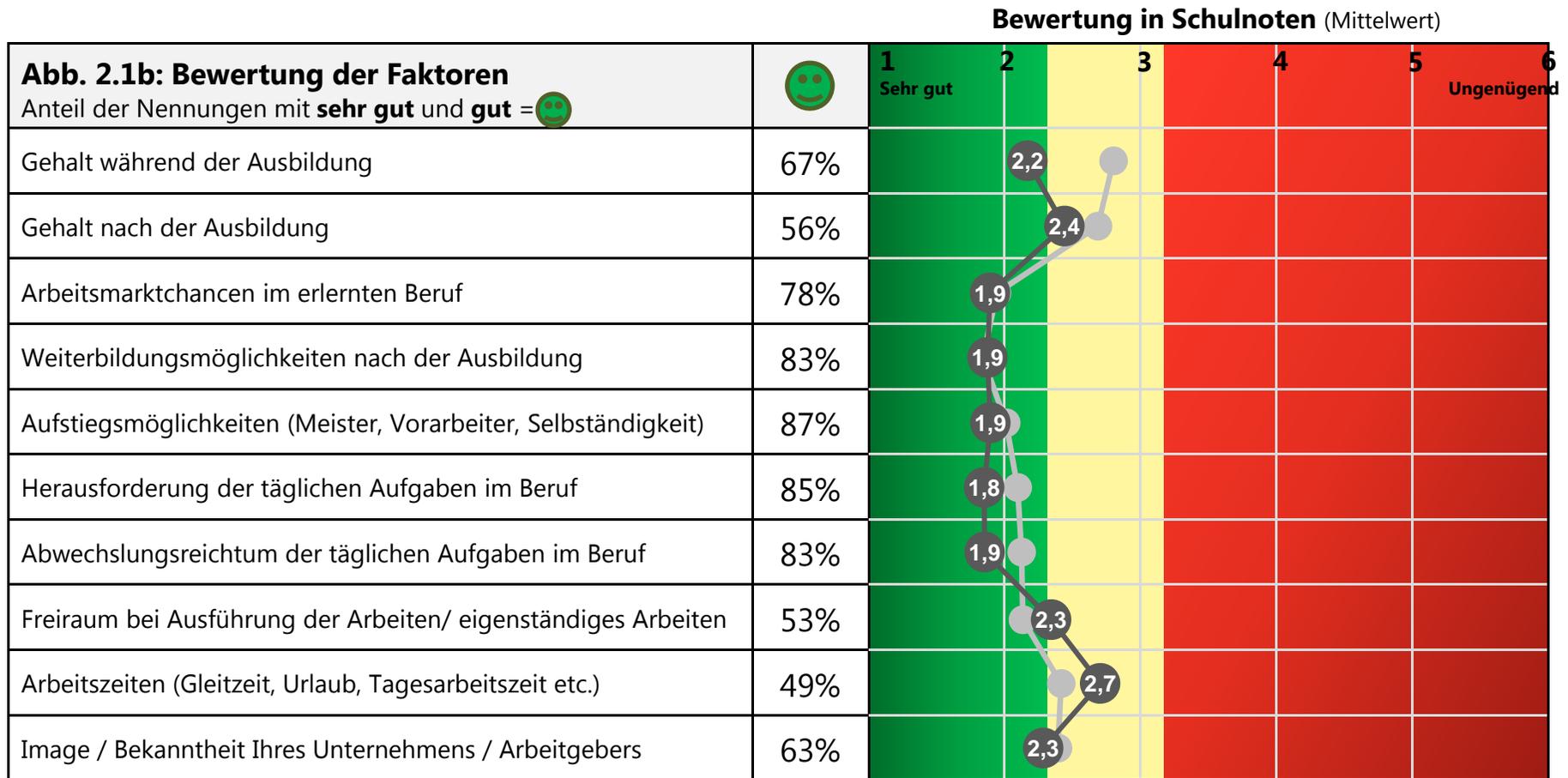


„Mit welcher Schulnote würden Sie Ihre Ausbildung/ Lehre insgesamt zusammenfassend bewerten?“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 2.1 Klassischer Bau

## Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**

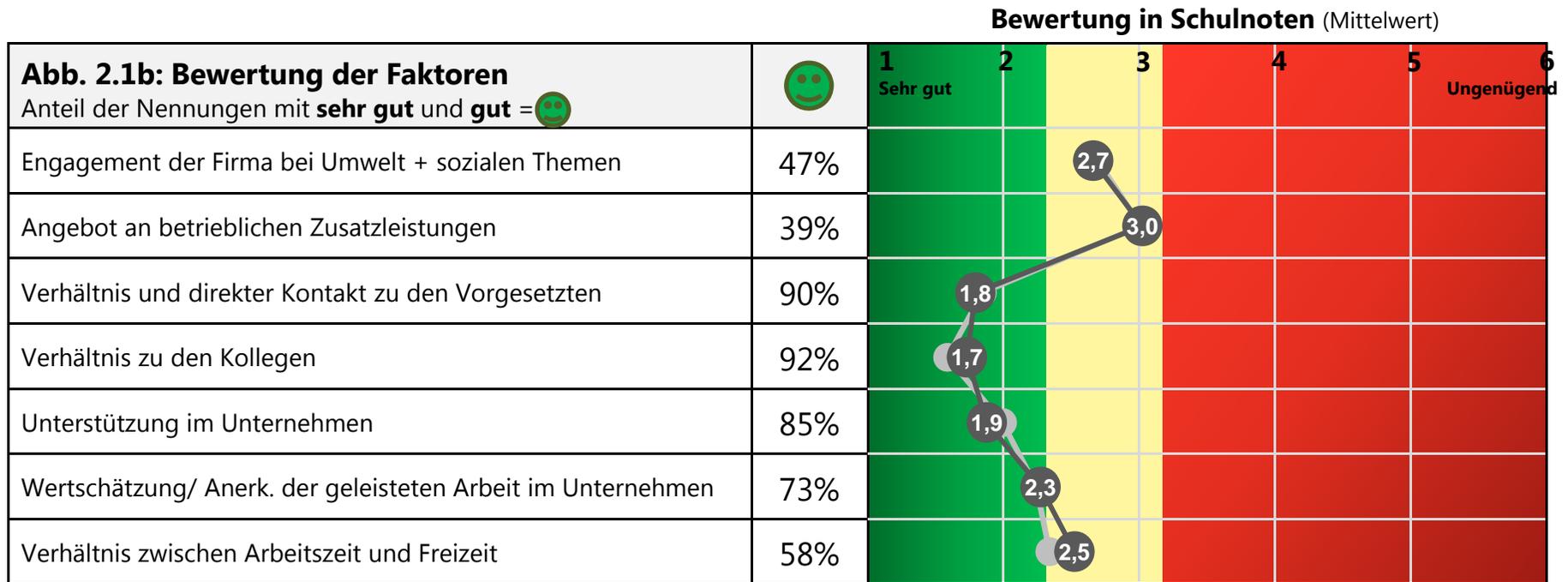


„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
 Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 2.1 Klassischer Bau

## Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**



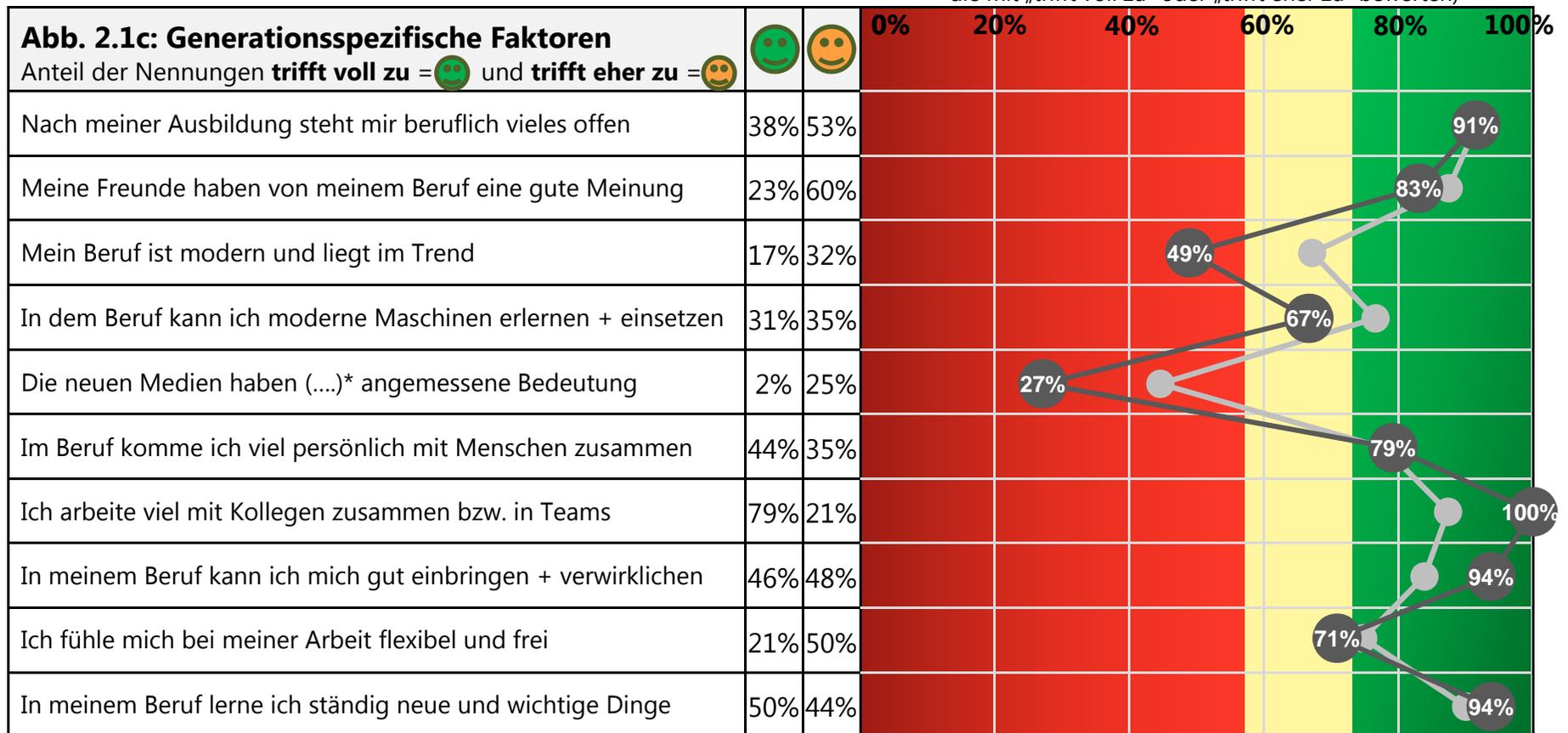
„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
 Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 2.1 Klassischer Bau

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- **Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

Zustimmung zu den Aussagen (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



\* in meinem Beruf

„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
 Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

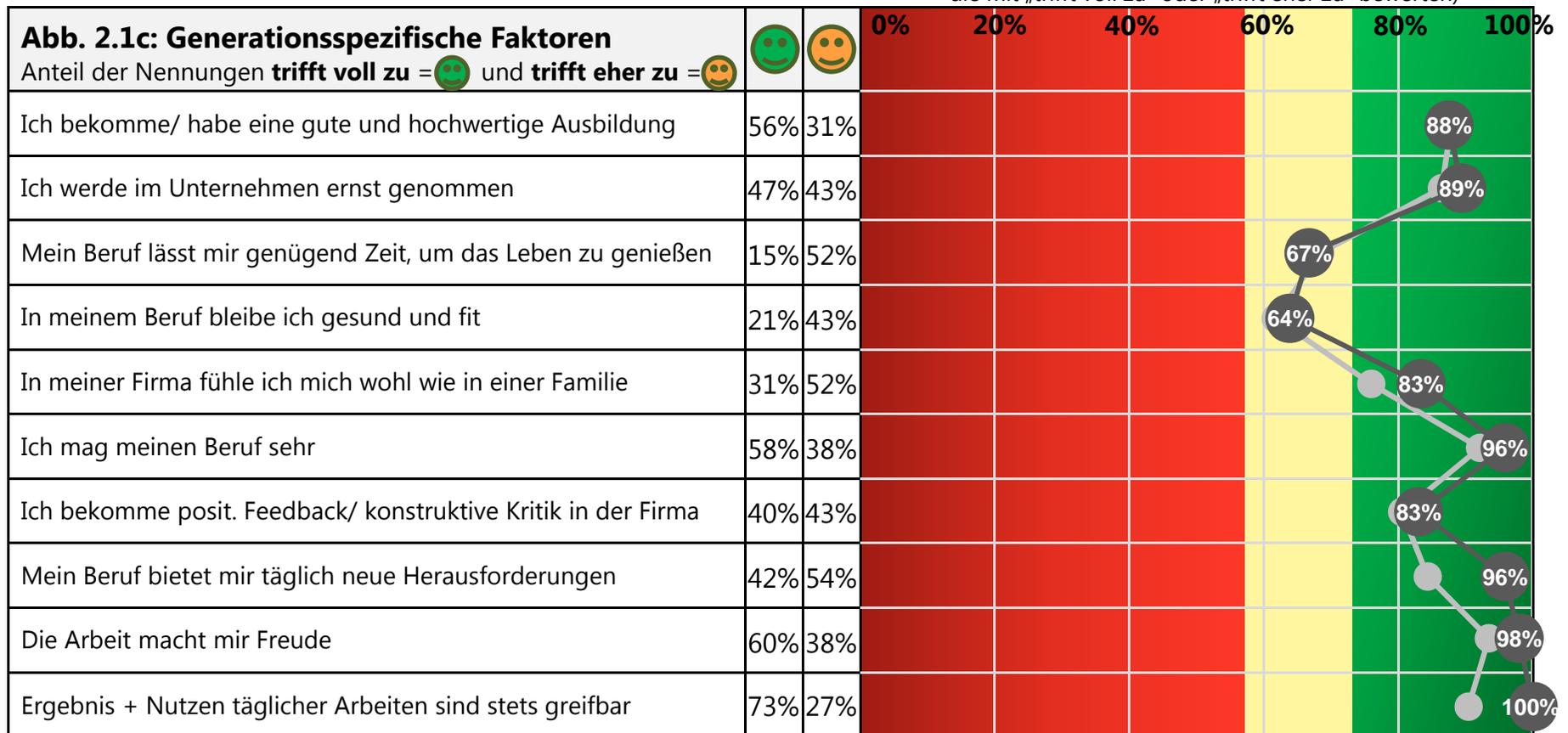
[N = 47-48]

# 2.1 Klassischer Bau

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- **Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

[N = 47-48]

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

### 2.1 Klassischer Bau

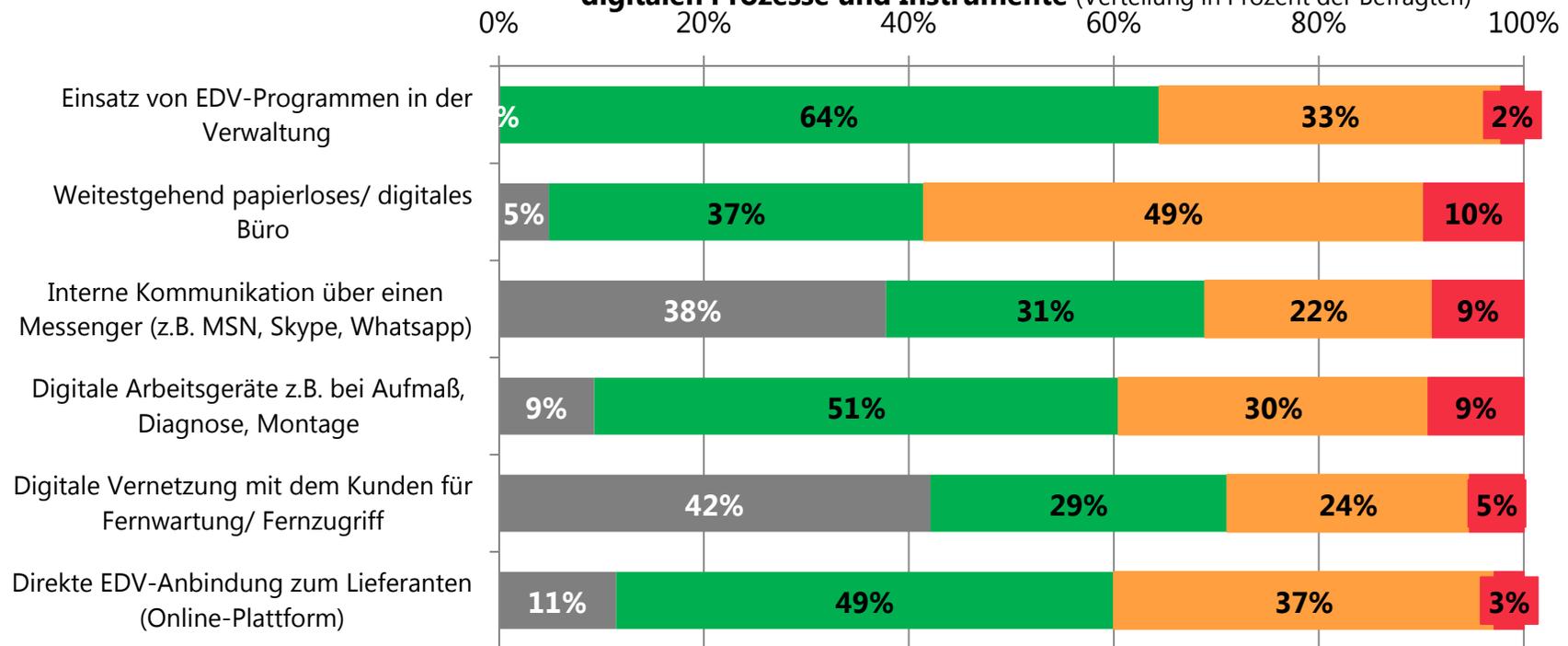
#### 2.1.2 Bewertung der digitalen Prozesse und Instrumente

# 2.1 Klassischer Bau

## Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**

**Abb. 2.1d: Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente** (Verteilung in Prozent der Befragten)



**Legende:**  
Brauchen wir nicht
Sind wir schon gut für Zukunft gerüstet
Müssen wir etwas besser werden
Müssen wir viel besser werden

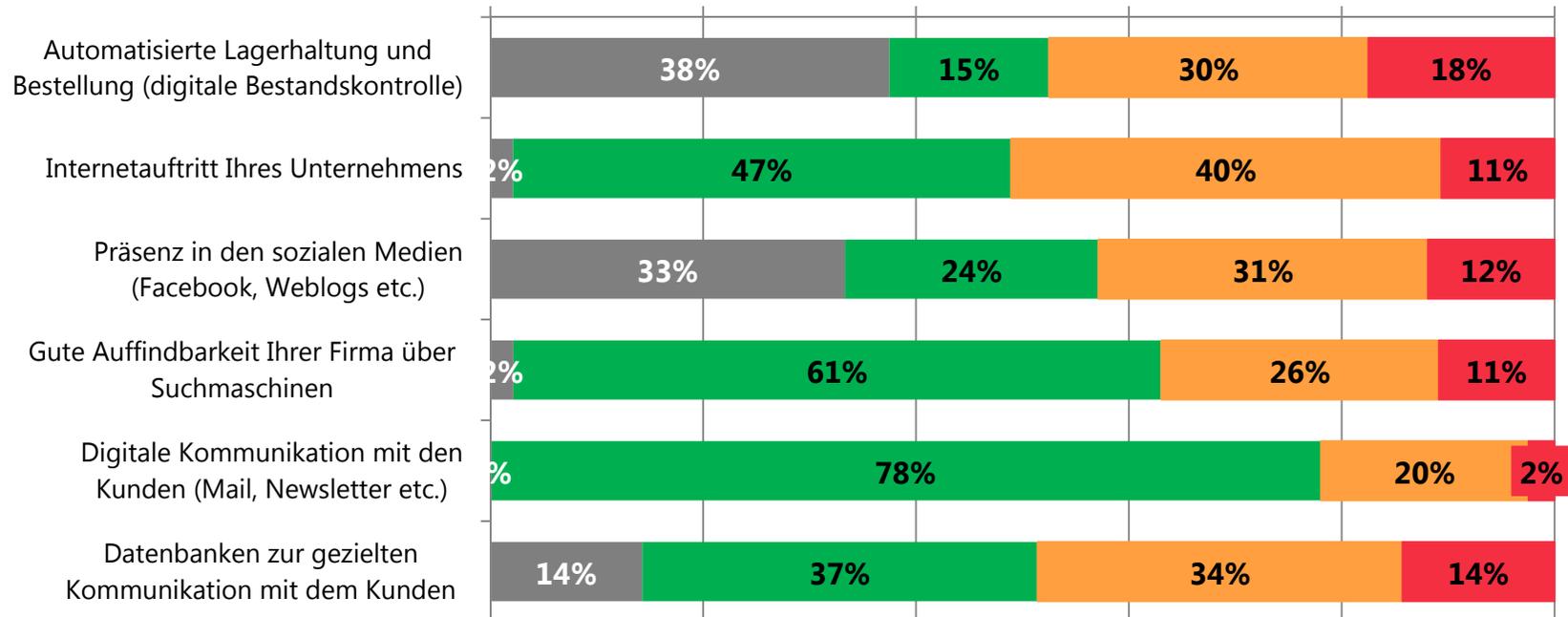
„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 35-45]

# 2.1 Klassischer Bau

## Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**

**Abb. 2.1d: Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente** (Verteilung in Prozent der Befragten)



**Legende:**  
Brauchen wir nicht
Sind wir schon gut für Zukunft gerüstet
Müssen wir etwas besser werden
Müssen wir viel besser werden

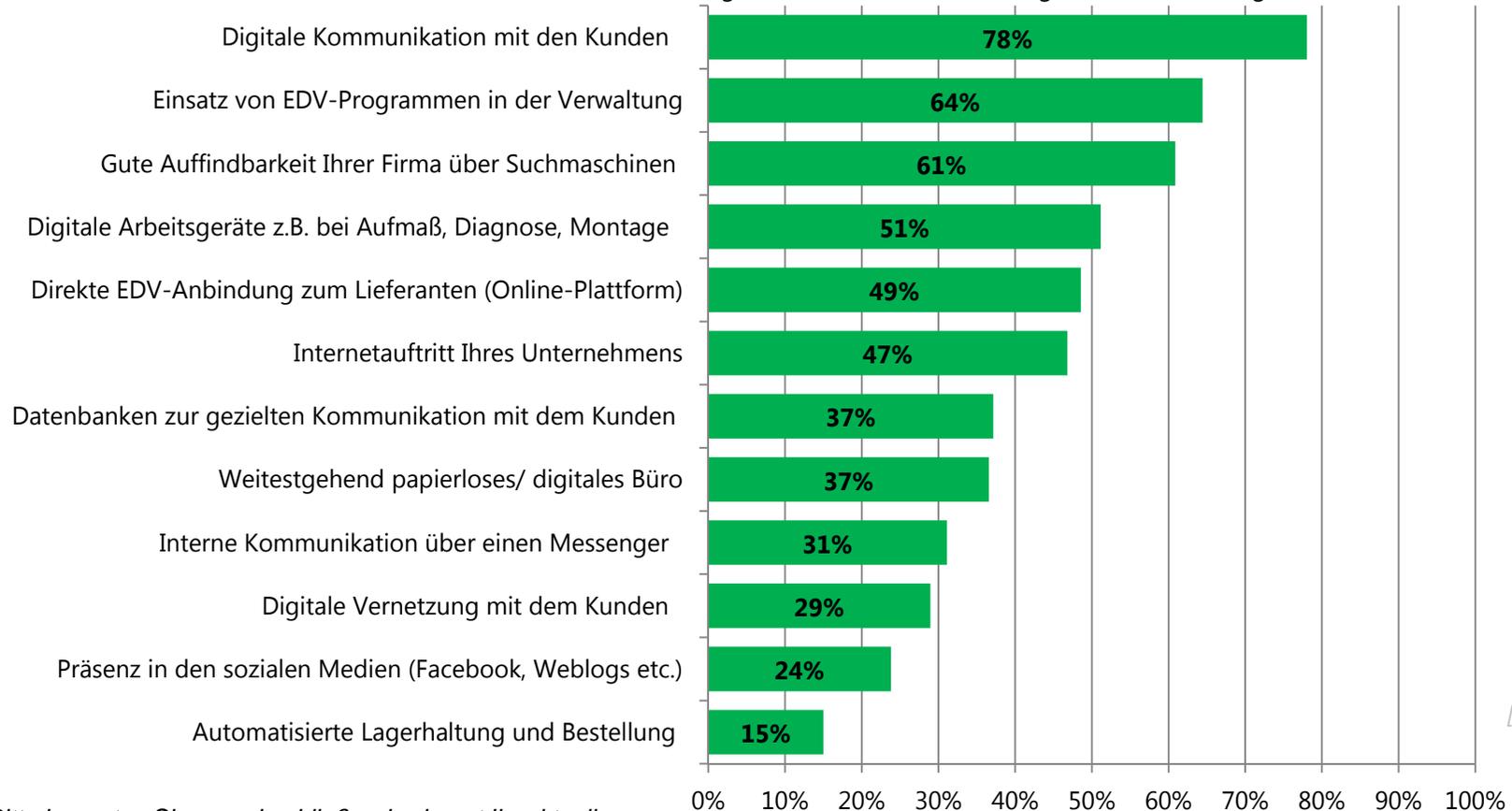
„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 35-45]

# 2.1 Klassischer Bau

## Ranking nach bereits vorhandener Fitness

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach vorhandener Fitness**

**Abb. 2.1e: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach schon vorhandener Fitness** (Anteil der Befragten, die mit „sind wir schon gut für die Zukunft gerüstet“ bewerten)



[N = 35-45]

„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

**Legende:** Sind wir schon gut für Zukunft gerüstet

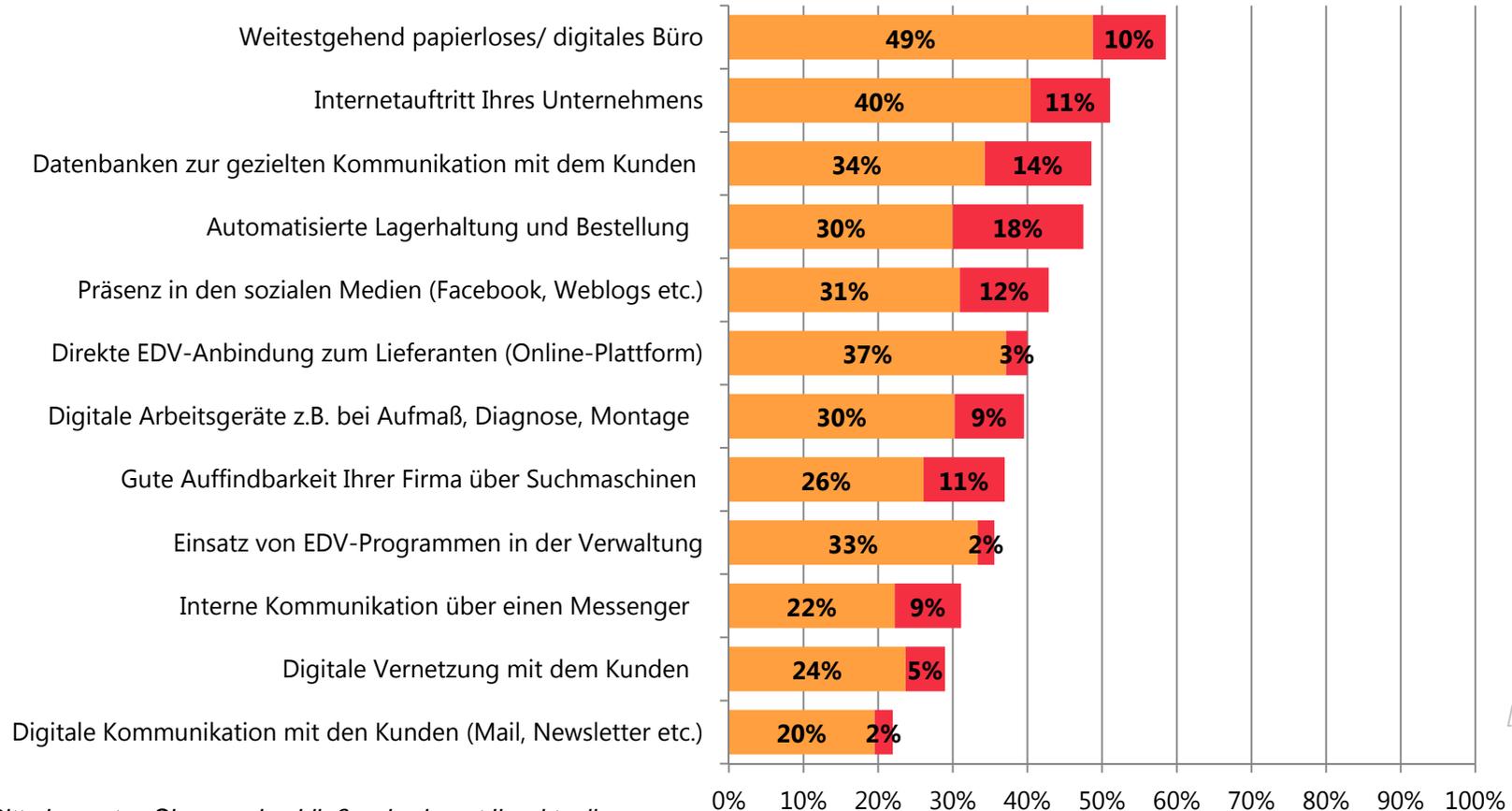
# 2.1 Klassischer Bau

## Ranking nach Verbesserungspotenzial

- Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

**Abb. 2.1f: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

(Anteil der Befragten, die mit „müssen etwas besser werden“ oder „müssen viel besser werden“ bewerten)



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

Legende:

**Müssen wir etwas besser werden** **Müssen wir viel besser werden**

## 2.1 Klassischer Bau

### Key-Facts

- **Gesamtbewertung der Ausbildung:** Die Ausbildung im klassischen Bau-Handwerk schneidet mit einem Mittelwert von 2,0 überdurchschnittlich gut ab. Mehr als 8 von 10 Azubis (82,2%) bewerten ihre handwerkliche Ausbildung mit gut oder sehr gut.
- **Bewertung der allgemeinen Faktoren der Arbeitszufriedenheit:** Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit wird - im Vergleich zum Handwerk insgesamt - das Gehalt, insbesondere jenes während der Ausbildung, positiver bewertet. Auch die Herausforderung und das Abwechslungsreichtum der täglichen Aufgaben, liegen über den Werten der Gesamtbetrachtung. Die Arbeitszeiten und insbesondere der Freiraum bei der täglichen Arbeit, werden jedoch etwas schlechter bewertet. Hierbei vergibt lediglich jeder 2. Auszubildende die Note gut oder sehr gut.

Bei den generationsspezifischen Faktoren werden die Arbeit in Teams und das Verwirklichen und Einbringen in die tägliche Arbeit sehr positiv bewertet. Außerdem wurde auch der Aspekt, dass kontinuierlich neue Dinge gelernt werden und somit die Möglichkeit der Weiterentwicklung besteht, als überaus gut beurteilt.

Für einen Beruf im klassischen Baugewerbe sprechen ferner die Freude am Beruf sowie das Sichtbarsein der Ergebnisse der täglichen Arbeiten. 96% der Probanden geben an, den Beruf sehr zu mögen.

Im Vergleich zum Handwerk insgesamt liegen der Umgang mit modernen Maschinen sowie die Bedeutung der neuen Medien deutlich unter dem Durchschnitt und die Hälfte der Auszubildenden sieht den Beruf nicht als modern und im Trend liegend an.

## 2.1 Klassischer Bau

### Key-Facts

- **Fitness der Firmen im Rahmen der digitalen Veränderung:** Bei der Bewertung der Fitness der Firmen zeigt sich ein sehr ähnliches Bild wie bei der Gesamtbetrachtung des Handwerks. So wird beispielsweise auch hier der Einsatz der EDV in der Verwaltung, die digitale Kommunikation mit dem Kunden und die Auffindbarkeit in Suchmaschinen als positiv beurteilt. Der Internetauftritt wird überproportional oft als Schwachpunkt genannt. Ferner werden einige abgefragte Tools - wie beispielsweise die automatisierte Lagerhaltung, die Präsenz in den sozialen Medien und auch die digitale Vernetzung mit den Kunden - aus Sicht der Auszubildenden verstärkt nicht benötigt.

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

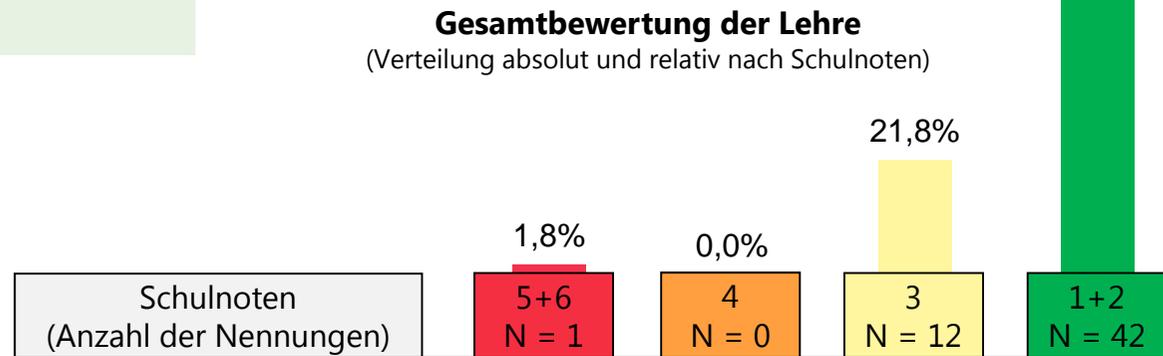
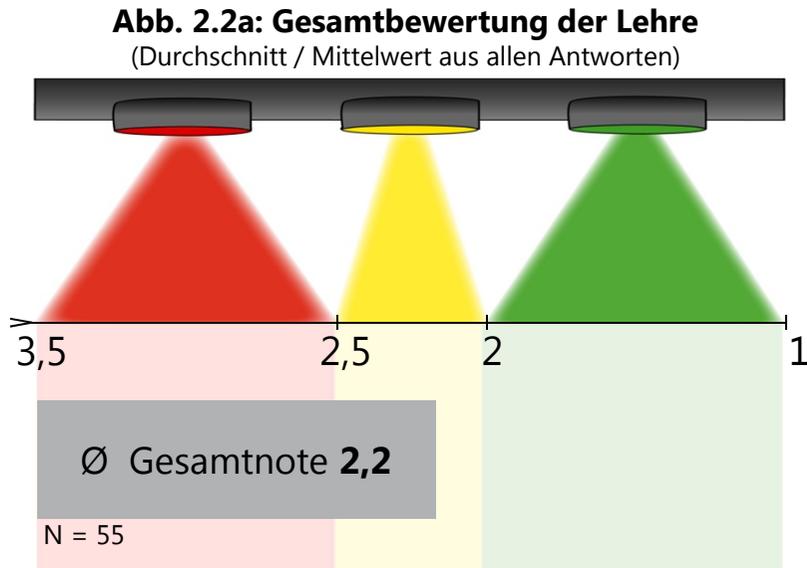
### 2.2 Tischler/ Schreiner

#### 2.2.1 Bewertung der Arbeitszufriedenheit

# 2.2 Tischler/ Schreiner

## Gesamtzufriedenheit

- **Gesamtbewertung der Lehre aus Sicht der Auszubildenden**

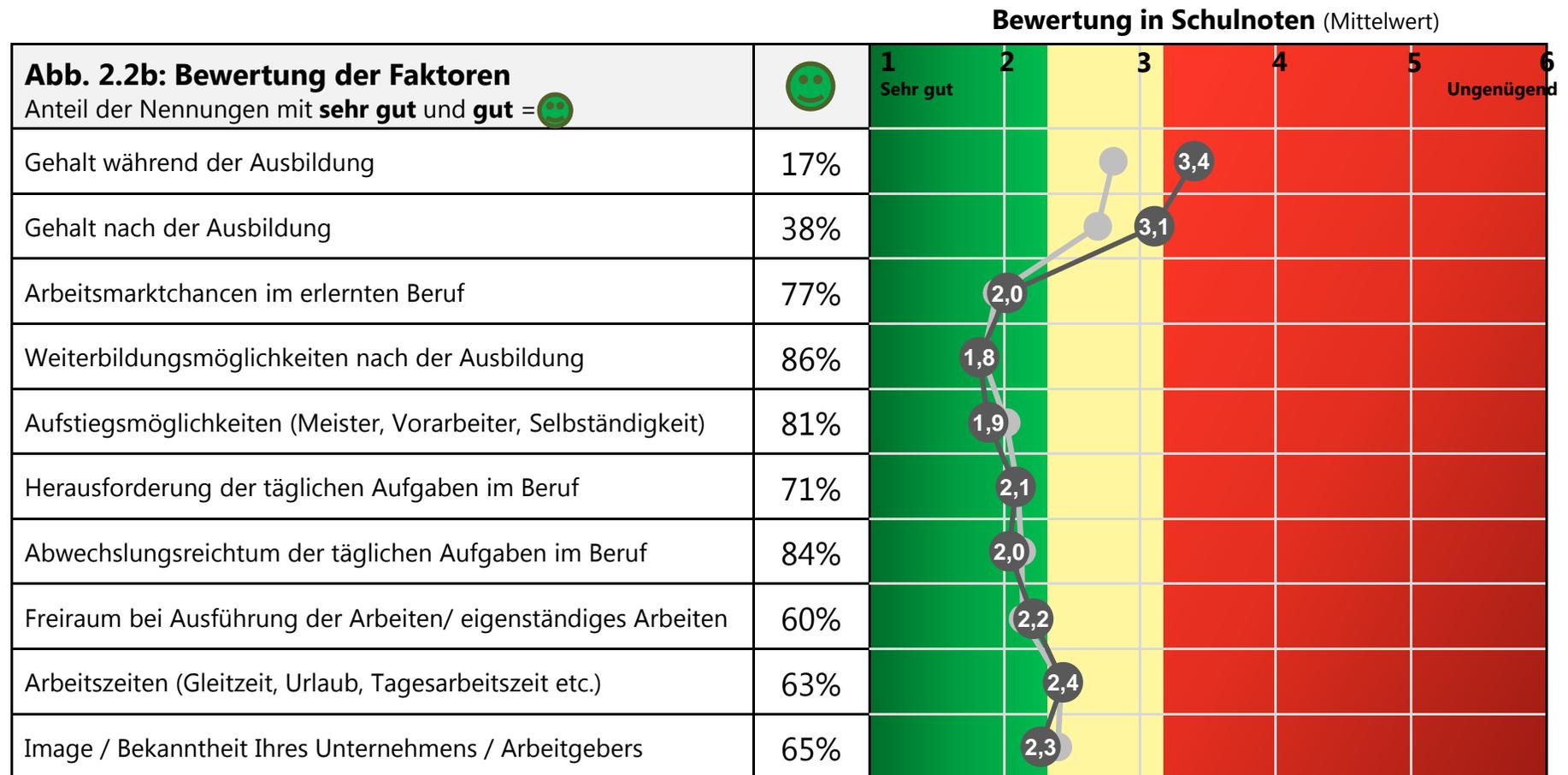


„Mit welcher Schulnote würden Sie Ihre Ausbildung/ Lehre insgesamt zusammenfassend bewerten?“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## 2.2 Tischler/ Schreiner

### Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**

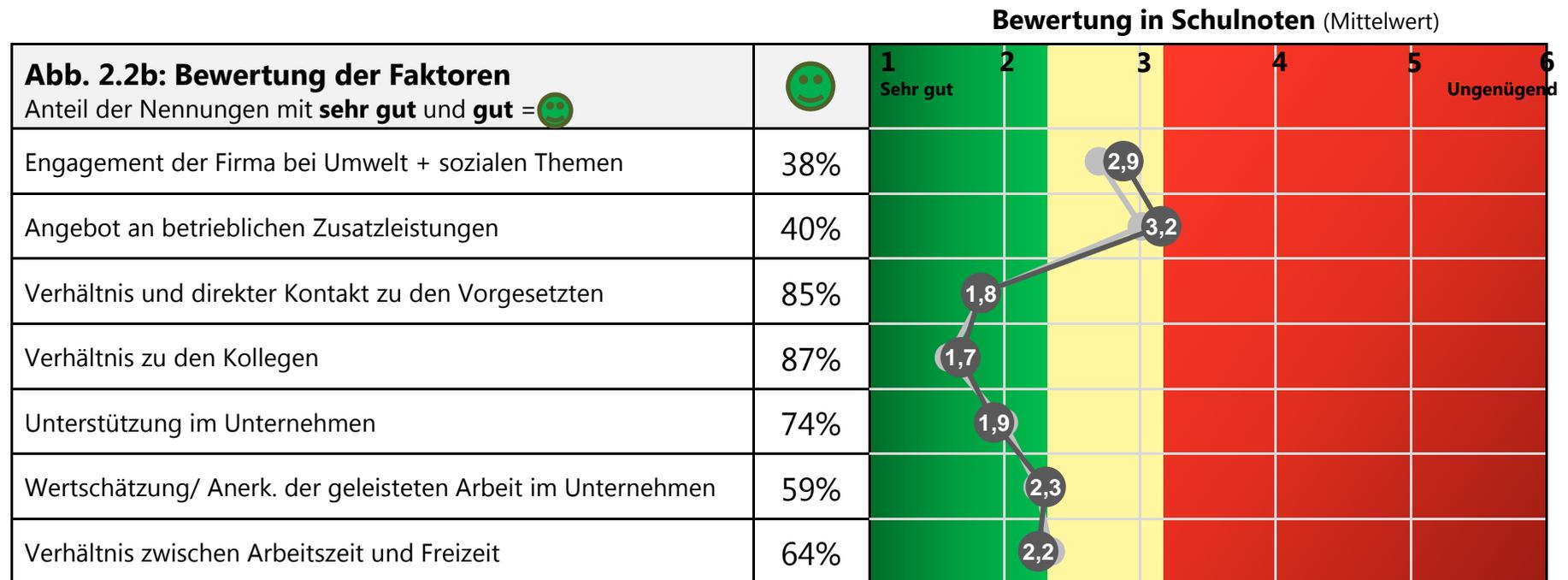


„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## 2.2 Tischler/ Schreiner

### Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**



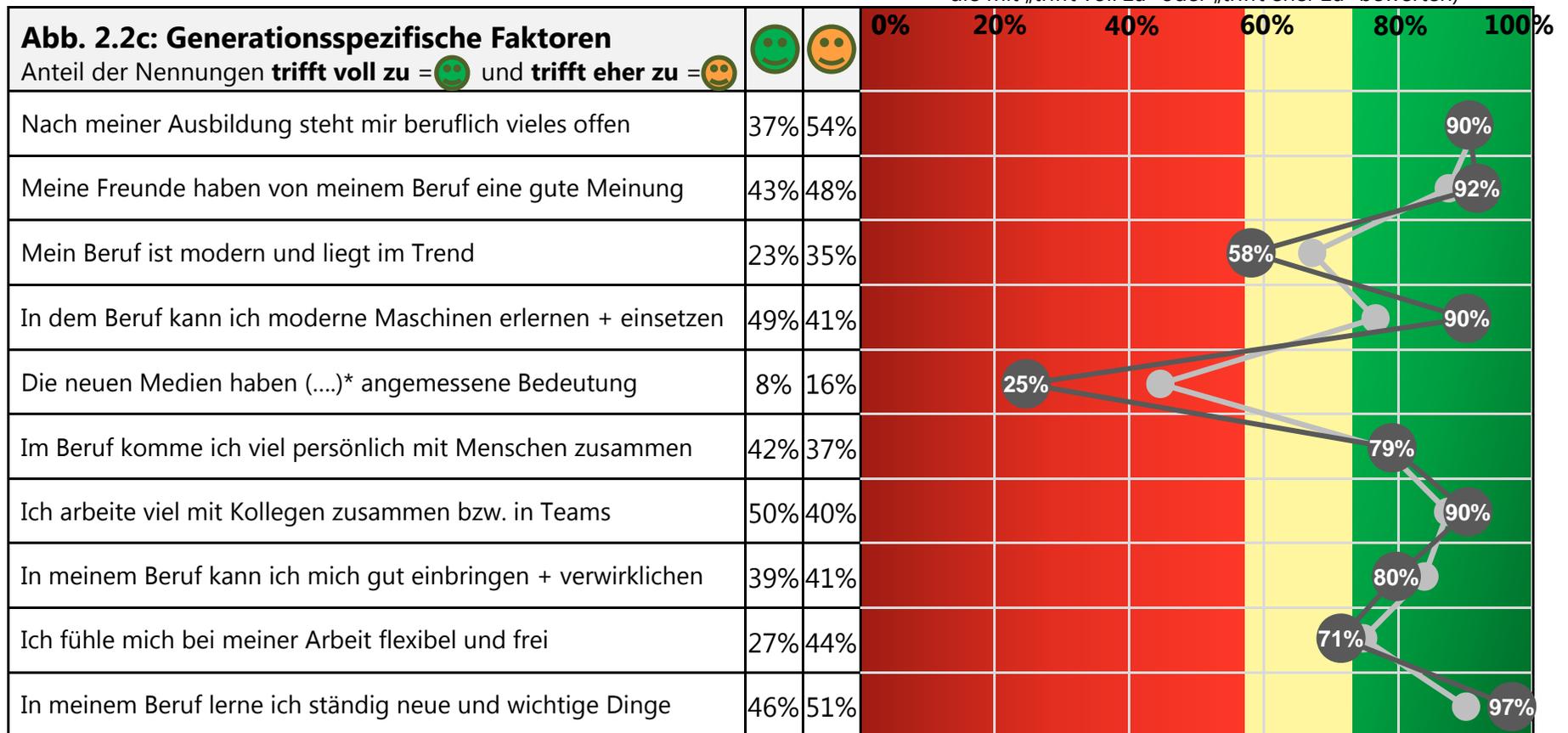
„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 2.2 Tischler/ Schreiner

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



\* in meinem Beruf

„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
 Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

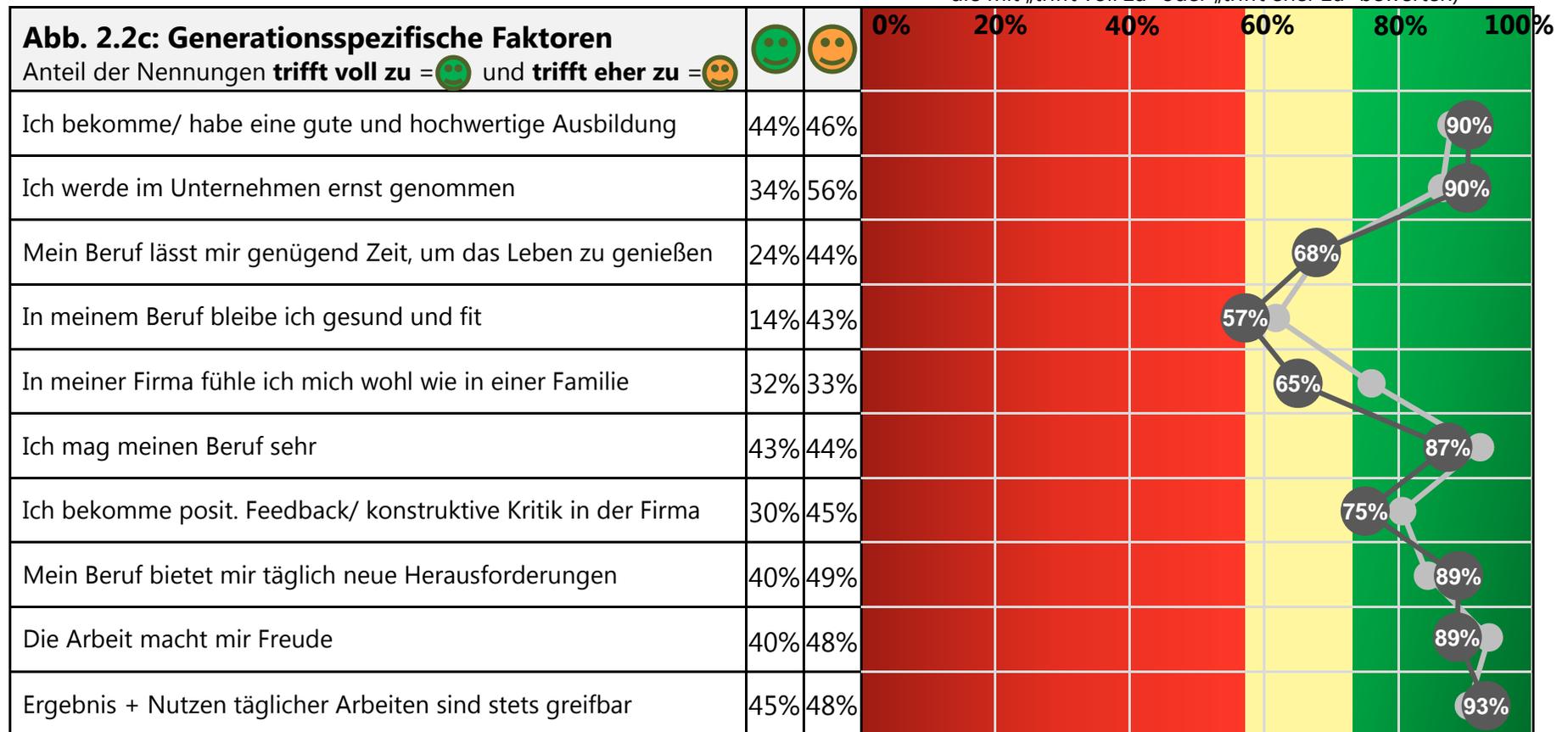
[N = 42-63]

## 2.2 Tischler/ Schreiner

# Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

[N = 42-63]

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

### 2.2 Tischler/ Schreiner

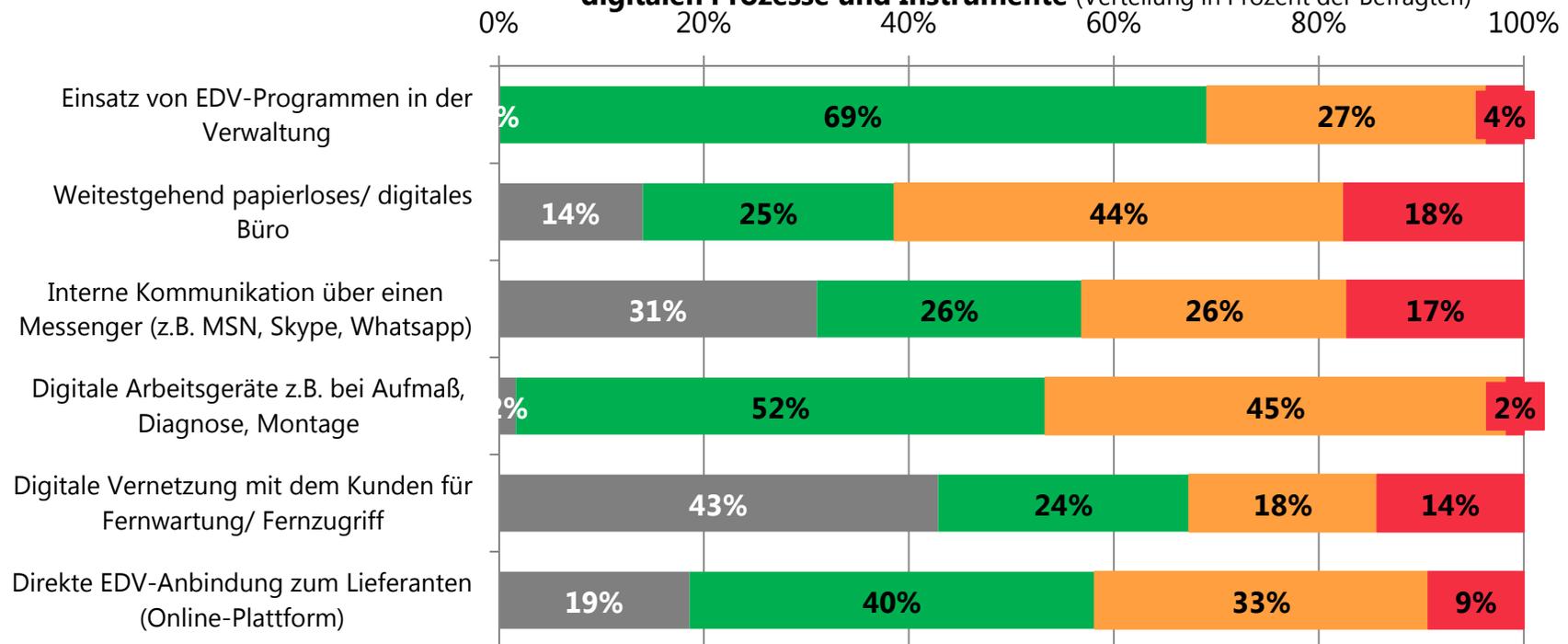
#### 2.2.2 Bewertung der digitalen Prozesse und Instrumente

## 2.2 Tischler/ Schreiner

### Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**

**Abb. 2.2d: Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente** (Verteilung in Prozent der Befragten)



**Legende:**

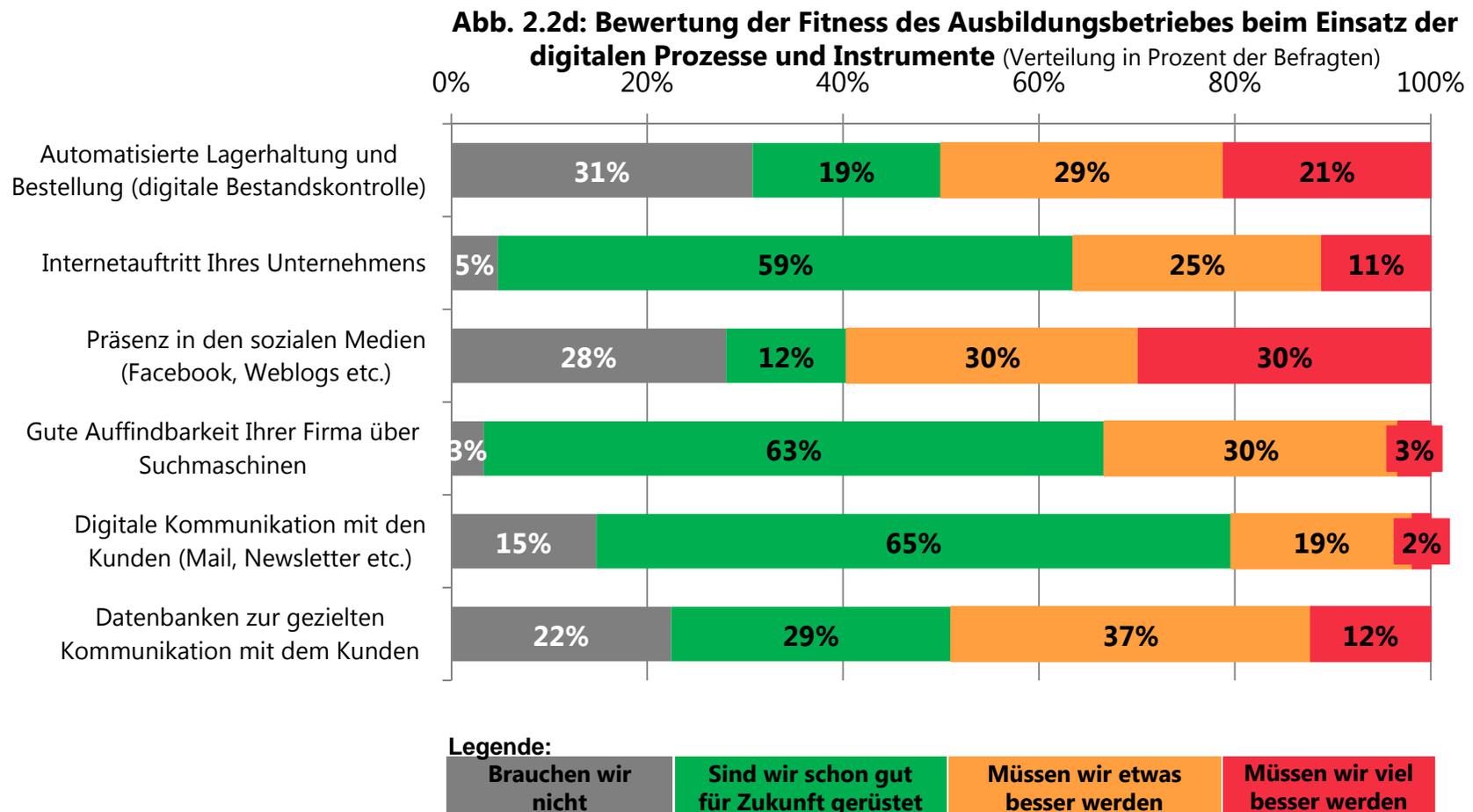


„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 54-60]

## 2.2 Tischler/ Schreiner

### Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**



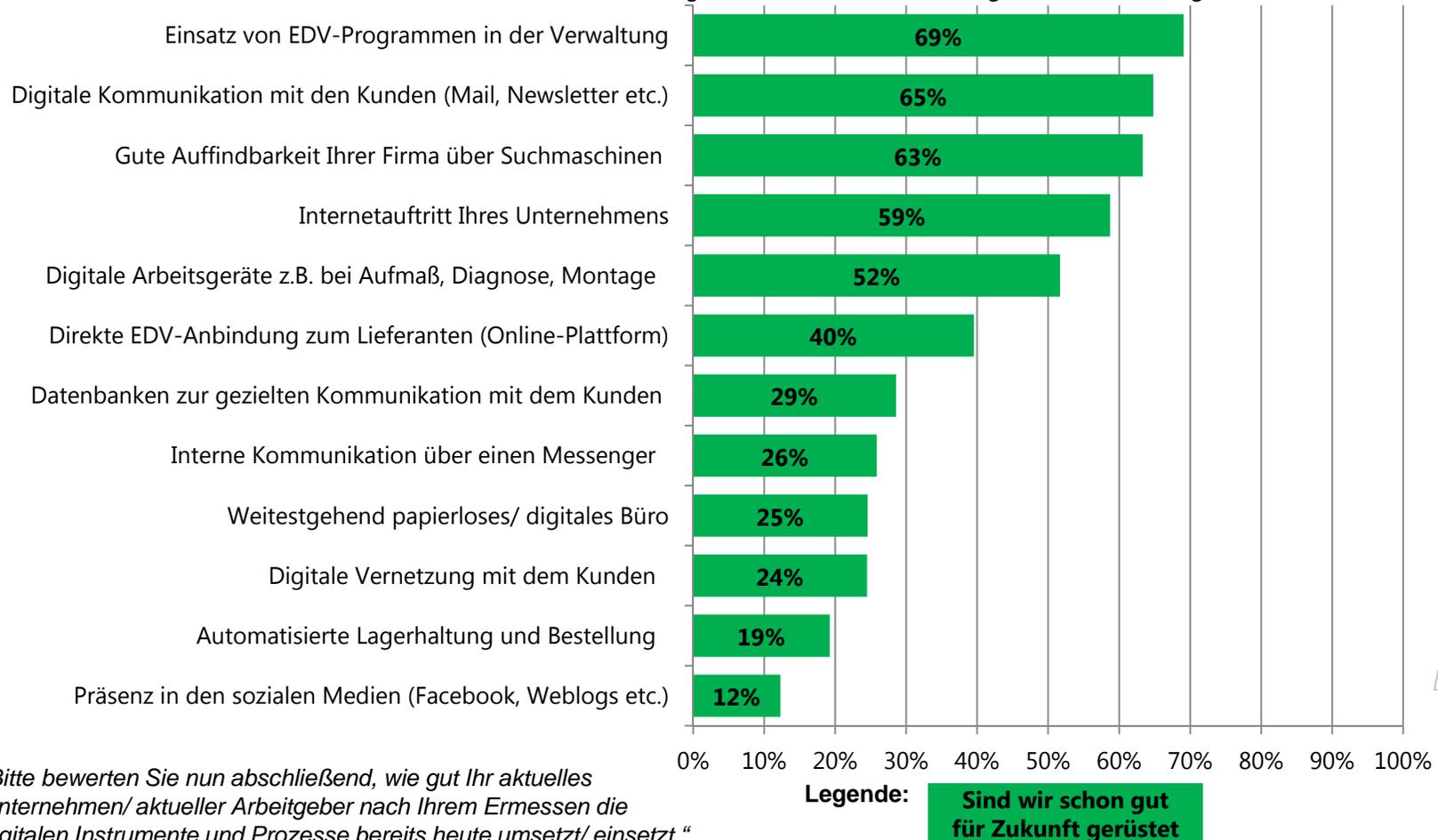
„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 54-60]

## 2.2 Tischler/ Schreiner

### Ranking nach bereits vorhandener Fitness

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach vorhandener Fitness**

**Abb. 2.2e: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach schon vorhandener Fitness** (Anteil der Befragten, die mit „sind wir schon gut für die Zukunft gerüstet“ bewerten)



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

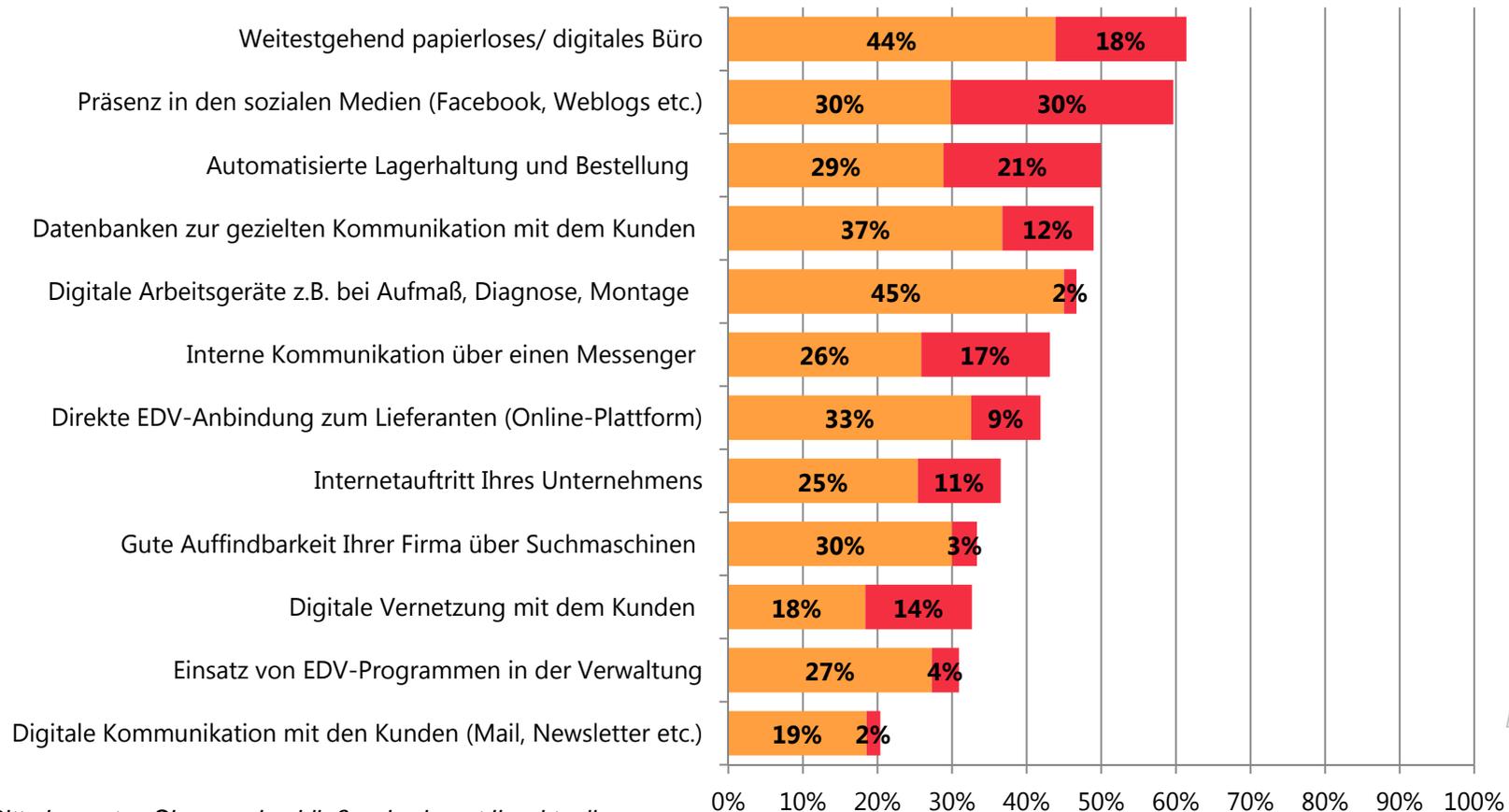
## 2.2 Tischler/ Schreiner

### Ranking nach Verbesserungspotenzial

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

**Abb. 2.2f: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

(Anteil der Befragten, die mit „müssen etwas besser werden“ oder „müssen viel besser werden“ bewerten)



[N = 54-60]

„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

Legende:

Müssen wir etwas besser werden

Müssen wir viel besser werden

## 2.2 Tischler/ Schreiner

### Key-Facts

- **Gesamtbewertung der Ausbildung:** Die Ausbildung der Tischler/ Schreiner wird insgesamt mit 2,2 bewertet. Rund 8 von 10 Azubis (76,4%) bewerten ihre handwerkliche Ausbildung mit gut oder sehr gut.
- **Bewertung der allgemeinen Faktoren der Arbeitszufriedenheit:** Bei der Arbeitszufriedenheit wird das Gehalt erkennbar schlechter bewertet, insbesondere jenes während der Ausbildung. Lediglich 17% der Befragten geben an, dass sie zufrieden sind und vergeben die Note gut oder sehr gut. Die anderen Faktoren liegen exakt auf dem Niveau der Gesamtauswertung.  
Bei den generationsspezifischen Faktoren werden die Arbeit in Teams und das Verwirklichen und Einbringen in die tägliche Arbeit sehr positiv bewertet und entsprechen somit der Meinung des gesamten Handwerks. Für den Beruf als Tischler/ Schreiner sprechen ferner die Freude am Beruf und das Sichtbarsein der Ergebnisse der täglichen Arbeiten.  
Im Vergleich zum Handwerk insgesamt liegt - mit einer Zustimmung von 90% - der Umgang mit modernen Maschinen deutlich über dem Branchenschnitt. Allerdings ist die Bedeutung der neuen Medien vergleichsweise gering. Hierbei spricht lediglich jeder Vierte den neuen Medien eine angemessene Bedeutung zu und nur 58% der angehenden Tischler bewerten den Beruf als modern.
- **Fitness der Firmen im Rahmen der digitalen Veränderung:** Bei der Bewertung der Fitness der Firmen zeigt sich ein sehr ähnliches Bild wie bei der Gesamtbetrachtung des Handwerks. Es gelten die dort vorgestellten Stärken und Schwächen.

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

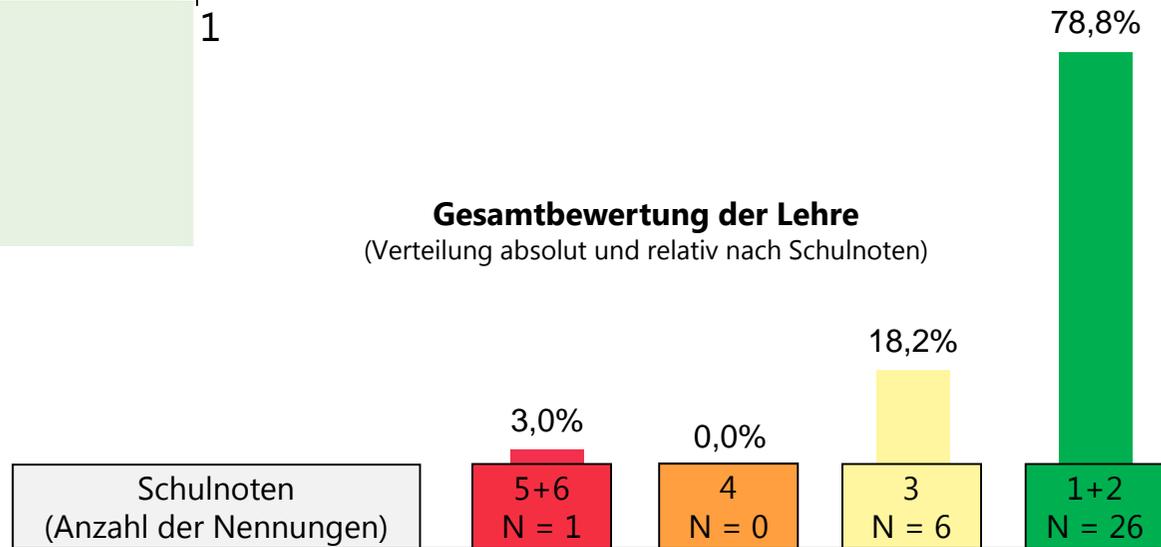
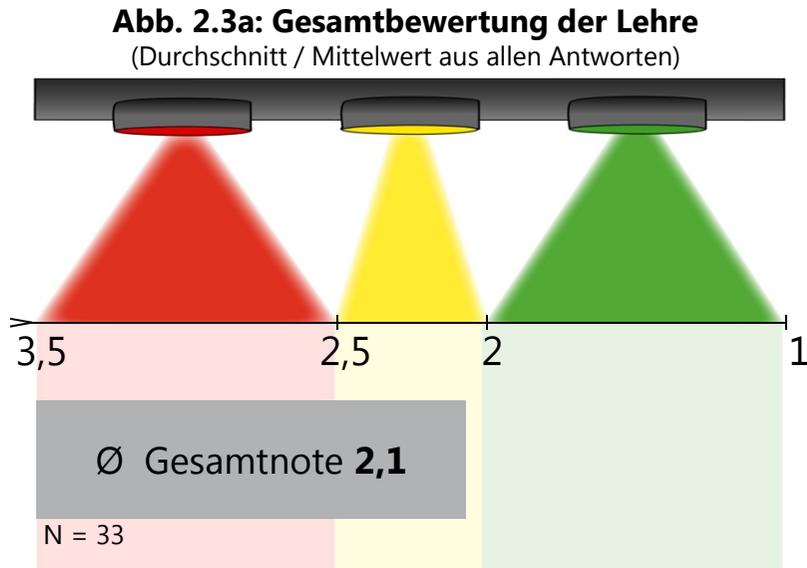
### 2.3 Heizung

#### 2.3.1 Bewertung der Arbeitszufriedenheit

# 2.3 Heizung

## Gesamtzufriedenheit

- Gesamtbewertung der Lehre aus Sicht der Auszubildenden**

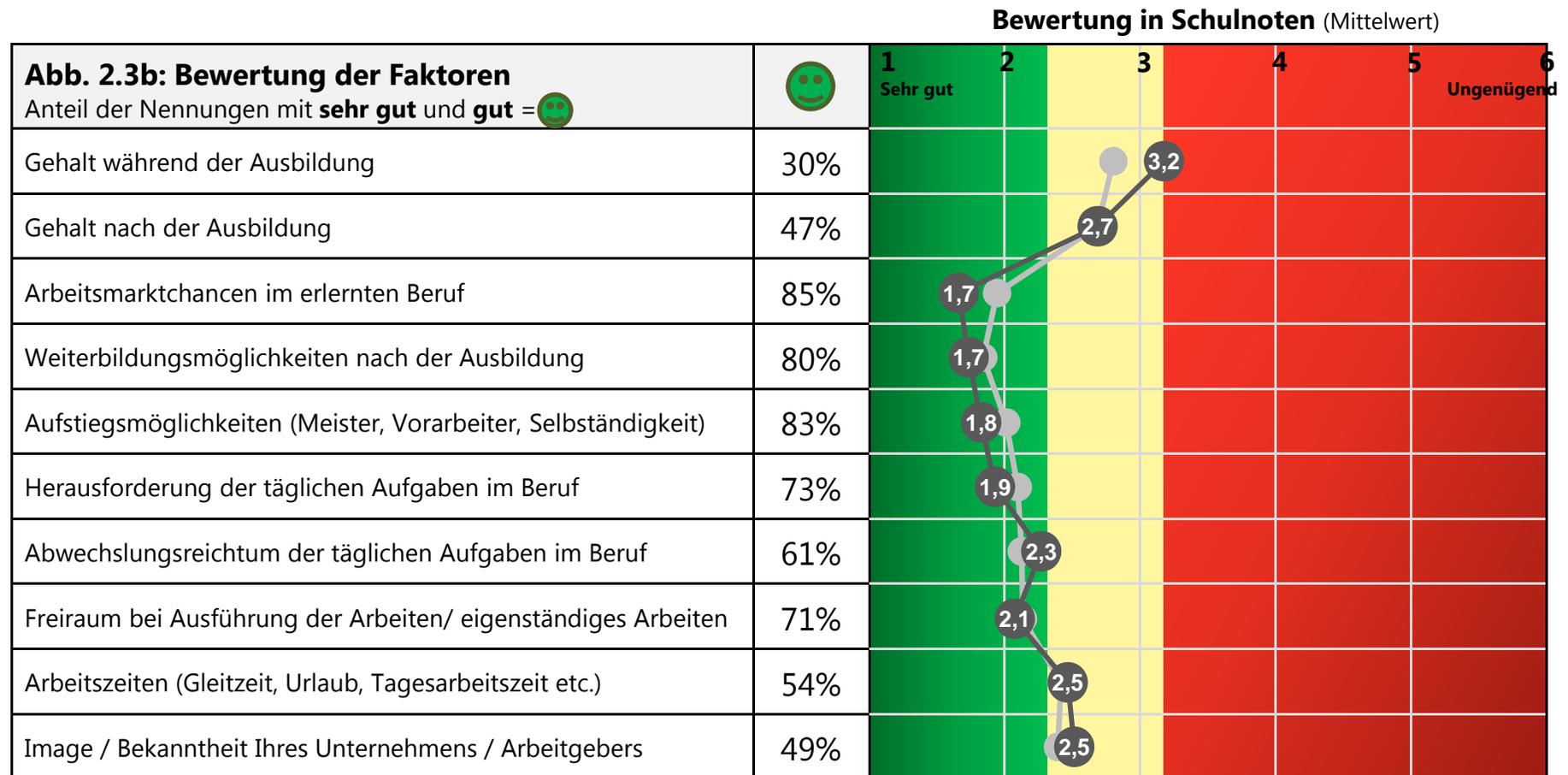


„Mit welcher Schulnote würden Sie Ihre Ausbildung/ Lehre insgesamt zusammenfassend bewerten?“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## 2.3 Heizung

### Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**

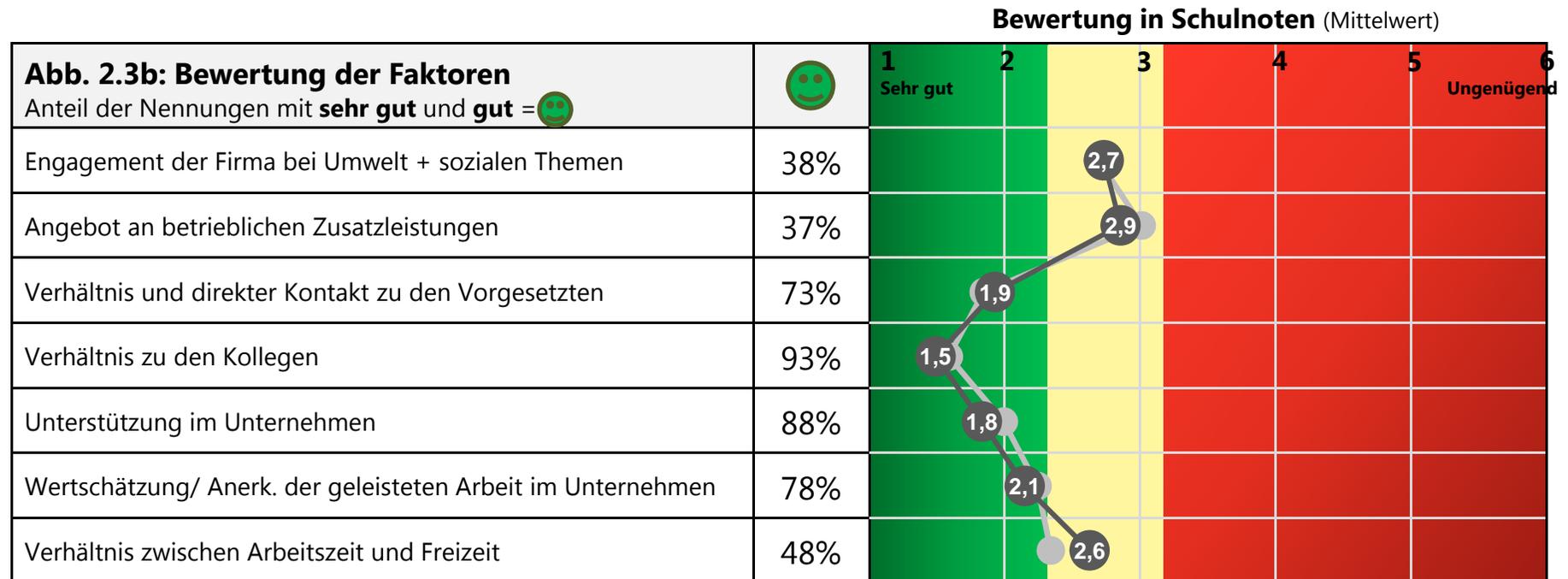


„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## 2.3 Heizung

# Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**



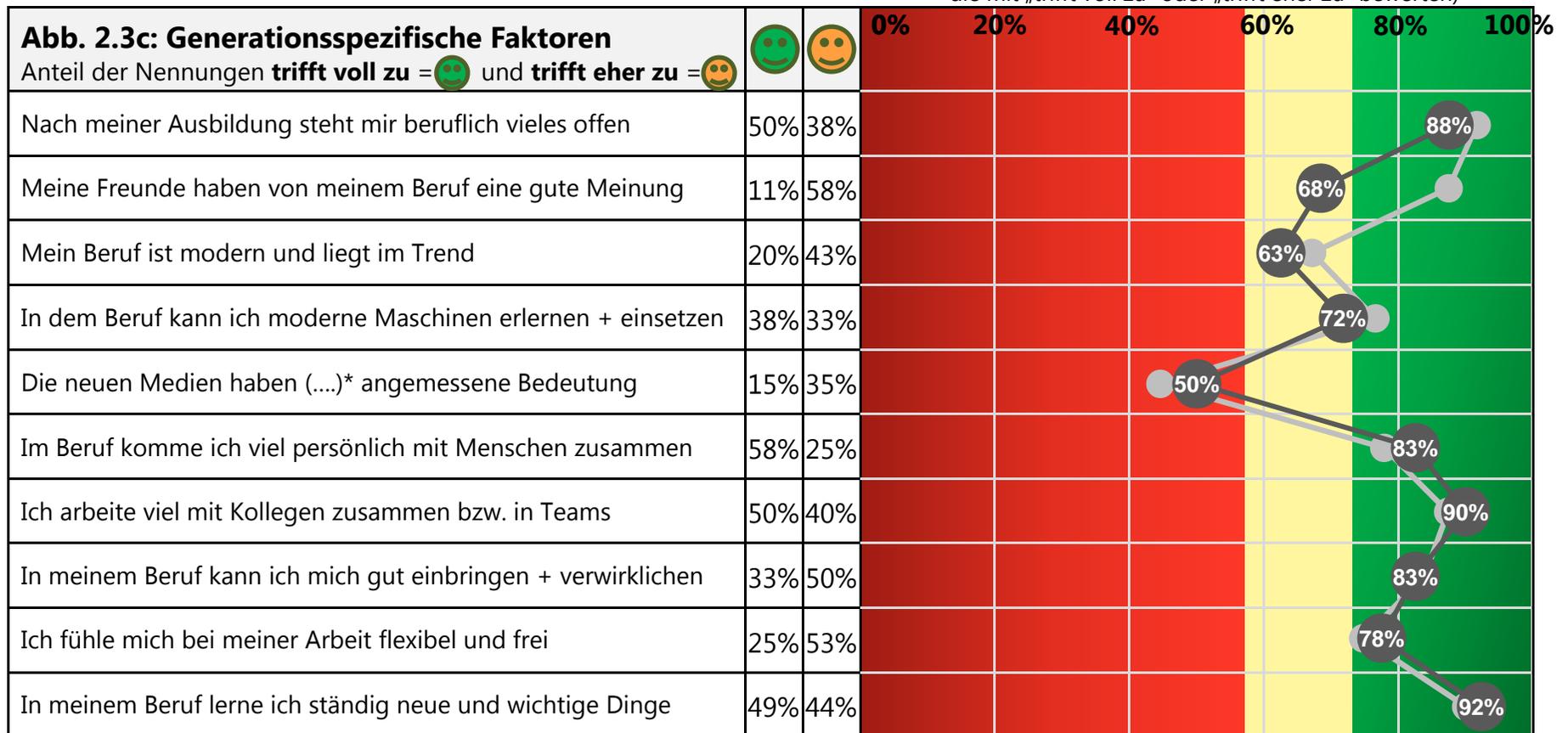
„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## 2.3 Heizung

# Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



\* in meinem Beruf

„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

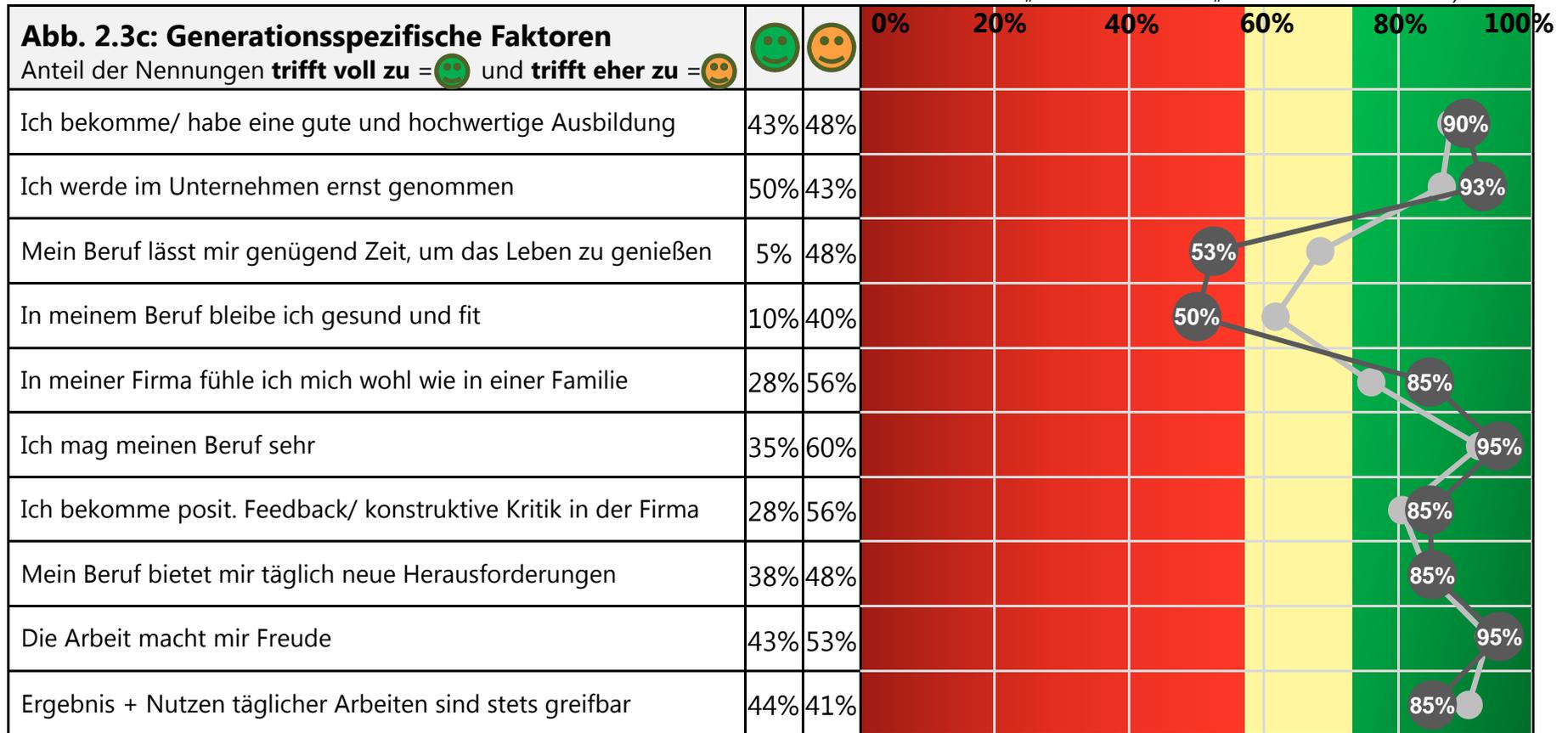
[N = 38-40]

# 2.3 Heizung

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- **Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

### 2.3 Heizung

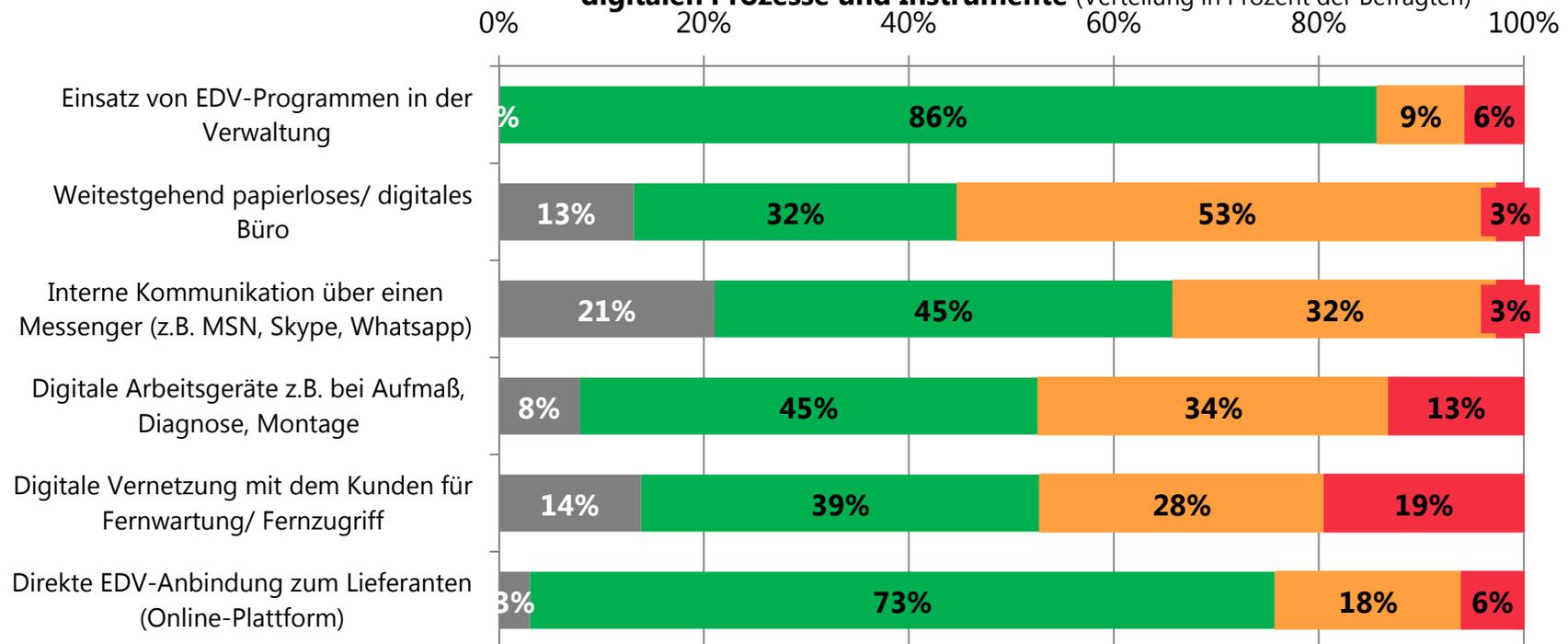
#### 2.3.2 Bewertung der digitalen Prozesse und Instrumente

## 2.3 Heizung

# Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**

**Abb. 2.3d: Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente** (Verteilung in Prozent der Befragten)



**Legende:**

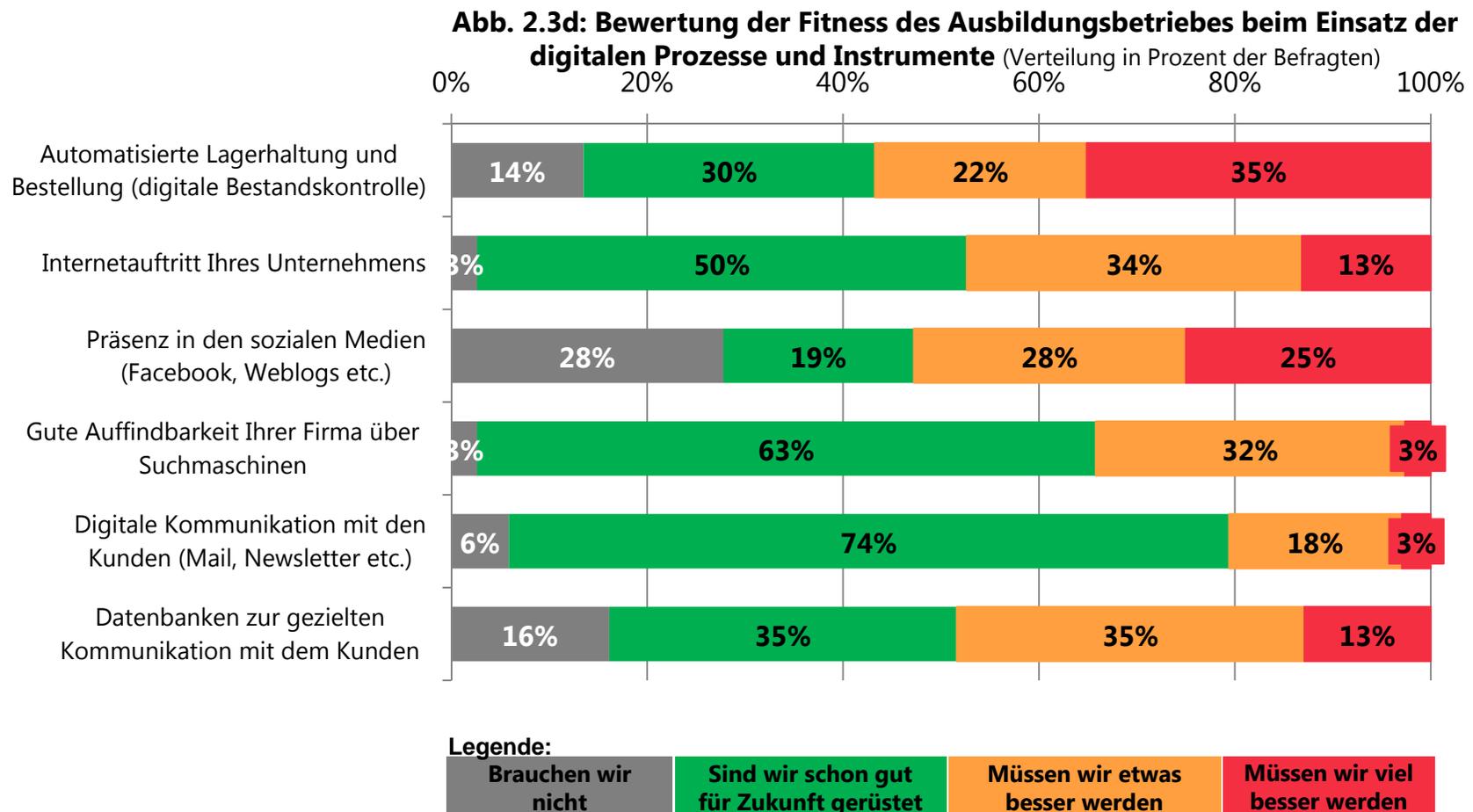


„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 31-38]

## 2.3 Heizung

# Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**



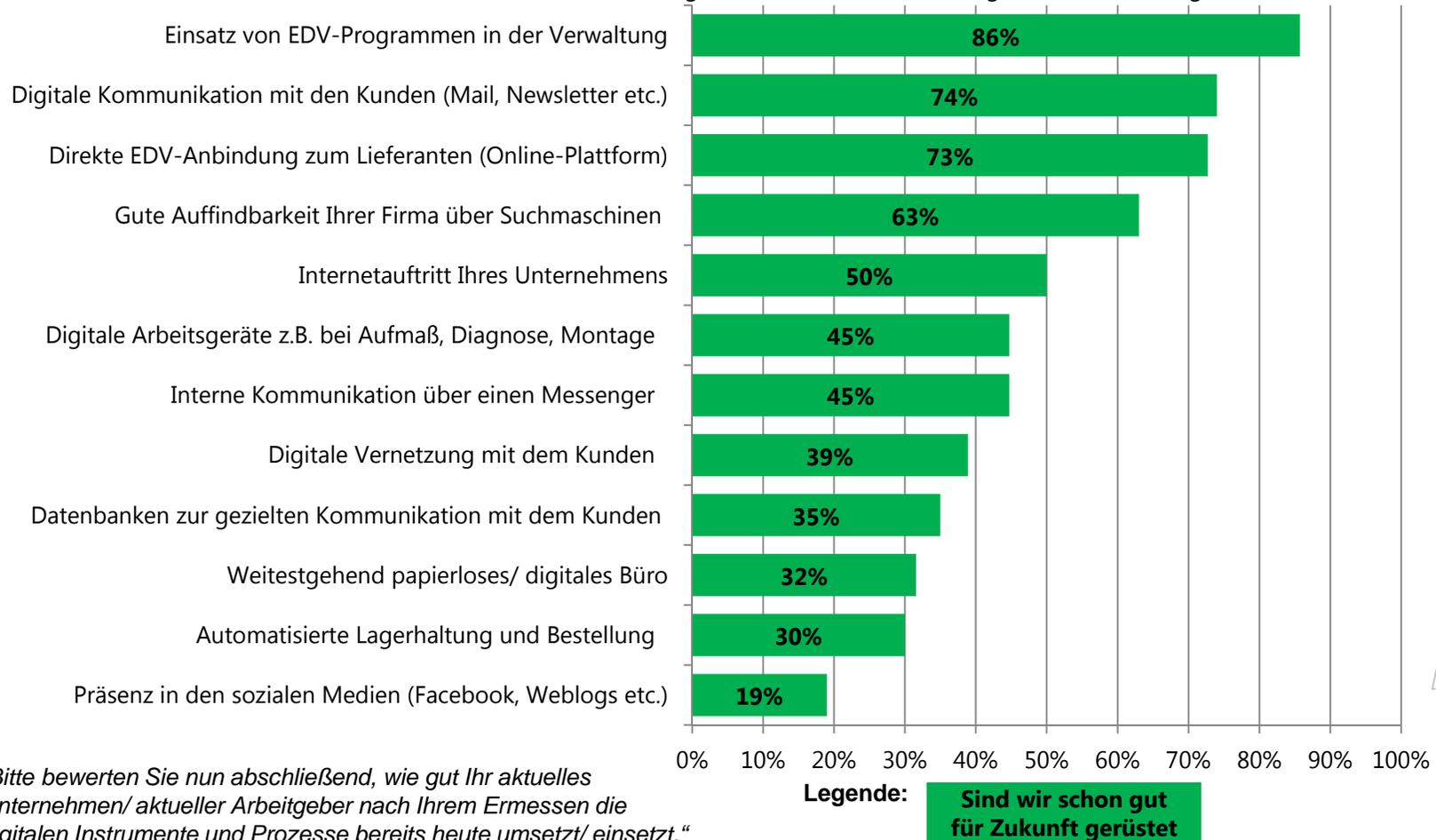
„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 31-38]

## 2.3 Heizung

### Ranking nach bereits vorhandener Fitness

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach vorhandener Fitness**

**Abb. 2.3e: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach schon vorhandener Fitness** (Anteil der Befragten, die mit „sind wir schon gut für die Zukunft gerüstet“ bewerten)



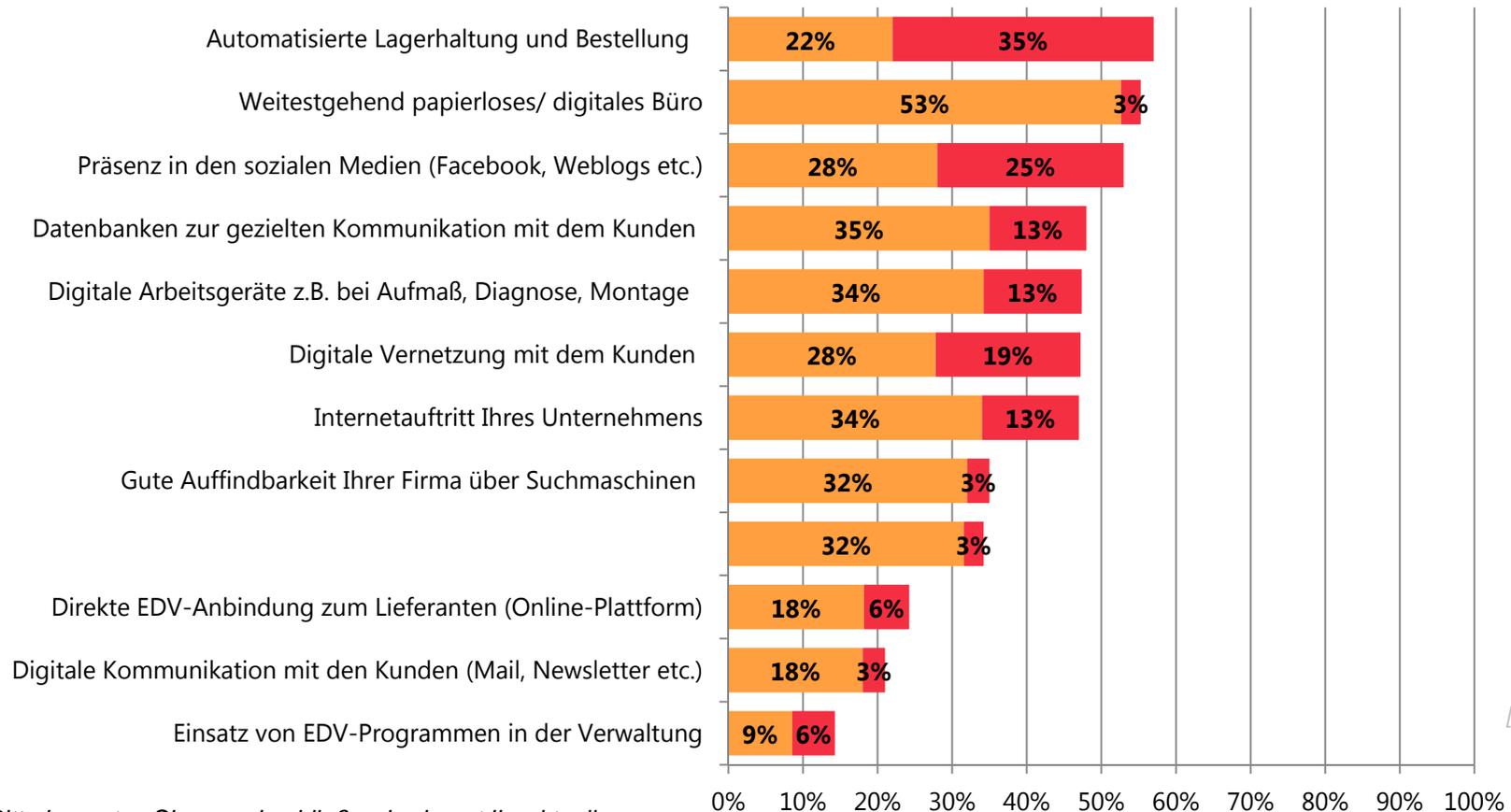
## 2.3 Heizung

# Ranking nach Verbesserungspotenzial

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

**Abb. 2.3f: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

(Anteil der Befragten, die mit „müssen etwas besser werden“ oder „müssen viel besser werden“ bewerten)



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

Legende:



## 2.3 Heizung

### Key-Facts

- **Gesamtbewertung der Ausbildung:** Die Ausbildung der Installateure wird insgesamt mit 2,1 bewertet. Rund 8 von 10 Azubis (78,8%) bewerten ihre handwerkliche Ausbildung mit gut oder sehr gut.
- **Bewertung der allgemeinen Faktoren der Arbeitszufriedenheit:** Bei der Arbeitszufriedenheit liegen die Faktoren Arbeitsmarktchancen im erlernten Beruf, Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Ausbildung und die Aufstiegsmöglichkeiten etwas über dem Niveau des Handwerks insgesamt. Das Gehalt während der Ausbildung wird allerdings etwas schwächer bewertet. Hierbei geben lediglich 30% der Befragten an, dass sie zufrieden sind. Alle anderen Aspekte sind jedoch identisch mit der Gesamtauswertung.

Auch bei den generationsspezifischen Faktoren werden – wie für das Handwerk insgesamt - die Arbeit in Teams und das Verwirklichen und Einbringen in die tägliche Arbeit, der Kontakt mit vielen Menschen und das Lernen von ständig neuen Dingen sehr stark bewertet. Die Ausbildung wird mit einer Zustimmung von 90% als sehr hochwertig angesehen und 95% der Auszubildenden mögen ihren Beruf und haben Freude bei der Arbeit. Allerdings gibt nur jeder 2. Auszubildende an, dass der Beruf genügend Zeit zum Genießen des Lebens lässt und man im Beruf fit und gesund bleibt.

## 2.3 Heizung

### Key-Facts

- **Fitness der Firmen im Rahmen der digitalen Veränderung:** Bei der Bewertung des Ist-Zustandes der digitalen Prozesse und Instrumente der Firmen ist insgesamt tendenziell eine überdurchschnittliche Fitness erkennbar. Diese zeigt sich insbesondere beim Einsatz der EDV, beim Internetauftritt, bei der direkten EDV-Anbindung zum Lieferanten und der internen Kommunikation via Messenger. Bei den Verbesserungspotenzialen sticht vor allem die Automatisierung der Lagerhaltung und Bestellung hervor. Hierbei sieht über die Hälfte der Befragten (57%) einen Handlungsbedarf.

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

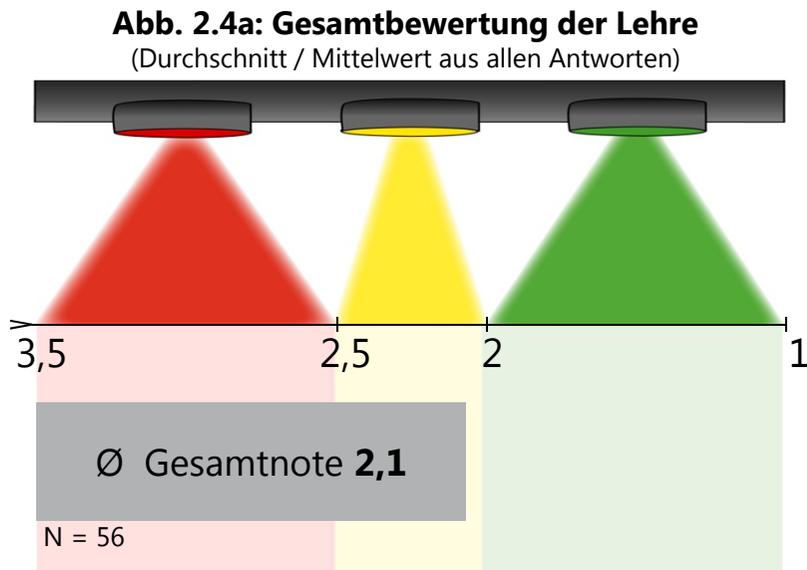
### 2.4 Elektrohandwerk

#### 2.4.1 Bewertung der Arbeitszufriedenheit

# 2.4 Elektrohandwerk

## Gesamtzufriedenheit

- Gesamtbewertung der Lehre aus Sicht der Auszubildenden**



**Gesamtbewertung der Lehre**  
(Verteilung absolut und relativ nach Schulnoten)

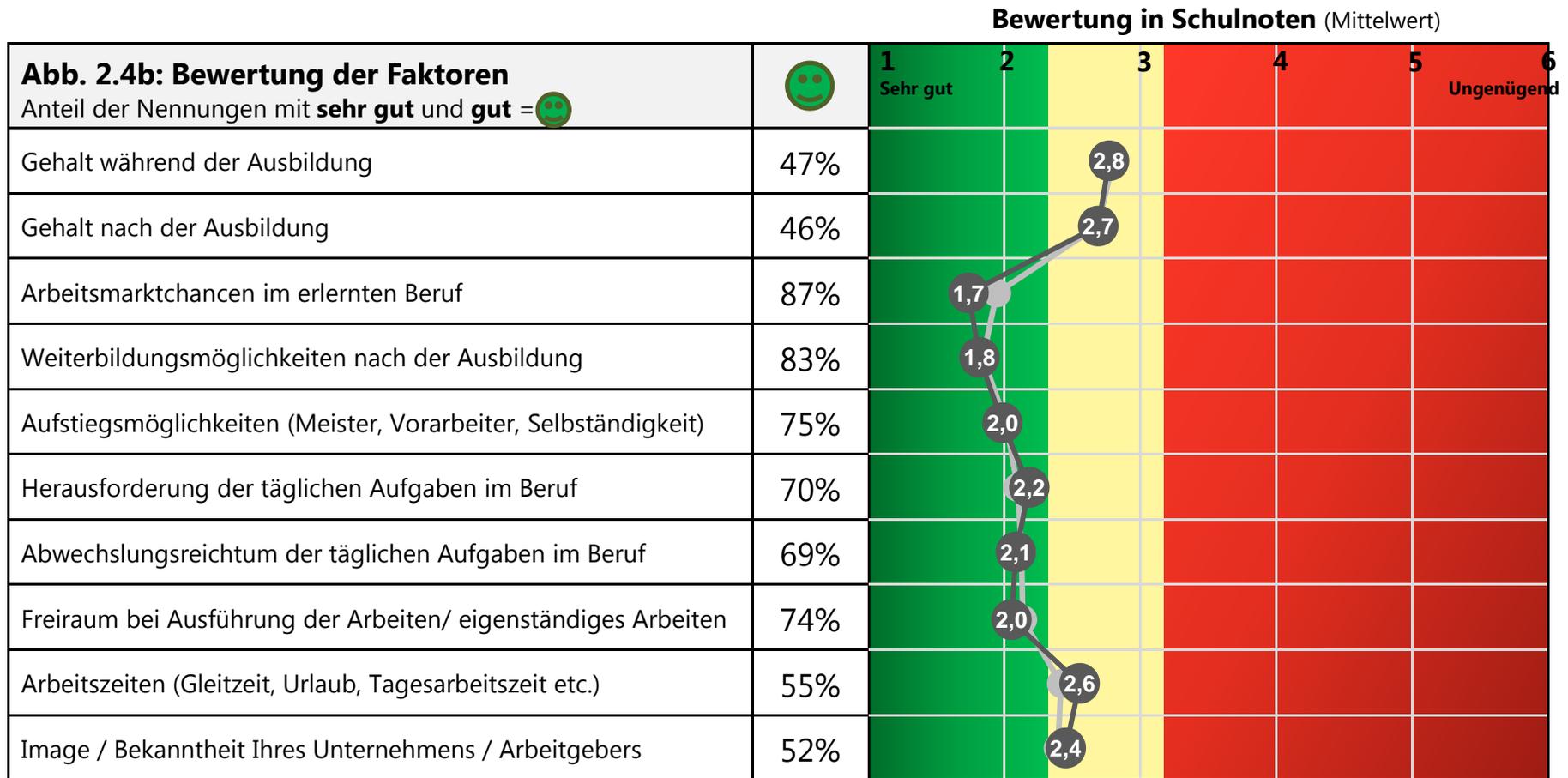


„Mit welcher Schulnote würden Sie Ihre Ausbildung/ Lehre insgesamt zusammenfassend bewerten?“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 2.4 Elektrohandwerk

## Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**

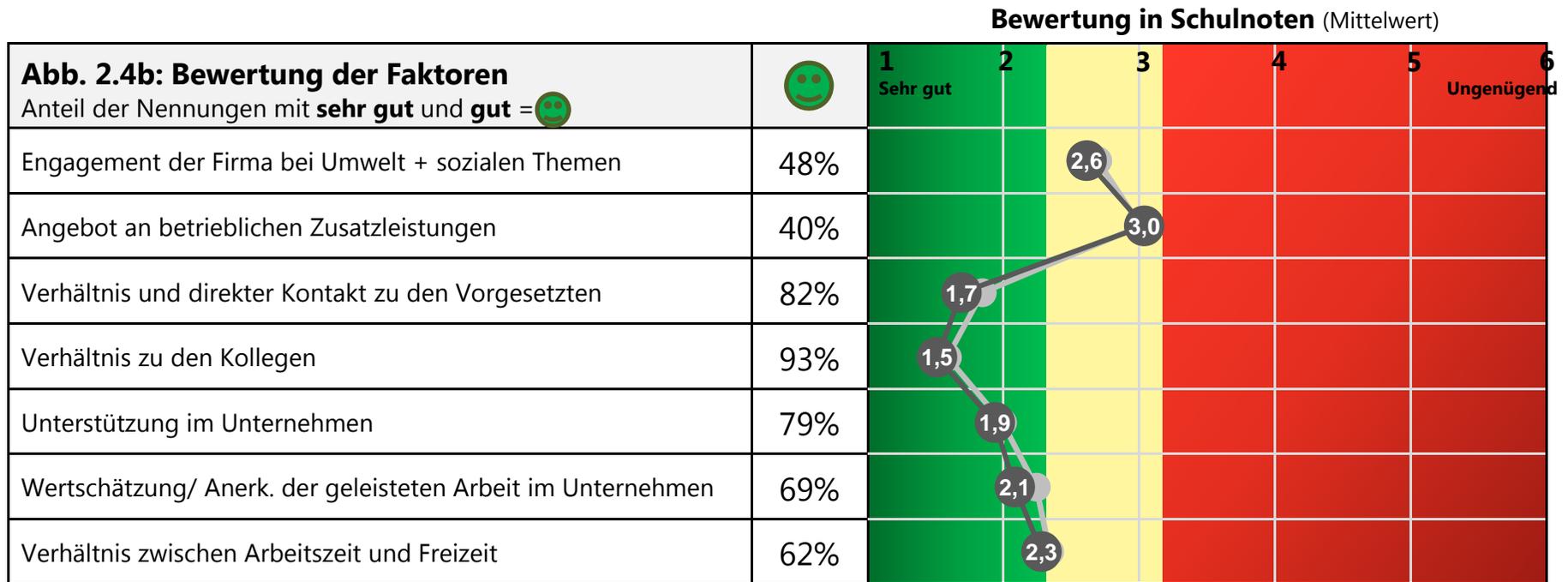


„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
 Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 2.4 Elektrohandwerk

## Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**



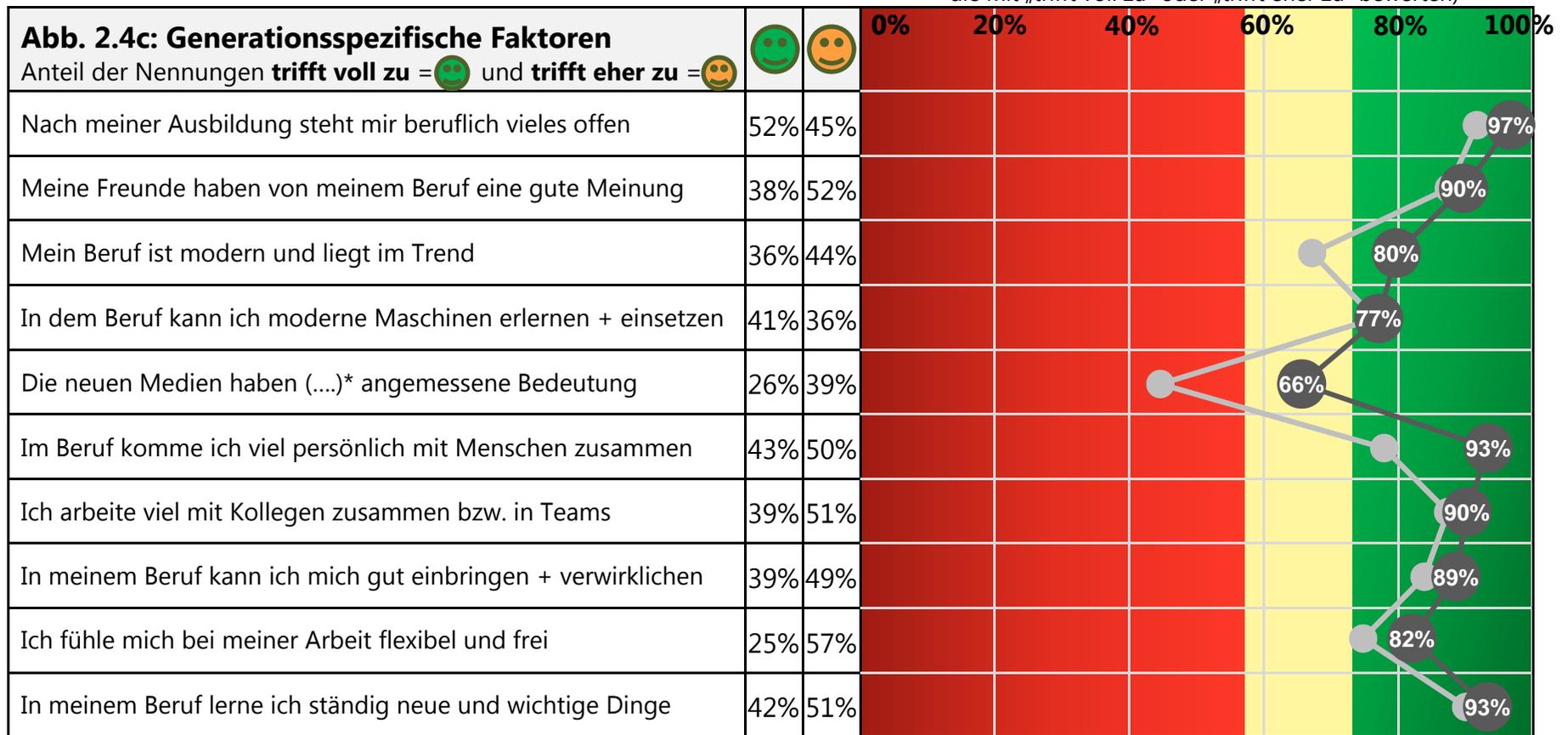
„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
 Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 2.4 Elektrohandwerk

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- **Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

Zustimmung zu den Aussagen (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



\* in meinem Beruf

„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
 Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

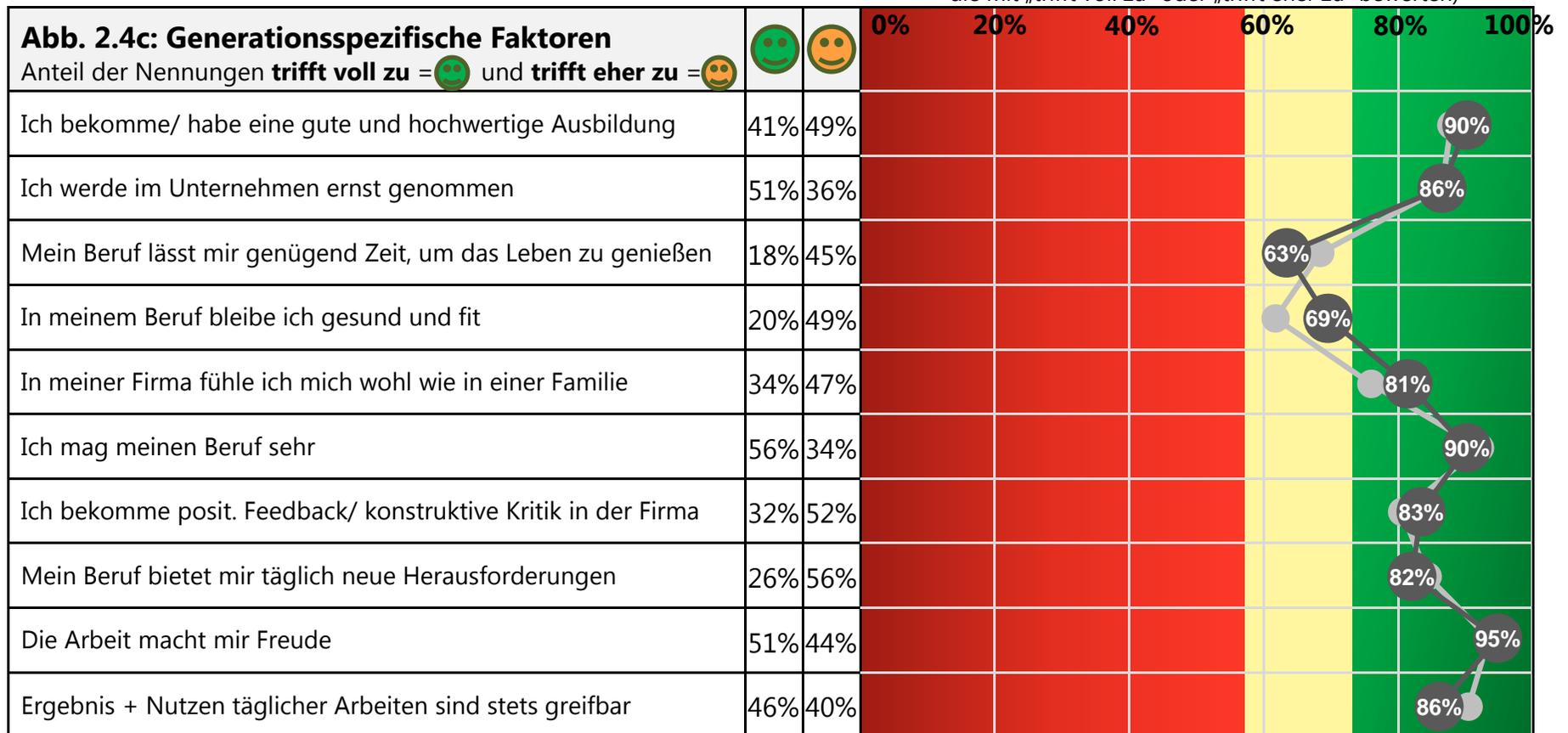
[N = 57-61]

# 2.4 Elektrohandwerk

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
 Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

[N = 57-61]

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

### 2.4 Elektrohandwerk

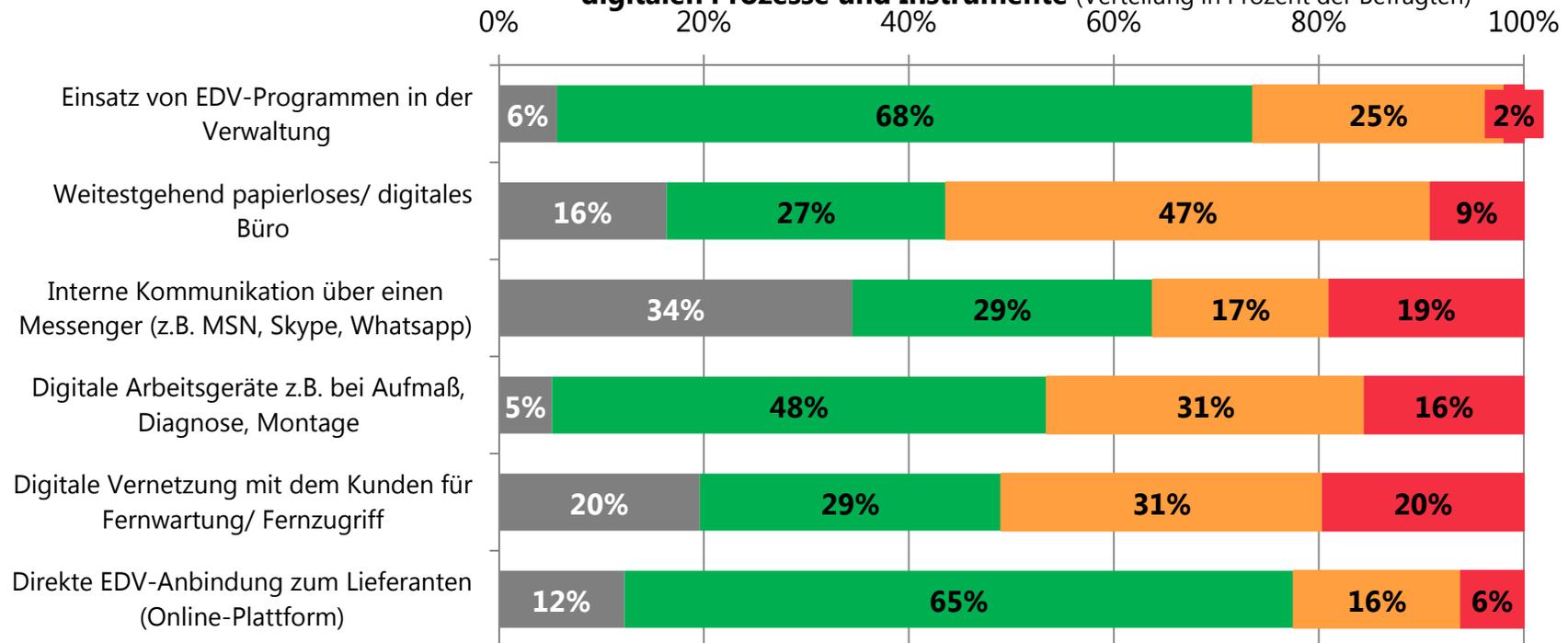
#### 2.4.2 Bewertung der digitalen Prozesse und Instrumente

## 2.4 Elektrowandwerk

### Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**

**Abb. 2.4d: Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente** (Verteilung in Prozent der Befragten)



**Legende:**

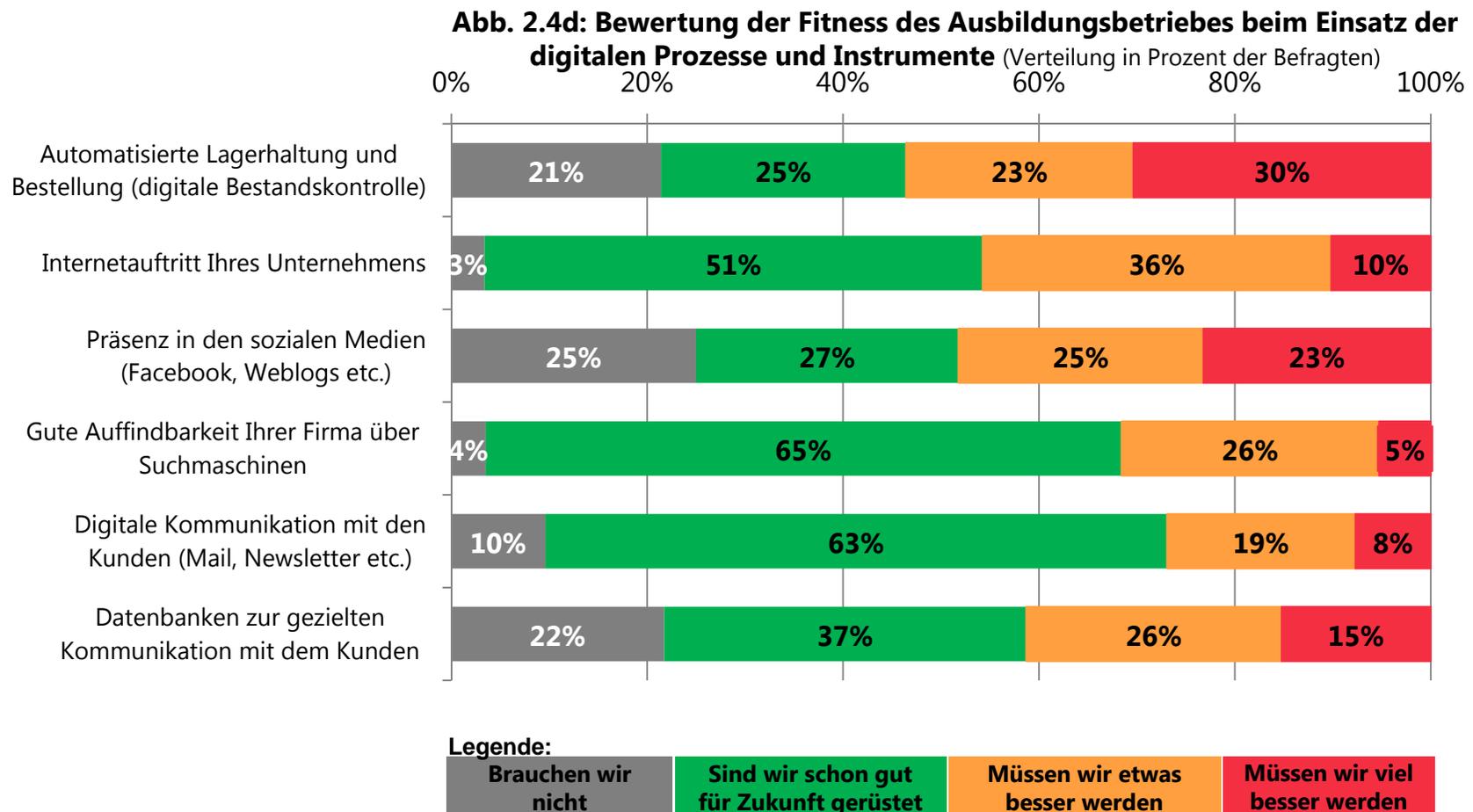


„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 46-59]

## 2.4 Elektrohandwerk

### Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 46-59]

## 2.4 Elektrohandwerk

### Ranking nach bereits vorhandener Fitness

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach vorhandener Fitness**

**Abb. 2.4e: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach schon vorhandener Fitness** (Anteil der Befragten, die mit „sind wir schon gut für die Zukunft gerüstet“ bewerten)



[N = 46-59]

„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

Legende: **Sind wir schon gut für Zukunft gerüstet**

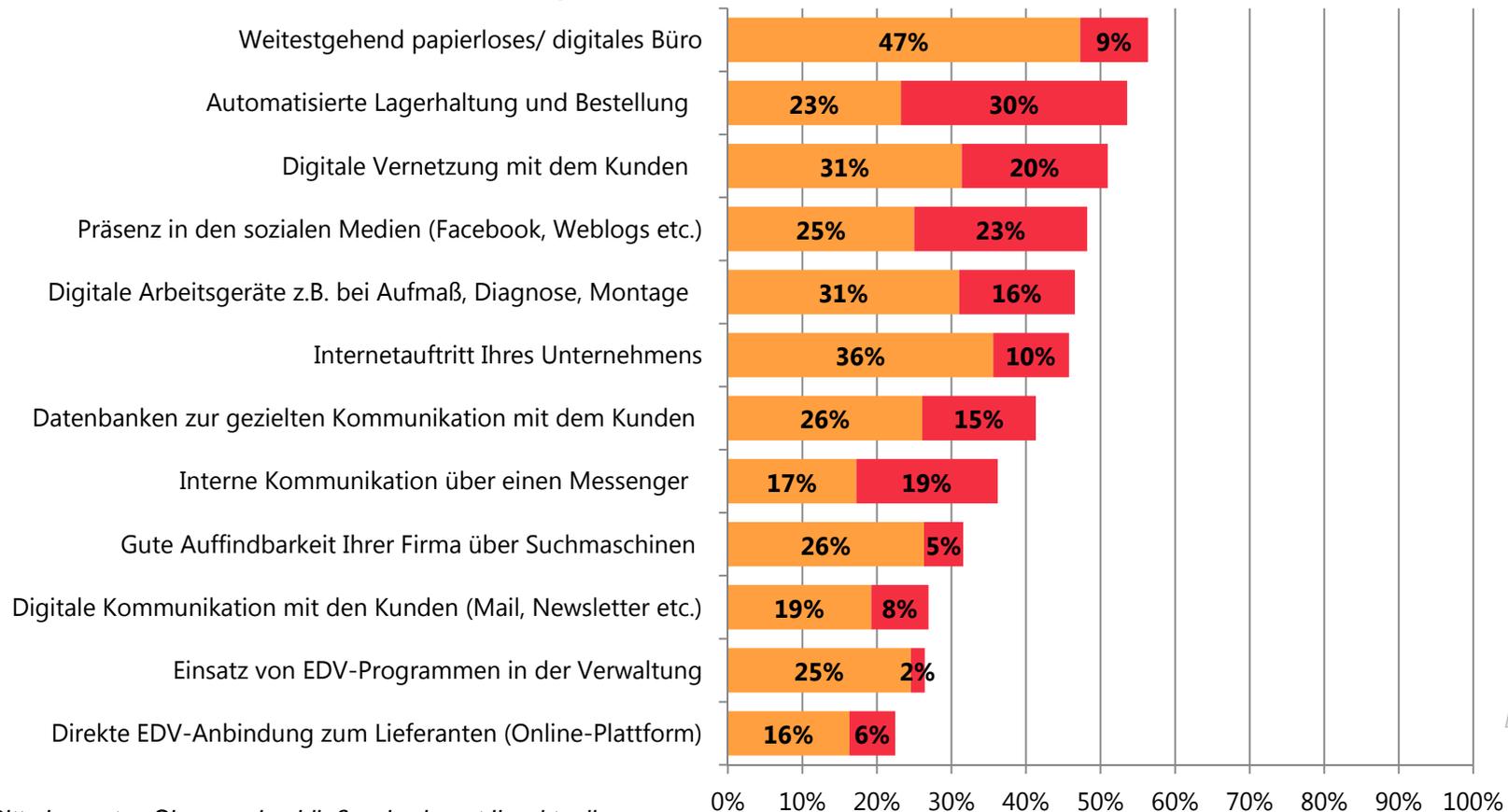
## 2.4 Elektrohandwerk

### Ranking nach Verbesserungspotenzial

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

**Abb. 2.4f: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

(Anteil der Befragten, die mit „müssen etwas besser werden“ oder „müssen viel besser werden“ bewerten)



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

Legende:

Müssen wir etwas besser werden

Müssen wir viel besser werden

## 2.4 Elektrohandwerk

### Key-Facts

- **Gesamtbewertung der Ausbildung:** Die Ausbildung im Elektrohandwerk wird insgesamt mit 2,1 bewertet. Rund 8 von 10 Azubis (78,6%) bewerten ihre handwerkliche Ausbildung mit gut oder sehr gut.
- **Bewertung der allgemeinen Faktoren der Arbeitszufriedenheit:** Bei der Arbeitszufriedenheit liegen die Bewertungen exakt auf dem Niveau der Auswertung für das Handwerk insgesamt. Bei den generationsspezifischen Faktoren punktet das Elektrohandwerk überdurchschnittlich. Die Ausbildung entspricht den Wünschen der betrachteten Zielgruppe überproportional gut. Insbesondere hinsichtlich der Modernität und der neuen Medien wird dieses besonders gut bewertet. Und auch der Aspekt Gesundheit wird im Elektrohandwerk besser bewertet. Ihr Beachtung geschenkt. Hingegen fallen das Verhältnis zwischen Arbeits- und Freizeit und die Greifbarkeit des Nutzen der Arbeit etwas unterdurchschnittlich aus.
- **Fitness der Firmen im Rahmen der digitalen Veränderung:** Bei der Fitness liegen viele Ergebnisse in etwa auf dem Bewertungsniveau der Gesamtauswertung. Die digitale Vernetzung mit den Kunden und die digitalen Arbeitsgeräte zeigen allerdings ein vergleichsweise hohes Verbesserungspotenzial.

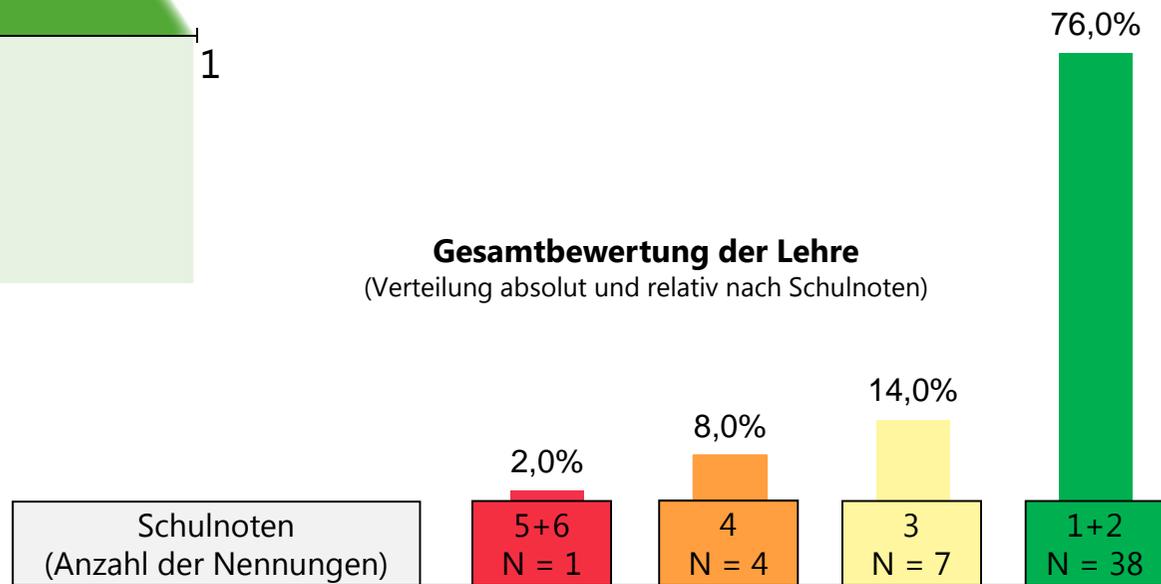
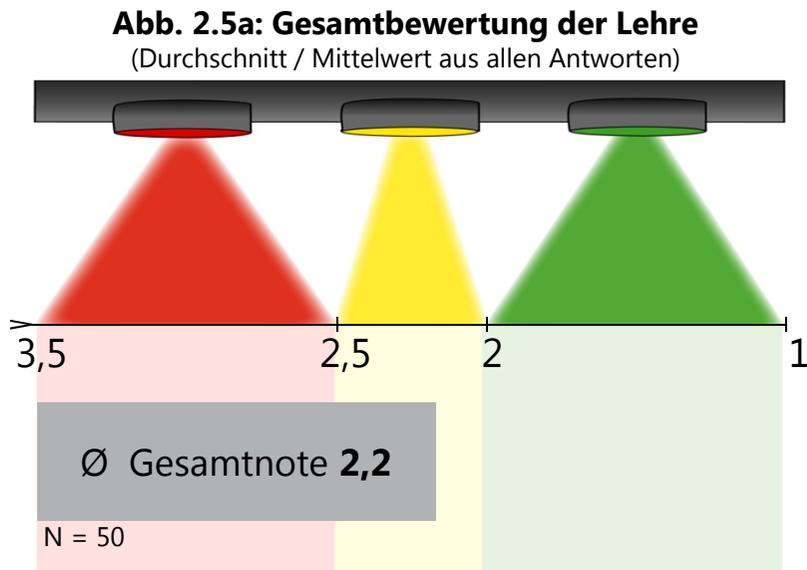
## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

### 2.5 KFZ

#### 2.5.1 Bewertung der Arbeitszufriedenheit

## Gesamtzufriedenheit

- **Gesamtbewertung der Lehre aus Sicht der Auszubildenden**

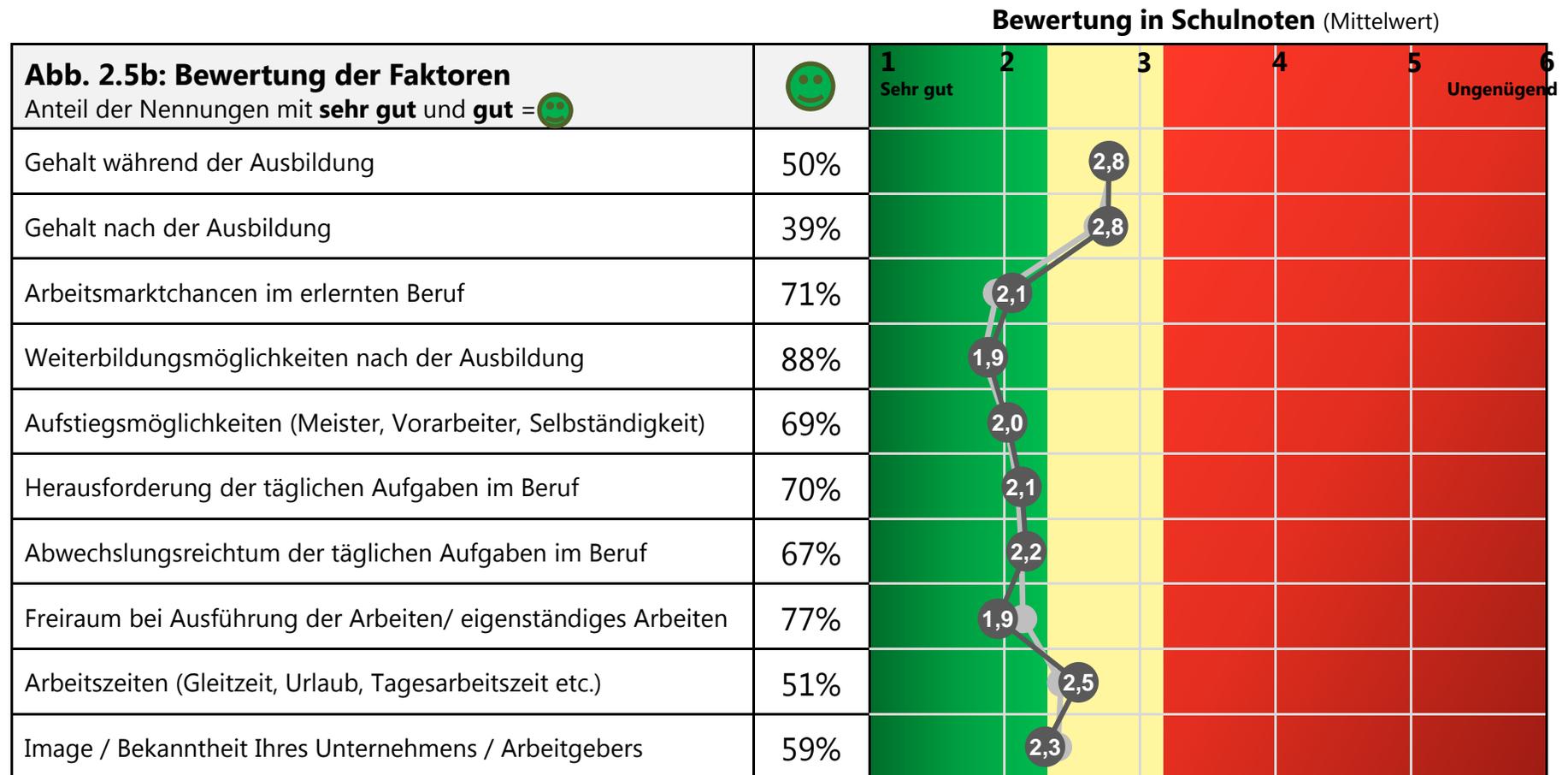


„Mit welcher Schulnote würden Sie Ihre Ausbildung/ Lehre insgesamt zusammenfassend bewerten?“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## 2.5 KFZ

# Bewertung der Arbeitszufriedenheit

### ● Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden

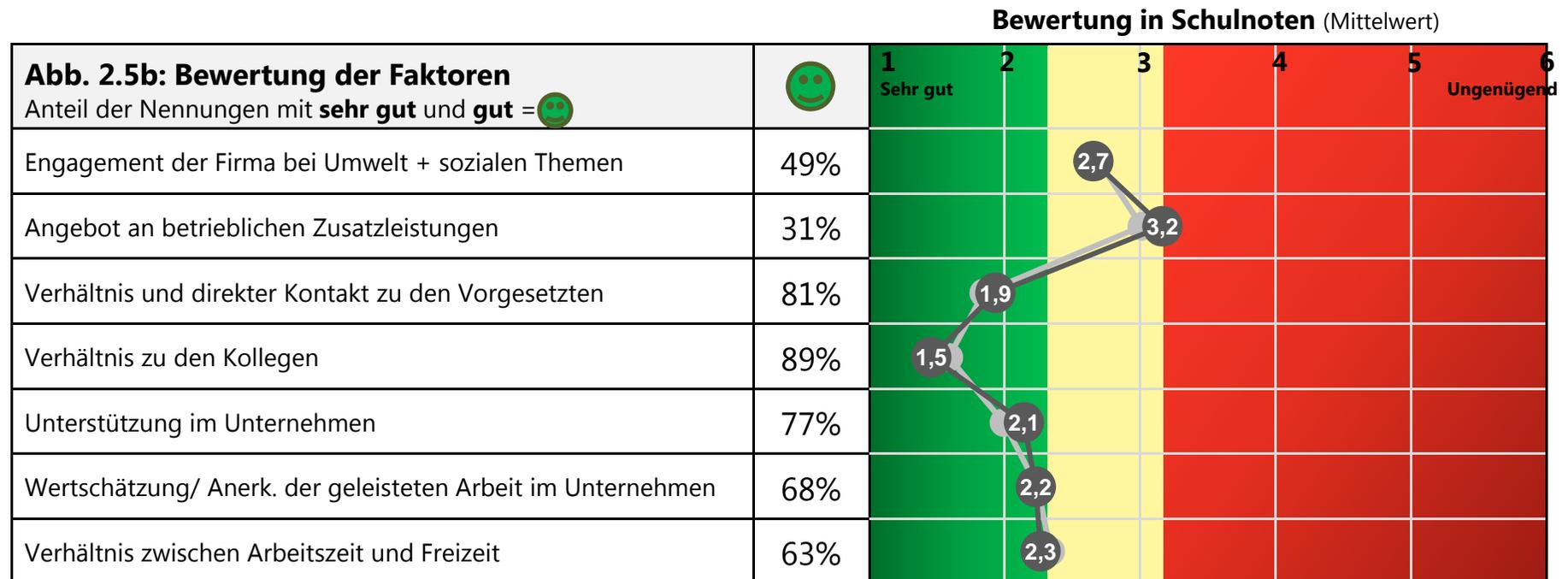


„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## 2.5 KFZ

# Bewertung der Arbeitszufriedenheit

### ● Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden

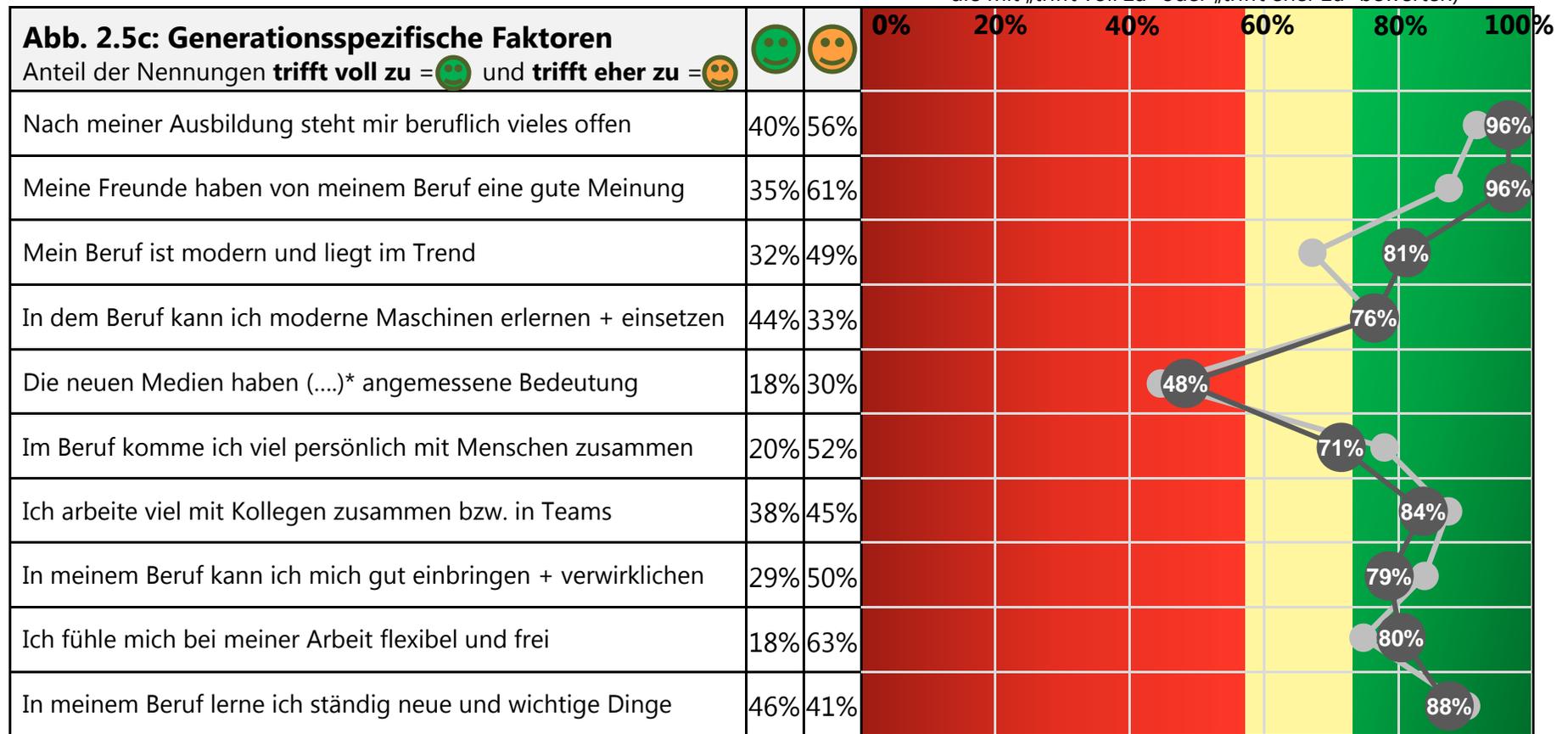


„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

Zustimmung zu den Aussagen (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



\* in meinem Beruf

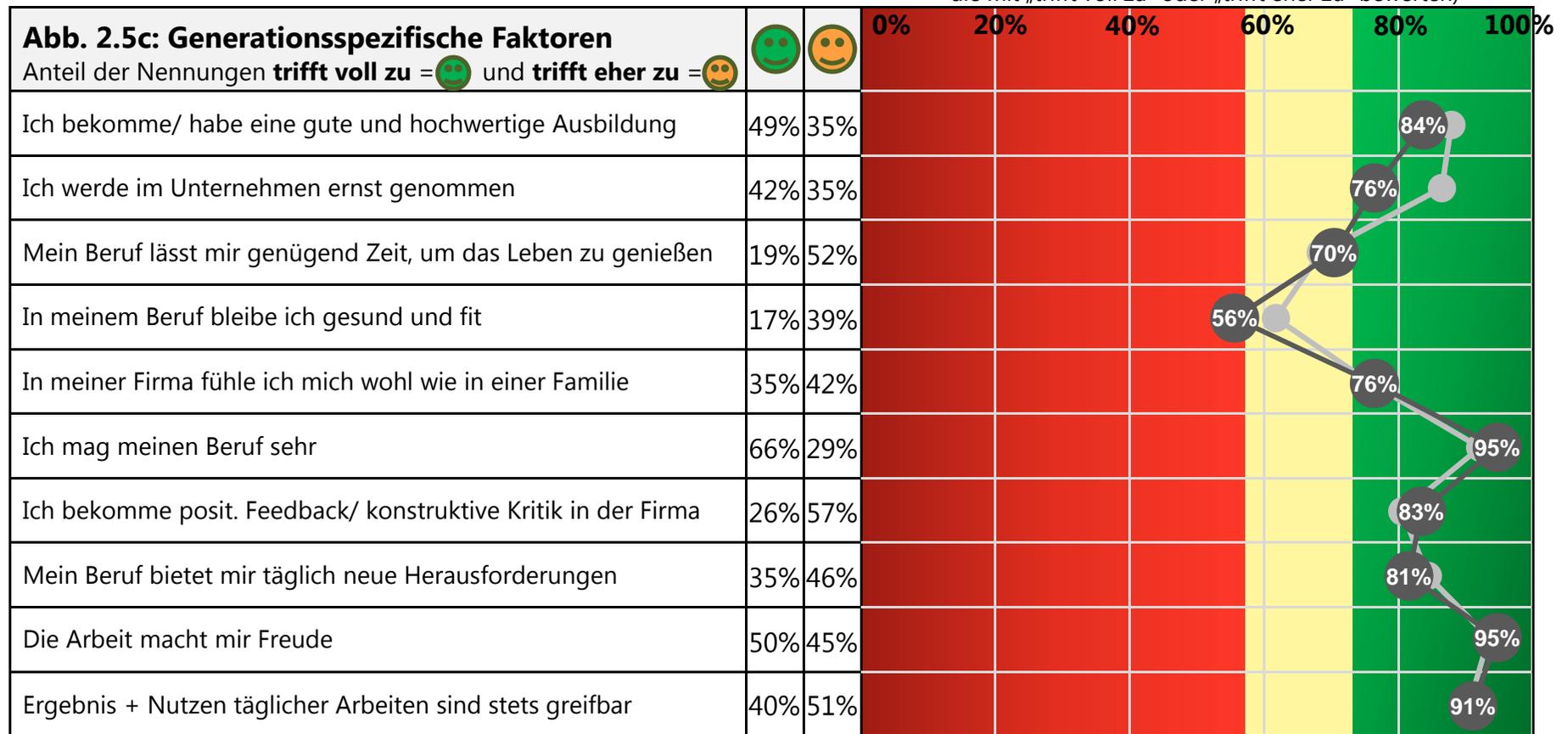
„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
 Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

[N = 53-56]

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
 Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

[N = 53-56]

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

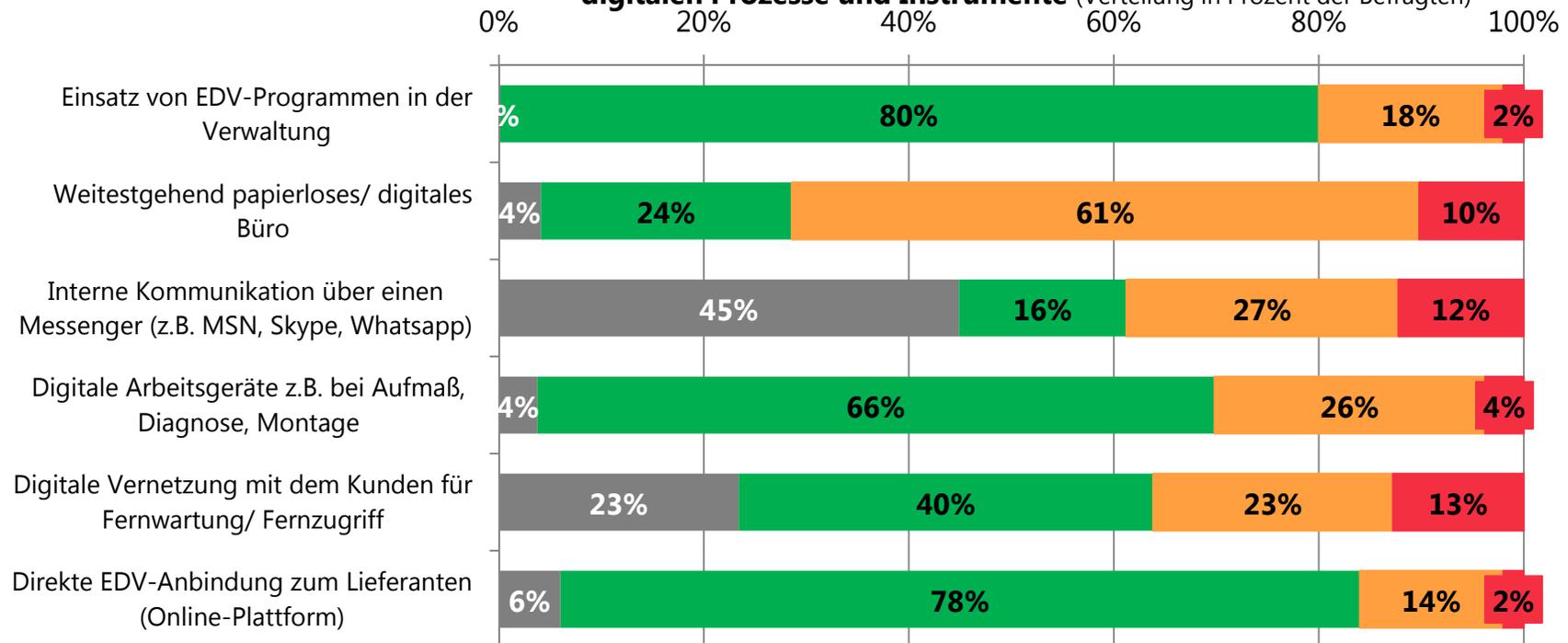
### 2.5 KFZ

#### 2.5.2 Bewertung der digitalen Prozesse und Instrumente

## Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**

**Abb. 2.5d: Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente** (Verteilung in Prozent der Befragten)



**Legende:**

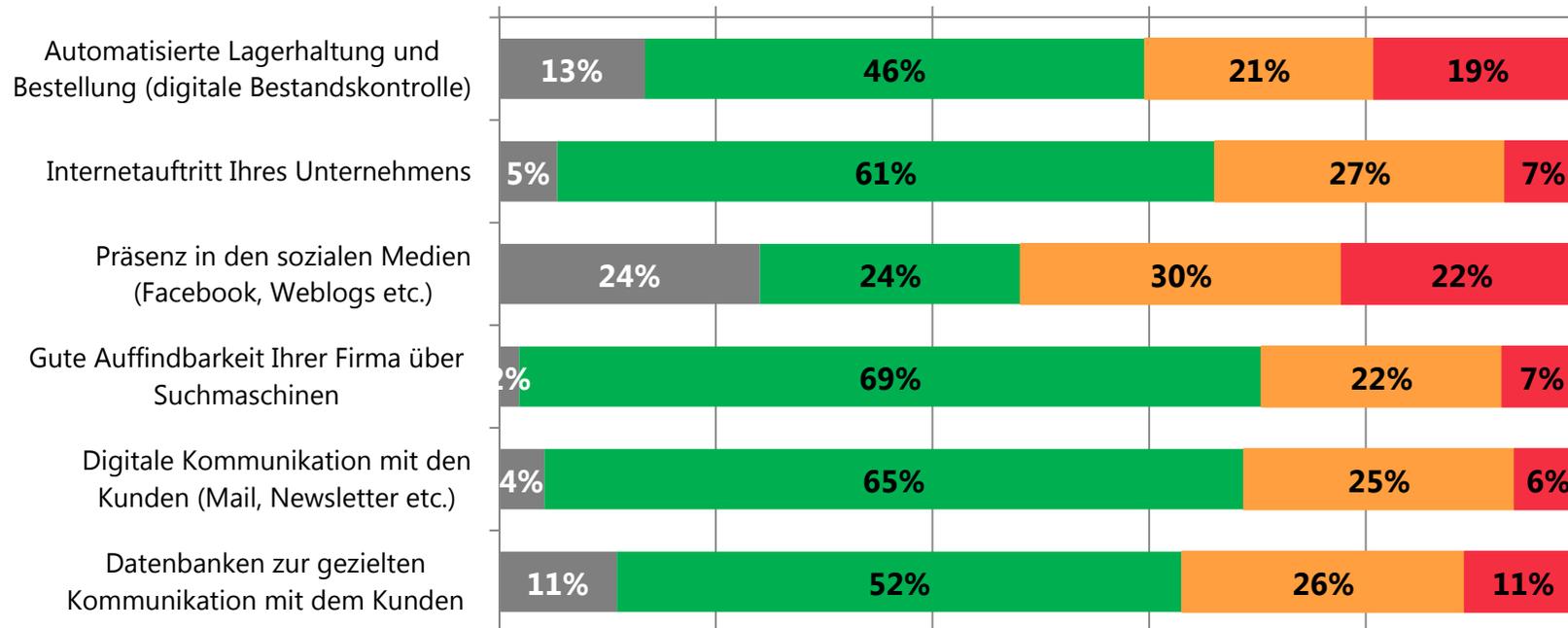


„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 46-56]

## Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**

**Abb. 2.5d: Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente** (Verteilung in Prozent der Befragten)



**Legende:**



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 46-56]

## Ranking nach bereits vorhandener Fitness

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach vorhandener Fitness**

**Abb. 2.5e: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach schon vorhandener Fitness** (Anteil der Befragten, die mit „sind wir schon gut für die Zukunft gerüstet“ bewerten)



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

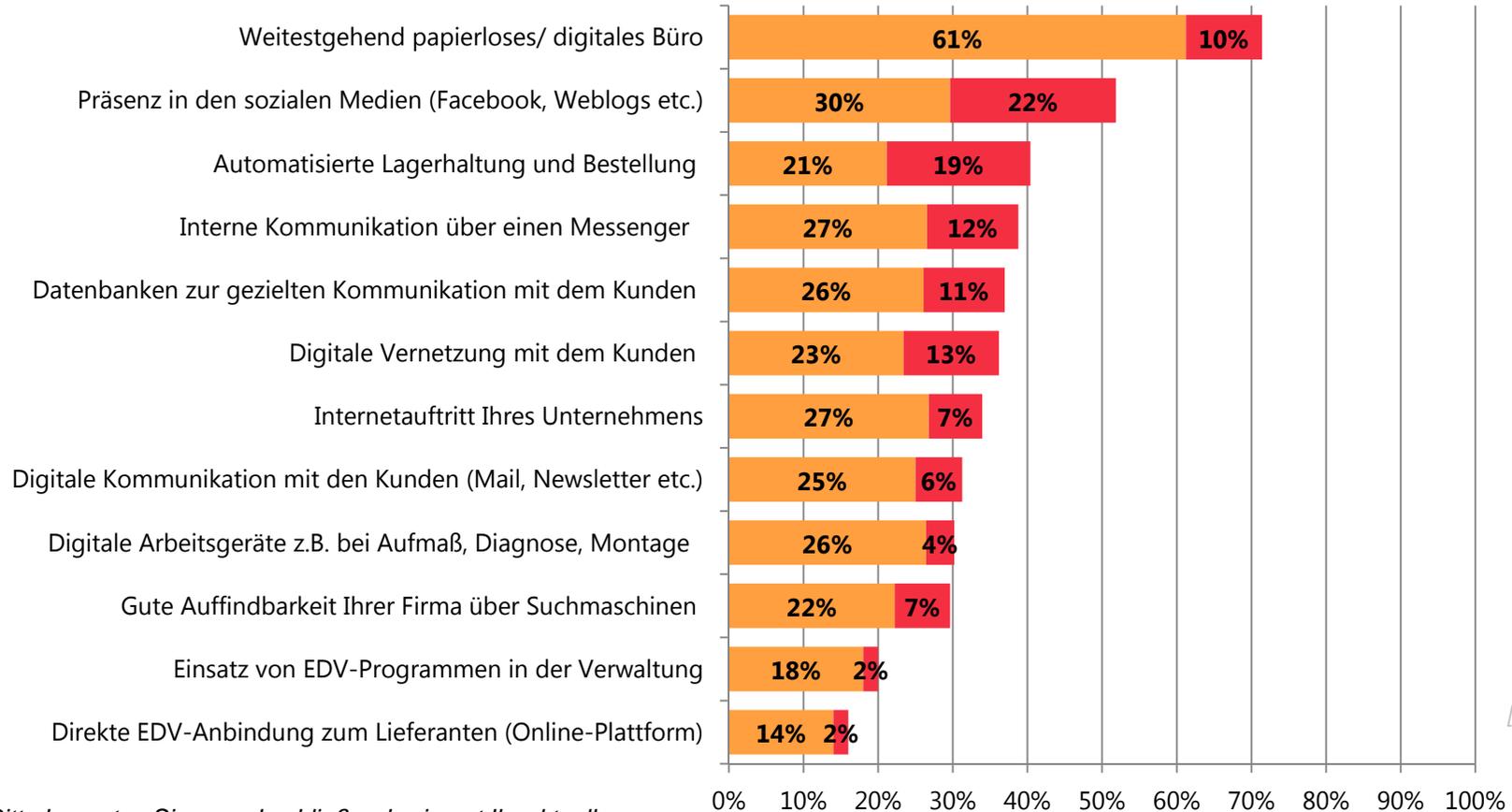
Legende: Sind wir schon gut für Zukunft gerüstet

## Ranking nach Verbesserungspotenzial

- Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

**Abb. 2.5f: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

(Anteil der Befragten, die mit „müssen etwas besser werden“ oder „müssen viel besser werden“ bewerten)



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

Legende:

- Müssen wir etwas besser werden
- Müssen wir viel besser werden

### Key-Facts

- **Gesamtbewertung der Ausbildung:** Die Ausbildung im KFZ-Gewerbe wird insgesamt mit 2,2 bewertet. Rund 8 von 10 Azubis (76,0%) bewerten ihre handwerkliche Ausbildung mit gut oder sehr gut.
- **Bewertung der allgemeinen Faktoren der Arbeitszufriedenheit:** Bei der Arbeitszufriedenheit wurde der Freiraum bzw. das eigenständige Arbeiten etwas überdurchschnittlicher bewertet. Alle anderen Faktoren liegen jedoch exakt auf dem Niveau der Gesamtauswertung. Somit gelten hier die Ausführungen zum Handwerk insgesamt.

Bei den generationsspezifischen Faktoren wird deutlich, dass dieser Beruf – im Vergleich zum gesamten Handwerk - ein besonders gutes Image besitzt. So geben 96% der Befragten an, dass die Freunde eine gute Meinung von diesem haben. Eine weitere überdurchschnittliche Bewertung wird vor allem dadurch ersichtlich, dass 81% der Probanden den Beruf als modern und im Trend liegend ansehen. Die übrigen Faktoren entsprechen denjenigen der Gesamtauswertung.

### Key-Facts

- **Fitness der Firmen im Rahmen der digitalen Veränderung:** Bei der Bewertung der Fitness der Firmen zeigt sich insgesamt ein eher positives Bild, da viele Instrumente und Prozesse im Ist-Zustand tendenziell stärker als für das Handwerk insgesamt bewertet werden. Dies gilt insbesondere für die direkte Anbindung an die Lieferanten, die digitalen Arbeitsgeräte, die Datenbanken zur Kommunikation mit den Kunden, die automatisierte Lagerhaltung und den Internetauftritt.

Das papierlose Büro hingegen weist eine deutliche Schwäche auf. So geben rund 70% der Auszubildenden im KFZ-Gewerbe an, dass dahingehend etwas bzw. sehr viel Handlungsbedarf besteht.

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

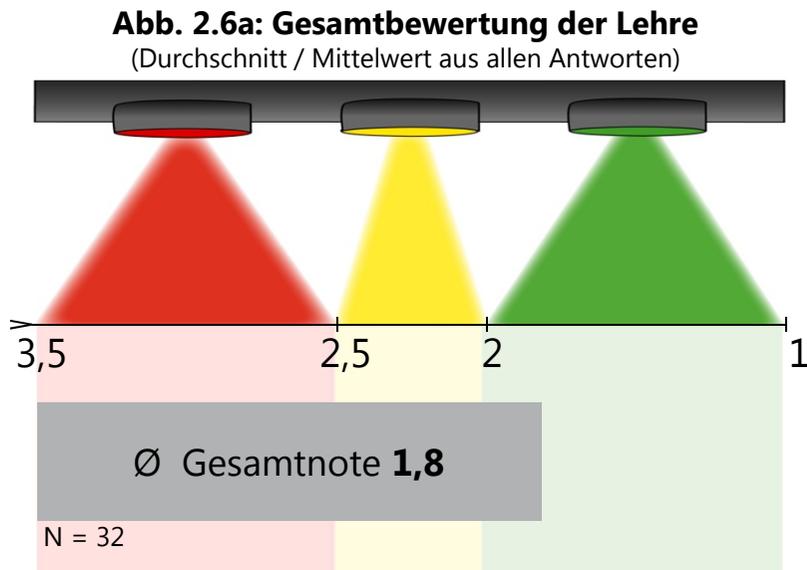
### 2.6 Schlosser/ Metallbau

#### 2.6.1 Bewertung der Arbeitszufriedenheit

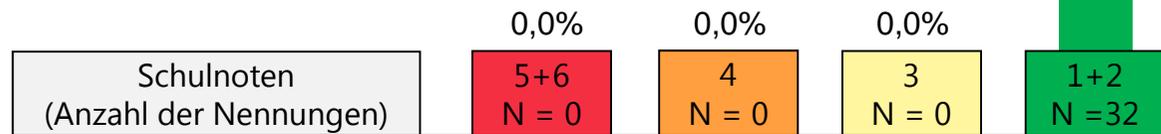
# 2.6 Schlosser/ Metallbau

## Gesamtzufriedenheit

- **Gesamtbewertung der Lehre aus Sicht der Auszubildenden**



**Gesamtbewertung der Lehre**  
(Verteilung absolut und relativ nach Schulnoten)

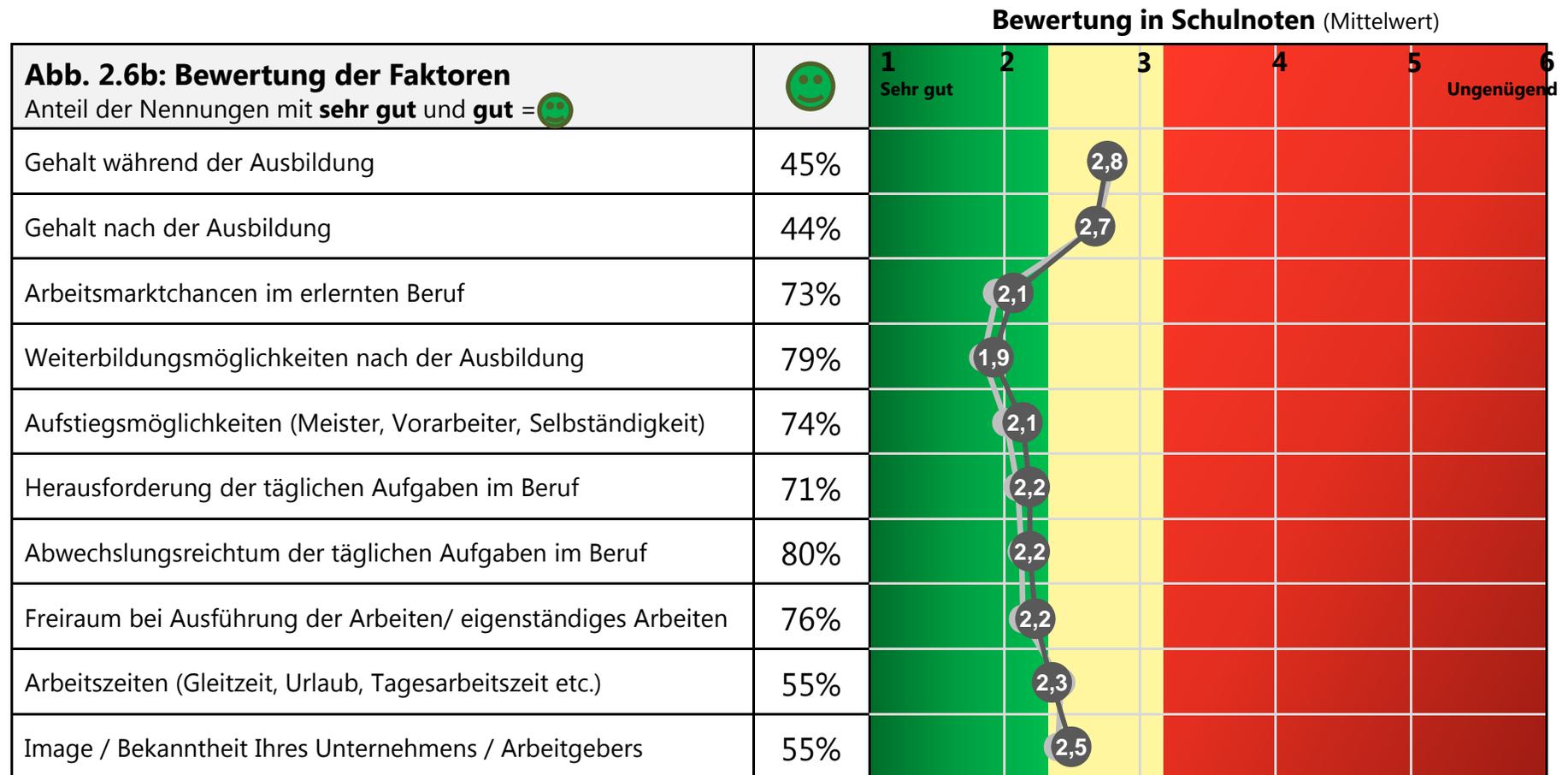


„Mit welcher Schulnote würden Sie Ihre Ausbildung/ Lehre insgesamt zusammenfassend bewerten?“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## 2.6 Schlosser/ Metallbau

### Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**

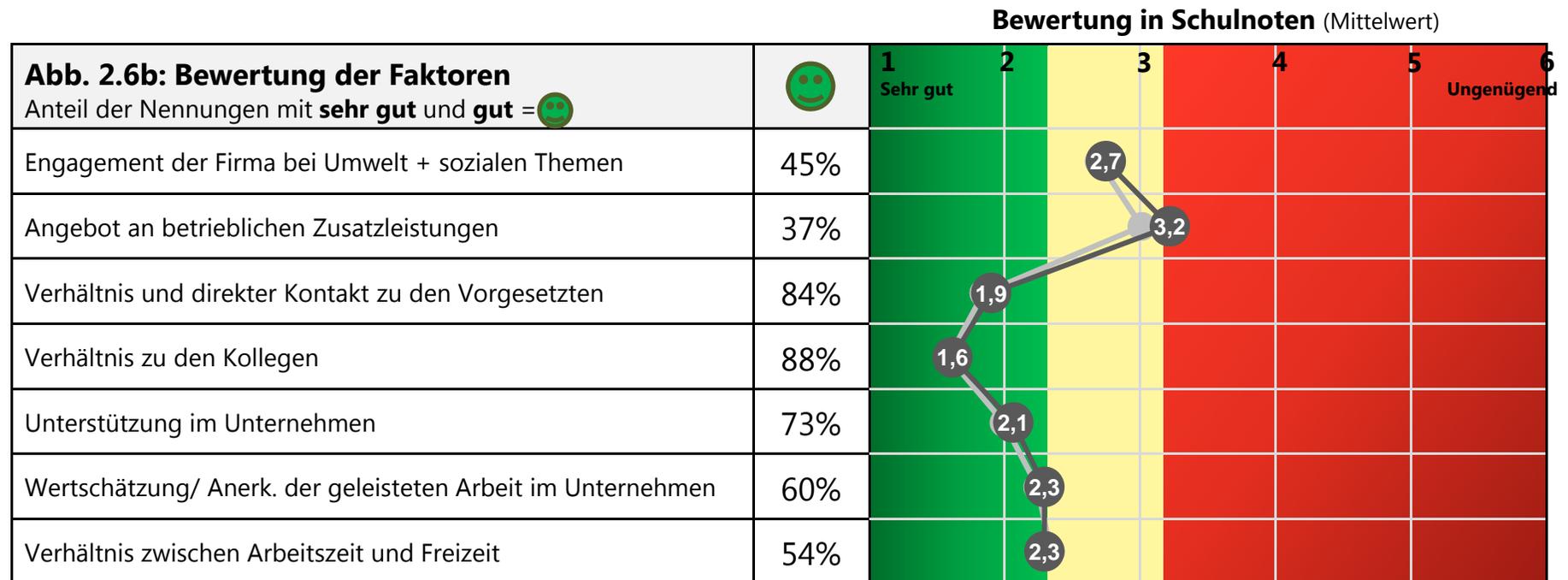


„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## 2.6 Schlosser/ Metallbau

### Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**



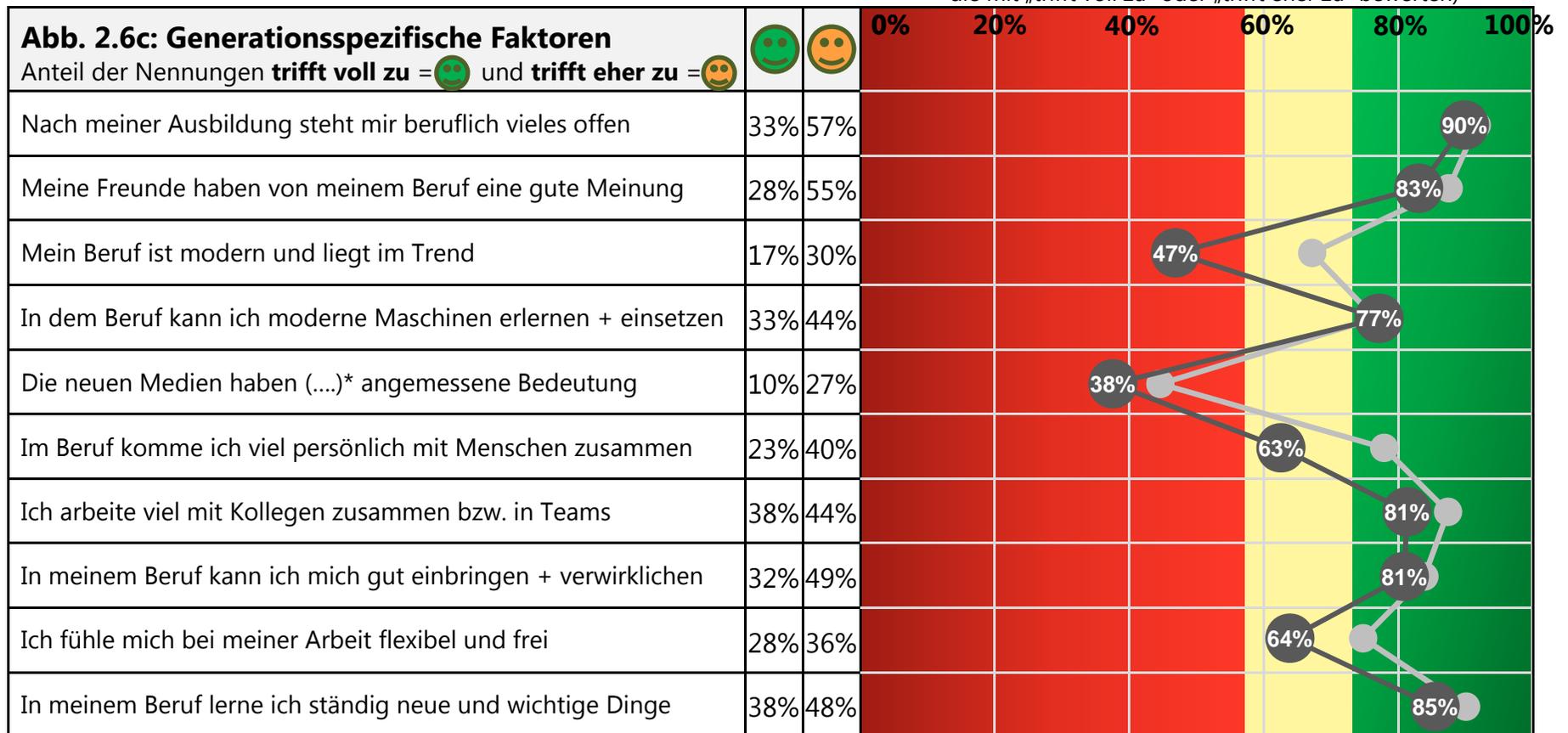
„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 2.6 Schlosser/ Metallbau

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- **Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

Zustimmung zu den Aussagen (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



\* in meinem Beruf

„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
 Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

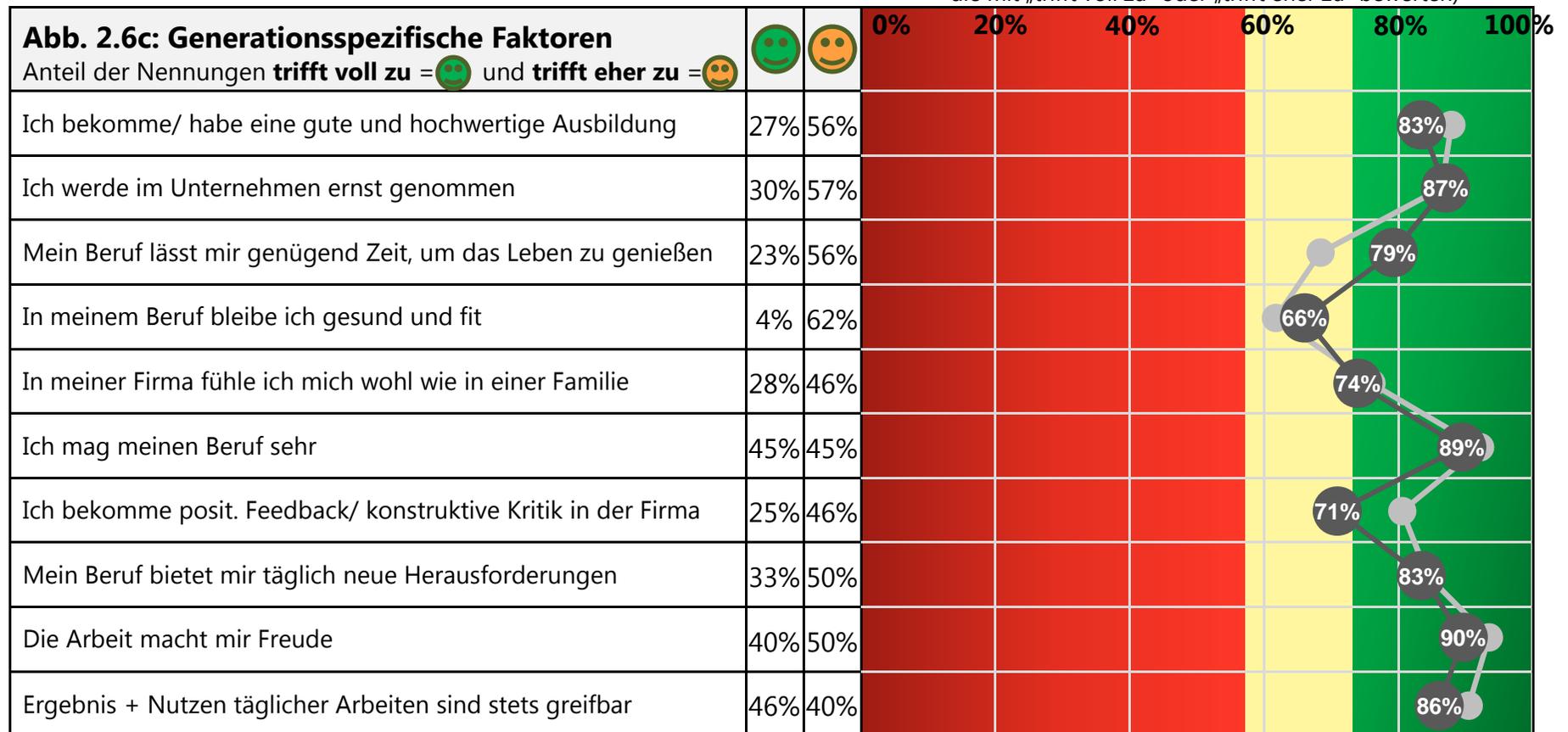
[N = 39-49]

## 2.6 Schlosser/ Metallbau

# Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

[N = 46-49]

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

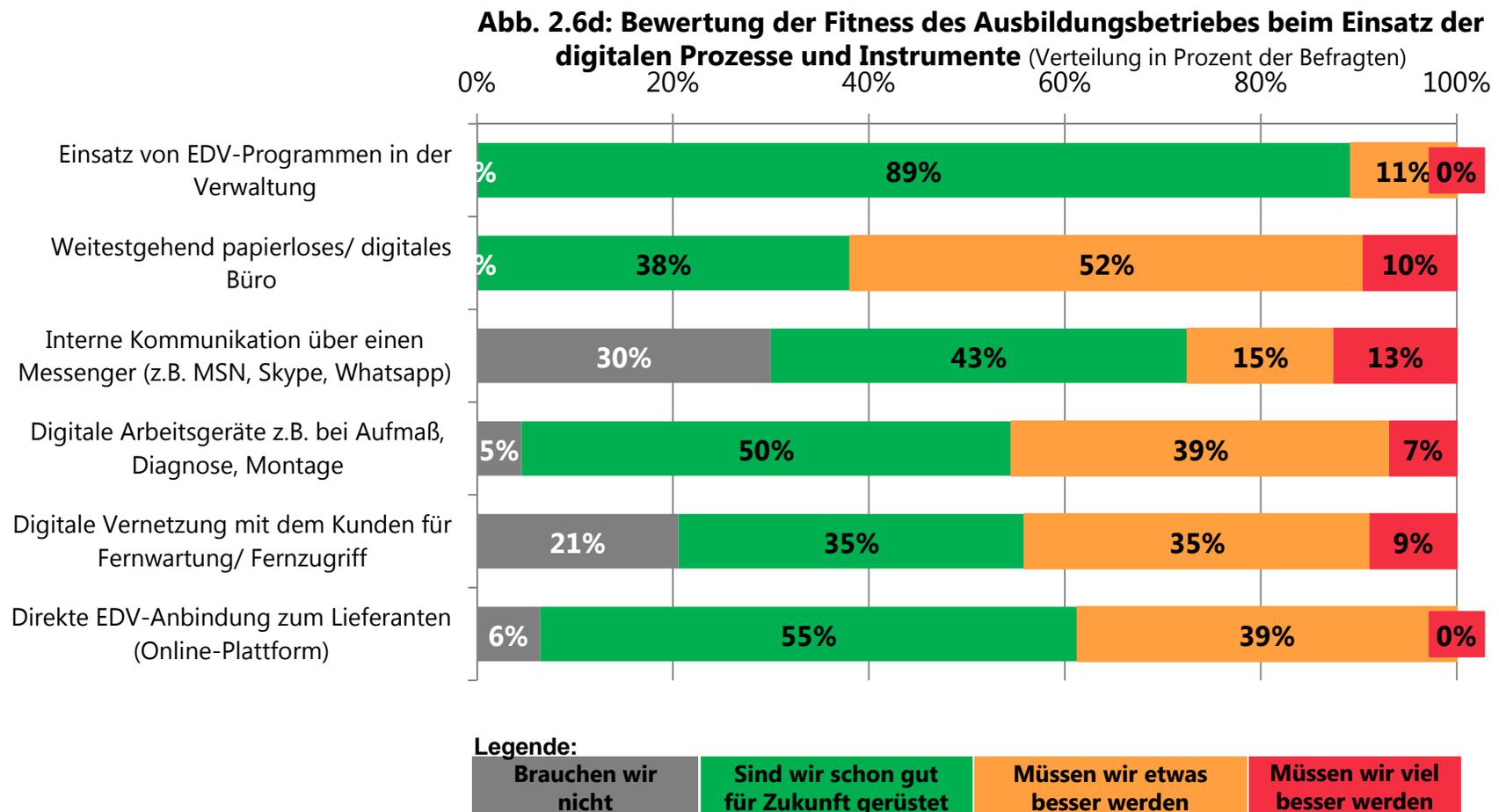
### 2.6 Schlosser/ Metallbau

#### 2.6.2 Bewertung der digitalen Prozesse und Instrumente

## 2.6 Schlosser/ Metallbau

### Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**

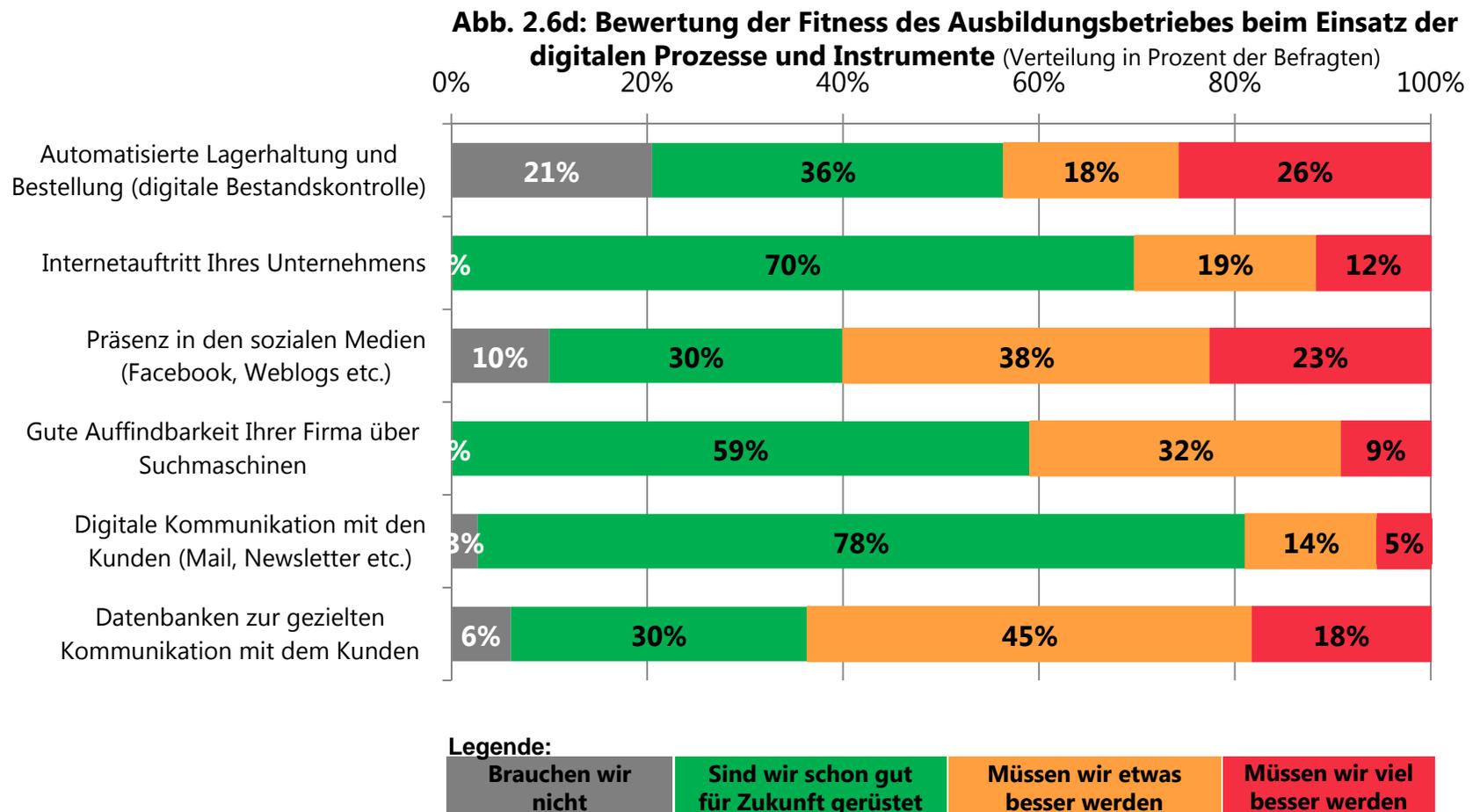


„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 31-44]

## 2.6 Schlosser/ Metallbau

### Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 31-44]

## 2.6 Schlosser/ Metallbau

### Ranking nach bereits vorhandener Fitness

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach vorhandener Fitness**

**Abb. 2.6e: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach schon vorhandener Fitness** (Anteil der Befragten, die mit „sind wir schon gut für die Zukunft gerüstet“ bewerten)



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

Legende: **Sind wir schon gut für Zukunft gerüstet**

## 2.6 Schlosser/ Metallbau

### Ranking nach Verbesserungspotenzial

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

**Abb. 2.6f: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

(Anteil der Befragten, die mit „müssen etwas besser werden“ oder „müssen viel besser werden“ bewerten)



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

Legende:

Müssen wir etwas besser werden

Müssen wir viel besser werden

## 2.6 Schlosser/ Metallbau

### Key-Facts

- **Gesamtbewertung der Ausbildung:** Die Ausbildung als Schlosser/ Metallbauer wird insgesamt mit 1,8 bewertet und schneidet somit am Besten ab. Alle in der Stichprobe befindlichen Personen bewerten ihre Ausbildung mit gut oder sehr gut.
- **Bewertung der allgemeinen Faktoren der Arbeitszufriedenheit:** Bei der Arbeitszufriedenheit liegen die Bewertungen exakt auf dem Niveau der Auswertung für das Handwerk insgesamt. Lediglich das Angebot an betrieblichen Zusatzleistungen liegt gering unter dem Durchschnitt.  
Bei den generationsspezifischen Faktoren schneidet der Beruf als Schlosser/ Metallbauer unterdurchschnittlich ab. Dies liegt insbesondere am Image des Berufs, da dieser nur von wenigen Auszubildenden als modern angesehen wird. Desweiteren werden auch das „Zusammenkommen mit vielen Menschen“, die Freiheit und Flexibilität der Arbeit und das Feedback über diese unterdurchschnittlich bewertet.  
Weitaus positiver, als der Durchschnitt, bewerten die Auszubildenden das Verhältnis zwischen Arbeits- und Freizeit. So geben rund 8 von 10 Personen an, dass der Beruf genügend Zeit lässt, um das Leben zu genießen.
- **Fitness der Firmen im Rahmen der digitalen Veränderung:** Bei der Fitness zeigt sich insgesamt ein eher positives Niveau. Besonders gut aufgestellt sind die Unternehmen dabei in der digitalen Kommunikation mit den Kunden, dem Internetauftritt, der Auffindbarkeit der Firma über Suchmaschinen, der direkten Anbindung zum Lieferanten und der digitalen Arbeitsgeräte. Bezüglich der Datenbanken zur gezielten Kommunikation mit den Kunden und dem papierlosen Büro bestehen oft Verbesserungsbedarfe. Im Weiteren wird hier, im Vergleich zu den anderen Berufszweigen, die Präsenz in den sozialen Medien als durchaus wichtig empfunden. So geben lediglich 10% der Auszubildenden an, dass diese nicht benötigt werden. 60% der Befragten sind der Meinung, dass dahingehend Handlungsbedarf besteht.

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

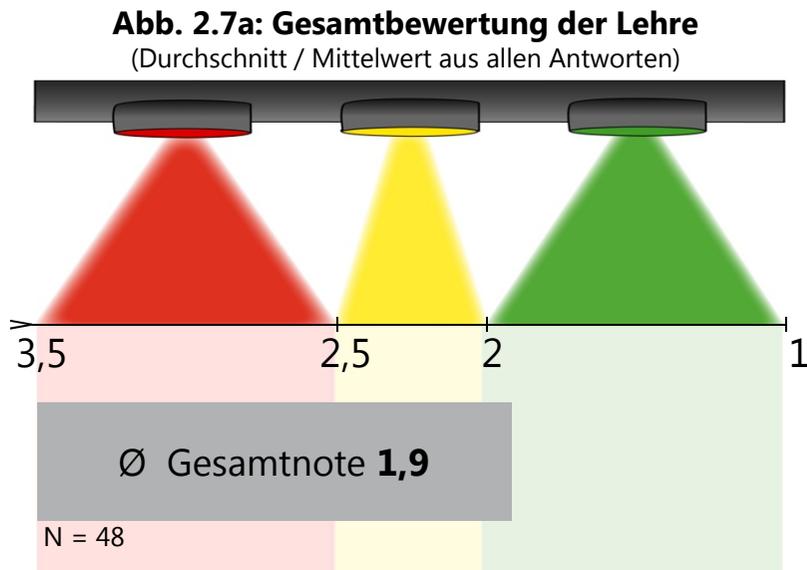
### 2.7 Handwerkliche / gewerbliche Ausbildung in Industriebetrieben

#### 2.7.1 Bewertung der Arbeitszufriedenheit

# 2.7 Industrie

## Gesamtzufriedenheit

- Gesamtbewertung der Lehre aus Sicht der Auszubildenden**



**Gesamtbewertung der Lehre**  
(Verteilung absolut und relativ nach Schulnoten)

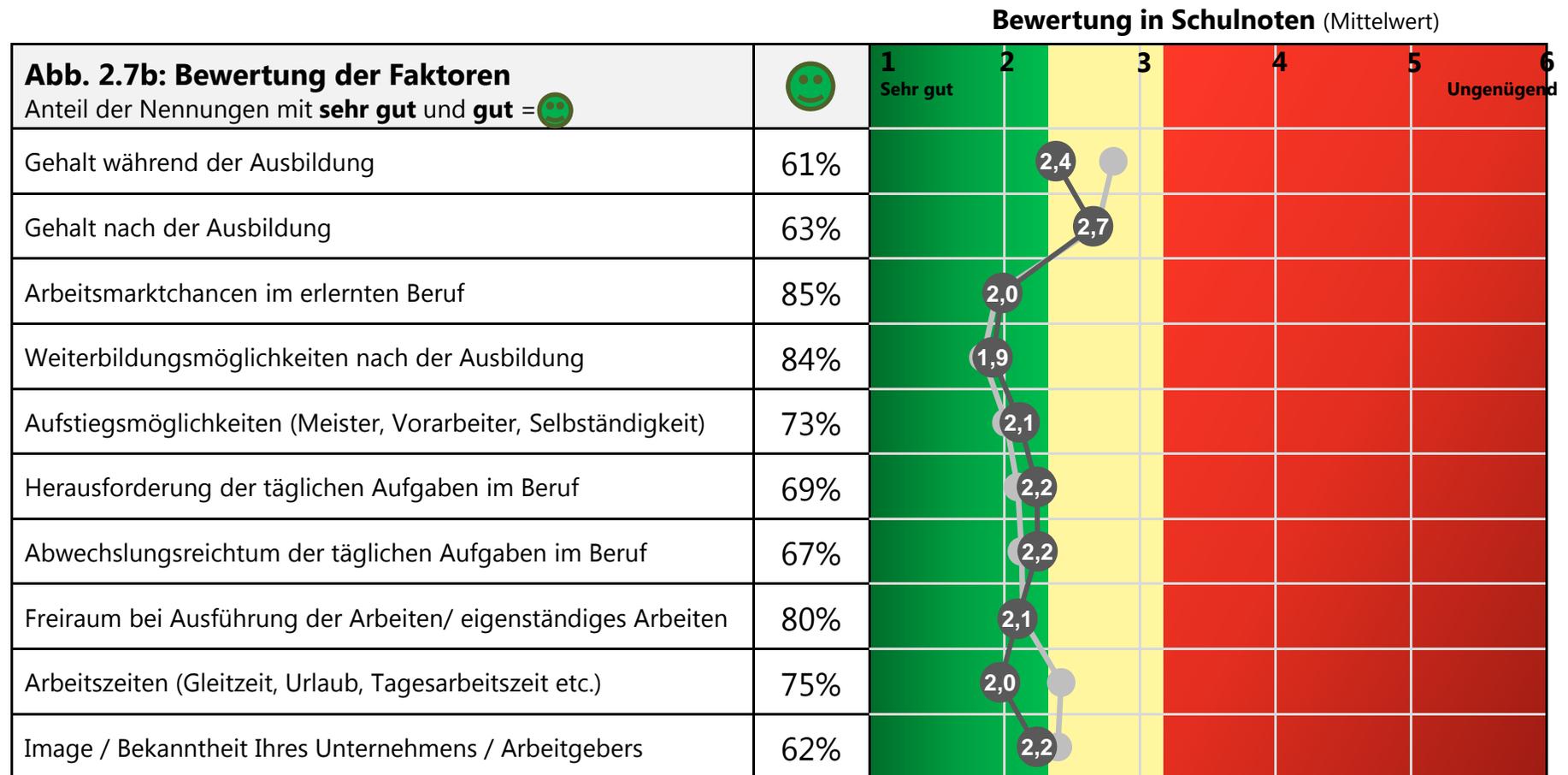


„Mit welcher Schulnote würden Sie Ihre Ausbildung/ Lehre insgesamt zusammenfassend bewerten?“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

# 2.7 Industrie

## Bewertung der Arbeitszufriedenheit

- Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden**

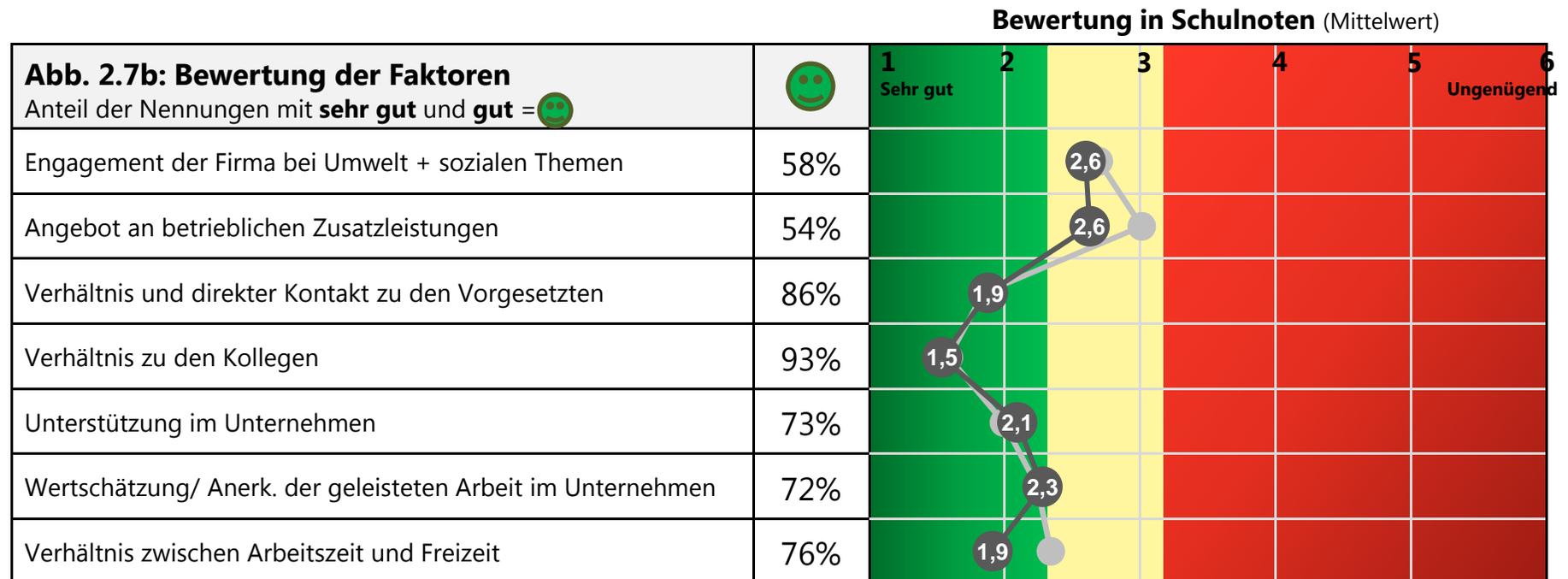


„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
 Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## 2.7 Industrie

# Bewertung der Arbeitszufriedenheit

### ● Bewertung der Arbeitsbedingungen und Perspektiven aus Sicht der Auszubildenden

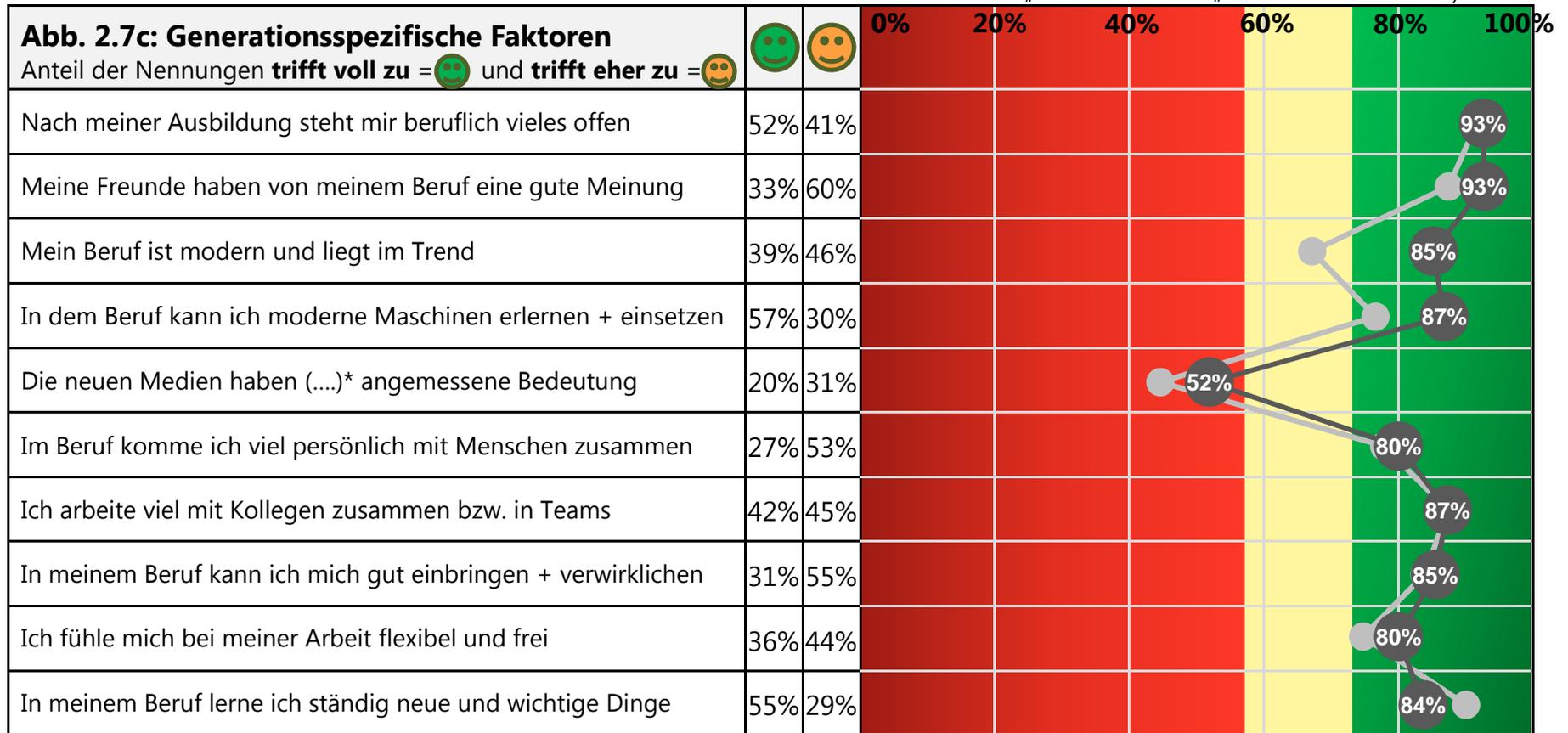


„Bitte sagen Sie uns nun, wie gut Ihr aktueller Ausbildungsplatz/ -beruf diese Kriterien erfüllt.“  
Skalierung in Schulnoten: 1 = sehr gut bis 6 = ungenügend

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



\* in meinem Beruf

„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
 Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

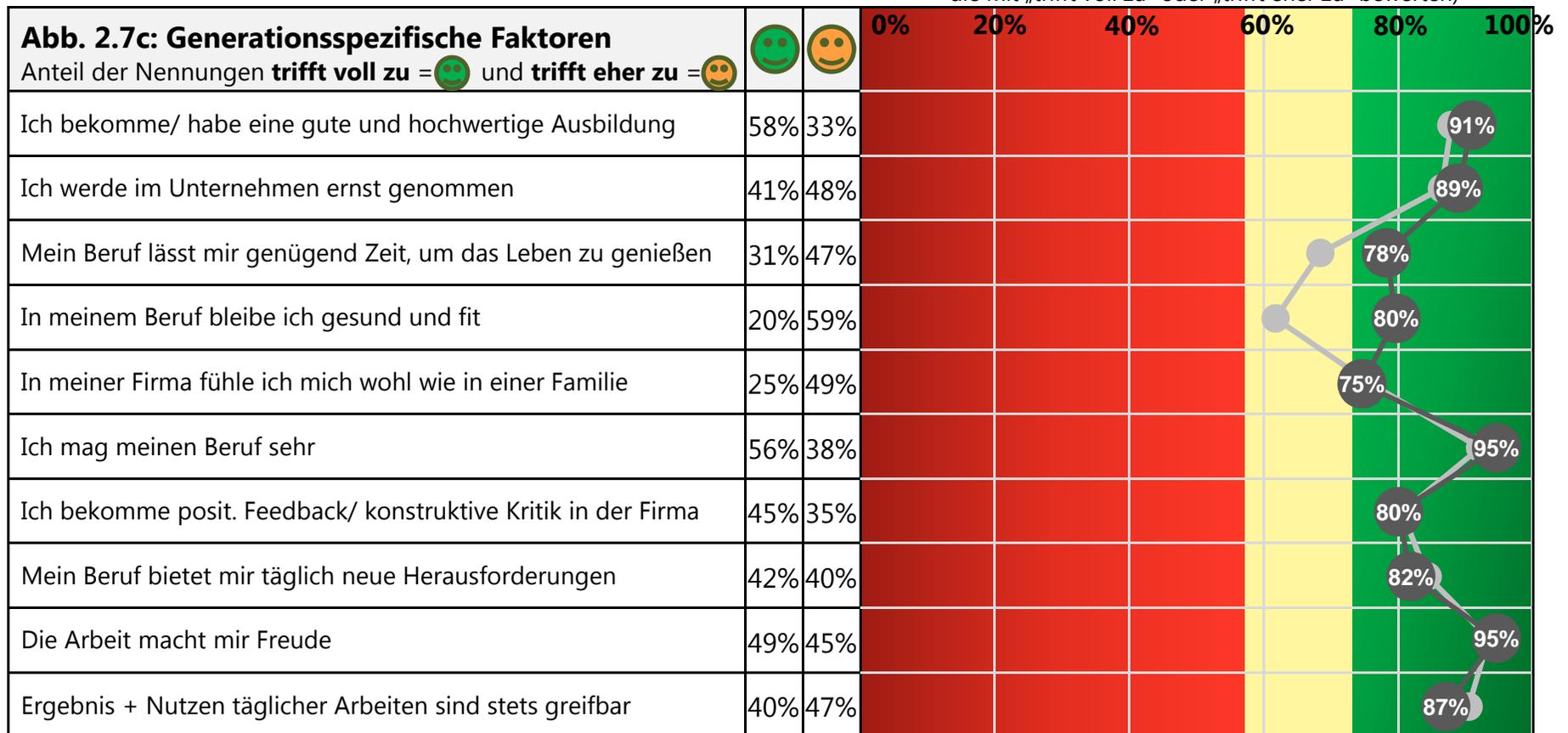
[N = 53-55]

# 2.7 Industrie

## Generationenspezifische Faktoren der Arbeitszufriedenheit

- Ausprägung von generationenspezifischen Besonderheiten / Anforderungen der Digital Natives**

**Zustimmung zu den Aussagen** (Anteil der Befragten, die mit „trifft voll zu“ oder „trifft eher zu“ bewerten)



„Bitte geben Sie zu jeder dieser Aussagen an, inwieweit diese Ihrer Meinung nach auf Ihre berufliche Situation zutrifft.“  
Skalierung: 1 = trifft voll zu; 2 = trifft eher zu; 3 = trifft eher nicht zu; 4 = trifft nicht zu

[N = 53-55]

## 2. Kernergebnisse nach Gewerkegruppen

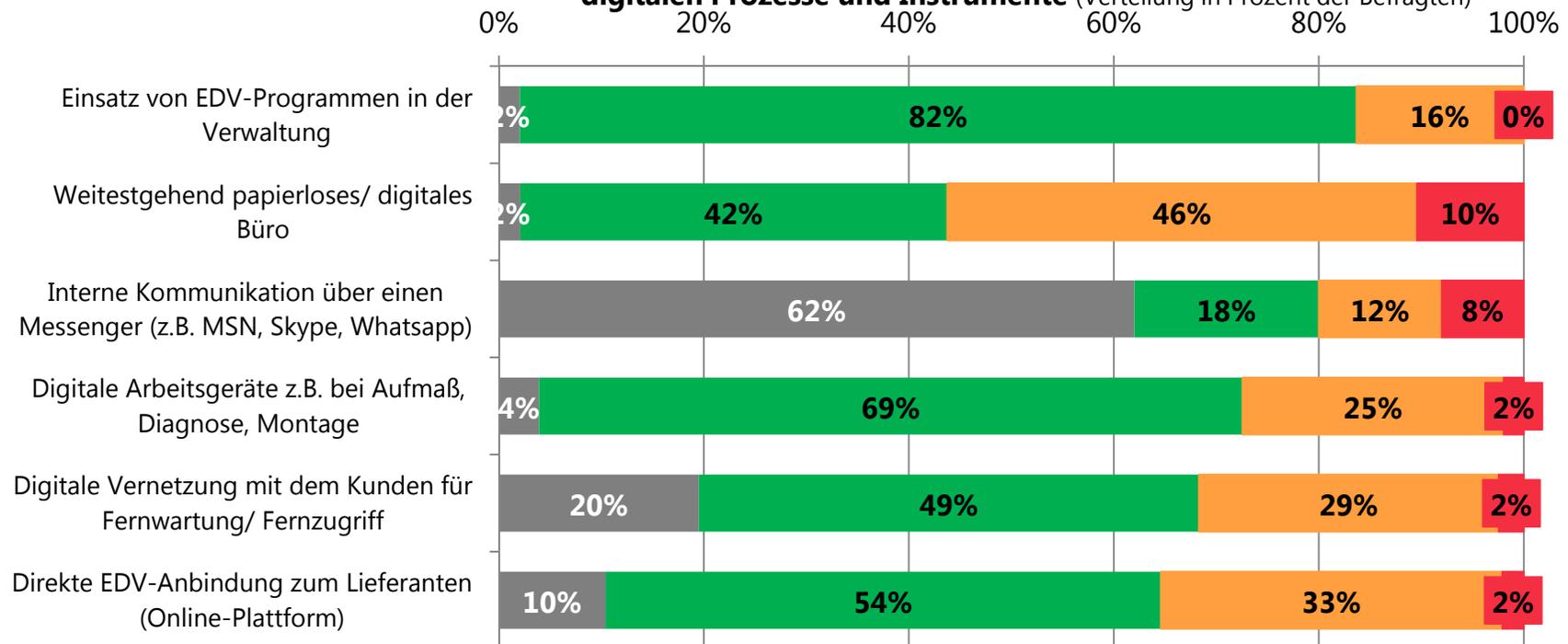
2.7 Handwerkliche/ gewerbliche Ausbildung in Industriebetrieben

2.7.2 Bewertung der digitalen Prozesse und Instrumente

## Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**

**Abb. 2.7d: Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente** (Verteilung in Prozent der Befragten)



**Legende:**

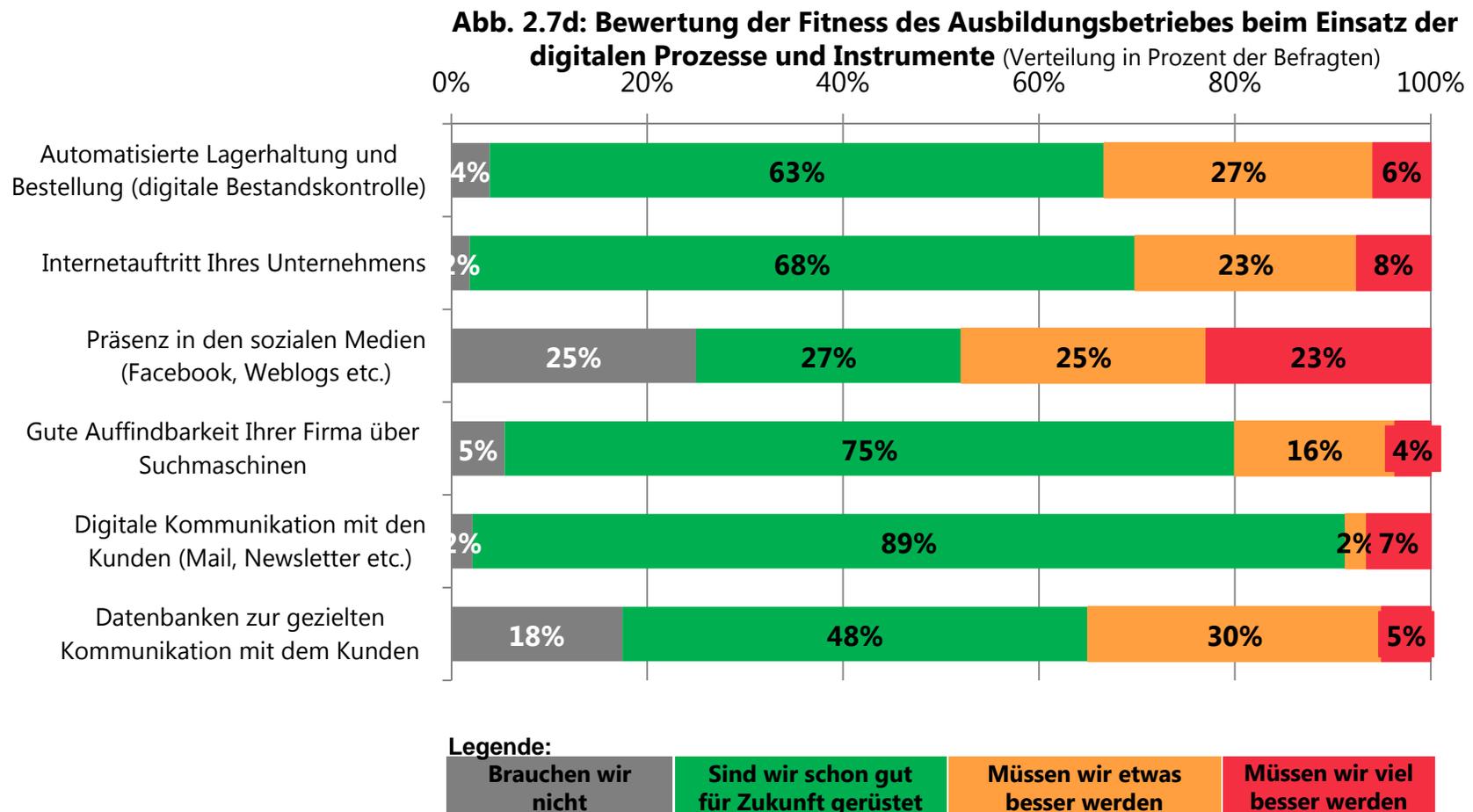


„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 40-51]

## 2.7 Industrie

### Digitale Veränderungen und Fitness

- **Bewertung der Fitness des Ausbildungsbetriebes beim Einsatz der digitalen Prozesse und Instrumente aus Sicht der Auszubildenden**



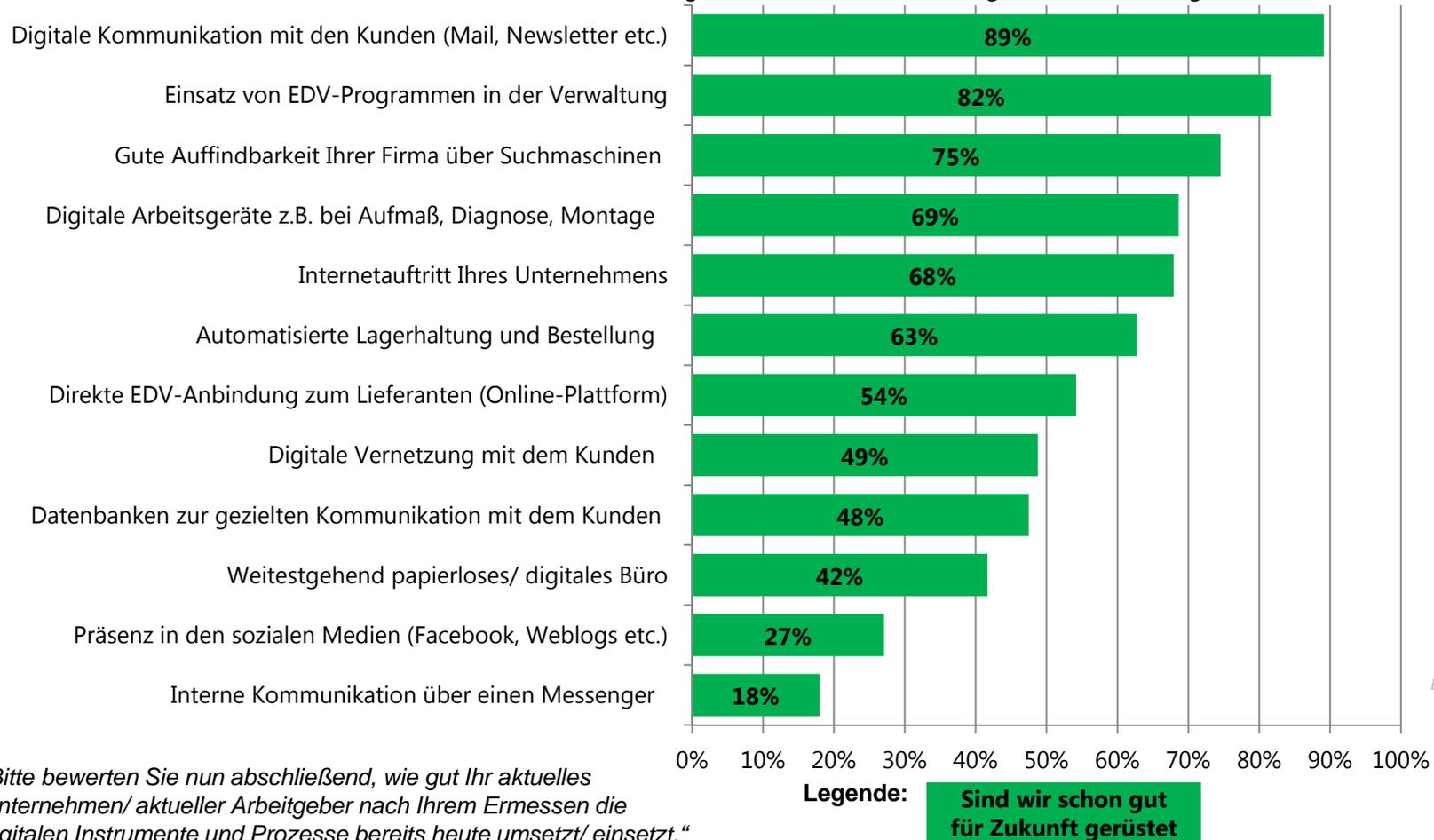
„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“ [N = 40-51]

## 2.7 Industrie

### Ranking nach bereits vorhandener Fitness

- **Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach vorhandener Fitness**

**Abb. 2.7e: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach schon vorhandener Fitness** (Anteil der Befragten, die mit „sind wir schon gut für die Zukunft gerüstet“ bewerten)



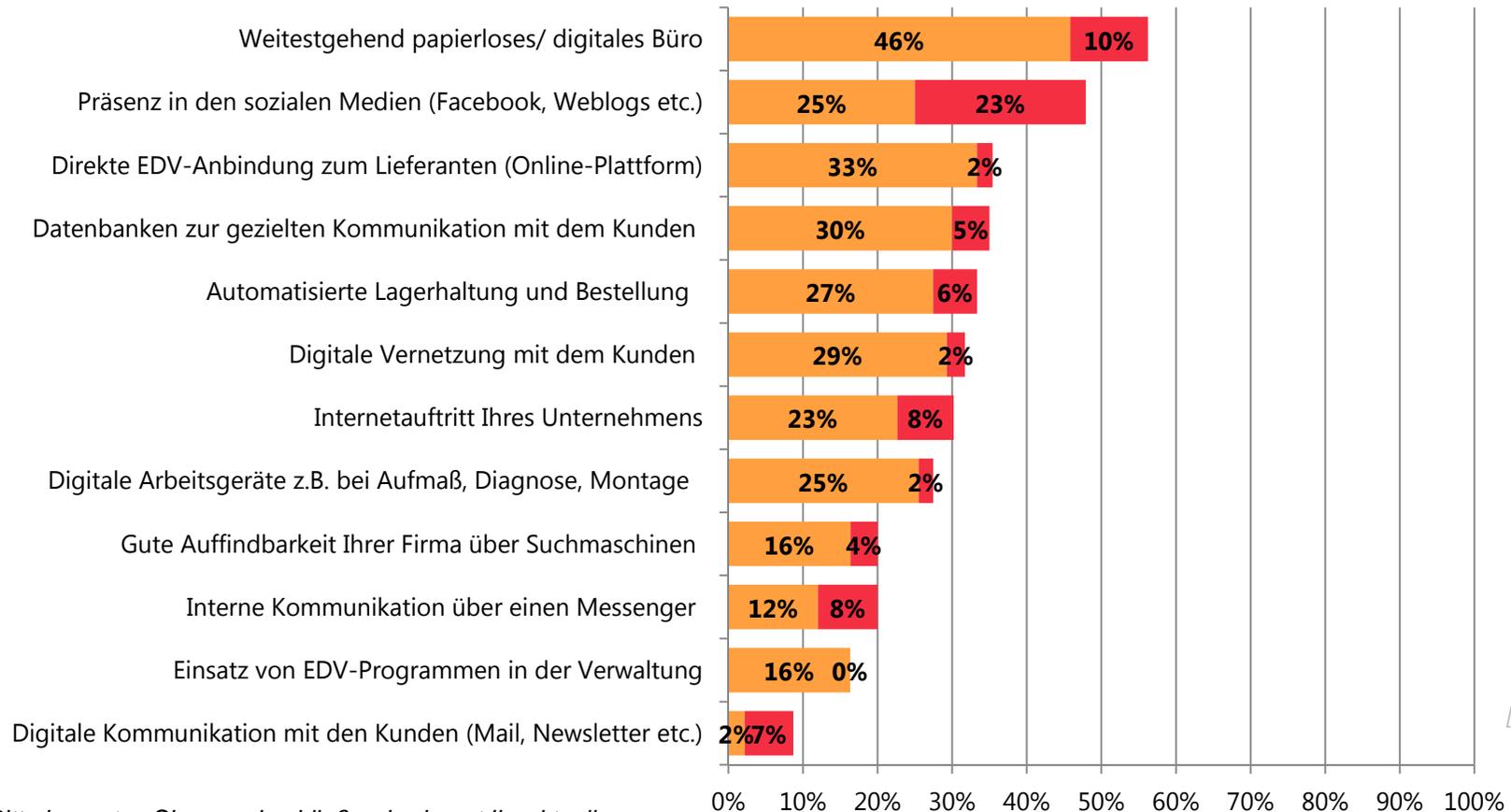
# 2.7 Industrie

## Ranking nach Verbesserungspotenzial

- Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

**Abb. 2.7f: Ranking der digitalen Prozesse und Instrumente nach Verbesserungspotenzial**

(Anteil der Befragten, die mit „müssen etwas besser werden“ oder „müssen viel besser werden“ bewerten)



„Bitte bewerten Sie nun abschließend, wie gut Ihr aktuelles Unternehmen/ aktueller Arbeitgeber nach Ihrem Ermessen die digitalen Instrumente und Prozesse bereits heute umsetzt/ einsetzt.“

Legende:

**Müssen wir etwas besser werden** (orange)

**Müssen wir viel besser werden** (red)

## 2.6 Schlosser/ Metallbau

### Key-Facts

- **Gesamtbewertung der Ausbildung:** Die handwerkliche/ gewerbliche Ausbildung in Industriebetrieben wird insgesamt mit 1,9 bewertet. Rund 9 von 10 Azubis (89,6%) bewerten ihre handwerkliche/ gewerbliche Ausbildung mit gut oder sehr gut.
- **Bewertung der allgemeinen Faktoren der Arbeitszufriedenheit:** Bei der Arbeitszufriedenheit zeigt sich ein positiveres und somit überdurchschnittliches Niveau, als bei der Auswertung für das Handwerk insgesamt. So bewerten die Auszubildenden das Gehalt während der Ausbildung, die Arbeitszeiten, das Angebot an betrieblichen Zusatzleistungen und das Verhältnis zwischen Arbeits- und Freizeit besonders gut.

Auch bei den generationsspezifischen Faktoren zeigt sich ein ähnlich positives Bild, was insbesondere auf das Image des Berufes zurückzuführen ist. Dabei wird vor allem die Modernität des Berufes und der eingesetzten Maschinen als besonders gut beurteilt. Desweiteren lässt der Beruf genügend Zeit, um das Leben zu genießen und trägt eher zur persönlichen Fitness und Gesundheit der Auszubildenden bei. Alle weiteren Faktoren weisen ein ähnliches Niveau wie das der Gesamtbetrachtung des Handwerks auf.

## 2.6 Schlosser/ Metallbau

### Key-Facts

- **Fitness der Firmen im Rahmen der digitalen Veränderung:** Bei der Fitness zeigt sich insgesamt ein sehr positives Niveau. Besonders gut aufgestellt sind die Unternehmen dabei in der digitalen Kommunikation mit den Kunden, der Auffindbarkeit der Firma über Suchmaschinen, der digitalen Arbeitsgeräte, dem Internetauftritt und der automatisierten Lagerhaltung und Bestellung. Bezüglich dem papierlosen Büro und der Präsenz in sozialen Medien bestehen auch hier die größten Verbesserungspotenziale. So gibt diesbezüglich jeweils rund jeder 2. Auszubildende an, dass dahingehend Handlungsbedarf besteht.



---

Künzelsauer Institut für Marketing  
an der Hochschule Heilbronn

Prof. Dr. Dirk Hass  
Daimlerstraße 35  
74653 Künzelsau

[kim@hs-heilbronn.de](mailto:kim@hs-heilbronn.de)