

Befragung zur Ausbildungs- und Fachkräftesituation 2023

Ergebnisbericht Dezember 2023

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Teilnehmerstruktur	4
	Unternehmensgröße	4
	Verbandszugehörigkeit	5
3	Ausbildungssituation	6
	Anteil der Ausbildungsbetriebe leicht gestiegen	6
	Gründe für unbesetzte Ausbildungsstellen.....	8
	Maßnahmen zur Nachwuchskräftegewinnung.....	9
	Übernahme von Auszubildenden	10
4	Fachkräftesituation	11
	Gründe und Auswirkungen des Fachkräftemangels.....	11
	Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel	12
	Können offene Stellen besetzt werden?	13
	Langfristig unbesetzte Stellen	14
	Anbieter für Mitarbeiterqualifikation.....	15
5	Erwartungen an die Verbandsarbeit	16
	Linksammlung	17

1 Einleitung

Die Ergebnisse der diesjährigen bundesweiten Umfrage zur Ausbildungs- und Fachkräftesituation belegen, dass die Ausbildungsbereitschaft in der Druck- und Medienwirtschaft sehr hoch ist. Drei Viertel der befragten Unternehmen bilden aus, davon haben 63 % in diesem Jahr neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Es hätten sogar noch mehr sein können, aber viele Unternehmen haben trotz des Einsatzes verschiedener Maßnahmen zur Nachwuchskräftegewinnung keine Bewerbungen für ihre angebotenen Ausbildungsplätze erhalten. Ein Drittel der an der Umfrage beteiligten Unternehmen konnten keine oder nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Bei der Betrachtung der einzelnen Ausbildungsberufe ist nur bei den Mediengestaltern Digital und Print sowie den kaufmännischen Berufen die Quote bei den unbesetzten Stellen leicht gesunken, bei den Medientechnologen blieben vermehrt Ausbildungsplätze vakant.

Bei der Befragung zur Fachkräftesituation wurden in diesem Jahr die Auswirkungen des Fachkräftemangels differenzierter als bisher erhoben. Die Anzahl der Unternehmen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, ist um 12 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf 66 % gestiegen. Bei der Frage nach den Gründen für den Mangel an Fachkräften steht mit 72 % „durch Renteneintritt“ an erster Stelle. Bei den Maßnahmen zur Fachkräftesicherung rangieren Mitarbeiterqualifikation und Ausbildung auf den ersten Plätzen. Jedoch wirkt sich der aktuelle Mangel insbesondere auf die steigende Arbeitsbelastung der Mitarbeiter (86 %) sowie auf die Zahlung von höheren Gehältern und Löhnen (69 %) aus.

2 Teilnehmerstruktur

Die bundesweite Umfrage zur Ausbildungs- und Fachkräftesituation wurde zum sechsten Mal durchgeführt. Die hohe Beteiligung von 338 Unternehmen ermöglicht es, belastbare und aussagekräftige Informationen zur aktuellen Situation zu erheben. Die Befragung erfolgte in einem Zeitraum von zwei Wochen (12. bis 26. September 2023).

Die Anzahl der befragten Unternehmen ist gegenüber dem Vorjahr um 4 % auf 338 Teilnehmer leicht gestiegen. Davon haben 303 Teilnehmer die Umfrage vollständig beendet, was einer Abschlussquote von 90 % entspricht.

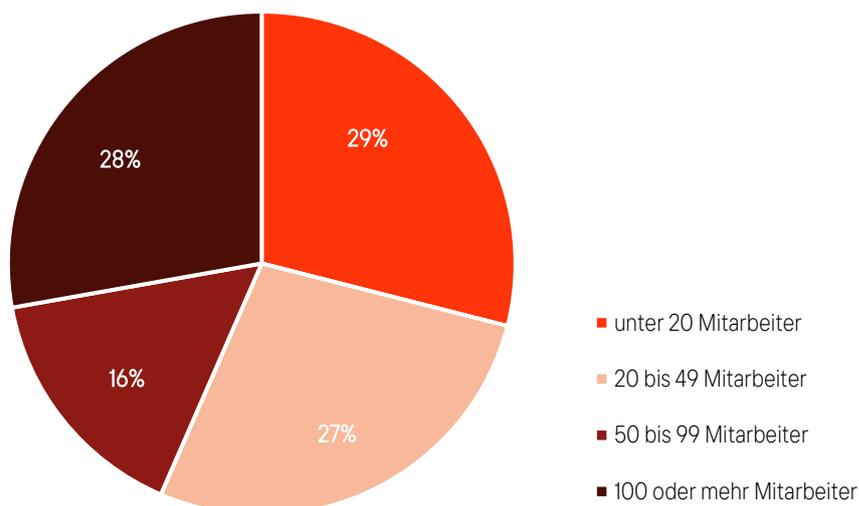
Die prozentualen Angaben beziehen sich auf die jeweilige Gesamtzahl der Antworten (n), die in den Grafiken ausgewiesen werden. Die Anzahl kann dabei schwanken, da bei einigen Fragen der Teilnehmerkreis nur auf die Unternehmen mit Bedarf beschränkt wurde. Gab es die Möglichkeit, mehrere Antworten auszuwählen, so ist dies vermerkt.

Unternehmensgröße

Die Verteilung der teilnehmenden Unternehmen nach Anzahl der Mitarbeiter weicht deutlich von der Beschäftigungsstatistik der Druck- und Medienwirtschaft (Stand Juni 2022) ab. Dort sind die Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern mit 83 % die größte Gruppe, Unternehmen mit 20 bis 49 Mitarbeitern haben einen Anteil von 10 %, mit 50 bis 99 Mitarbeitern sind es 4 % und mit mehr als 99 Mitarbeitern lediglich 3 %.

Die Verteilung bei den an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen in Bezug auf die Betriebsgröße zeigt keine größeren Schwankungen gegenüber den Vorjahren.

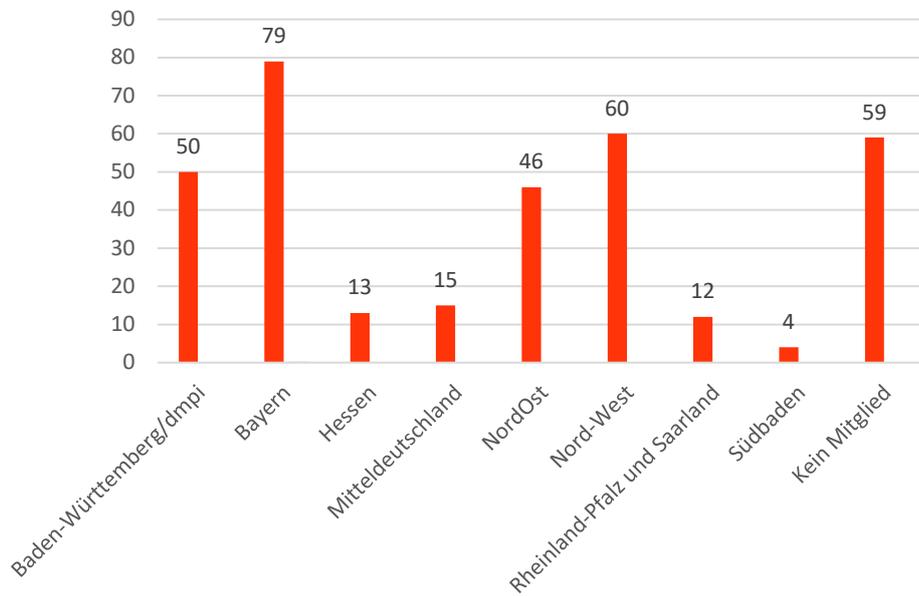
Wie groß ist Ihr Unternehmen? (n=338)



Verbandszugehörigkeit

In der folgenden Grafik sind die 338 Teilnehmer den Landesverbänden zugeordnet.

Sind Sie Mitglied in einem Verband Druck und Medien? (Anzahl der Unternehmen; n=338)



3 Ausbildungssituation

Die Ausbildungszahlen sind nach dem Corona-Knick wieder etwas gestiegen, aber liegen immer noch weit unter dem Vor-Corona-Niveau. Dies betrifft nicht nur die Druck- und Medienwirtschaft, da durch die demografische Entwicklung die Zahl der Schulabgänger stark gesunken ist. Immer mehr Jugendliche beenden ihre Schullaufbahn mit einer Hochschulzugangsberechtigung. Die Zahl der Studienanfänger sinkt ebenfalls und der Anteil von Auszubildenden mit Abitur steigt. Die Tatsache, dass laut [Statistik zur Situation am Arbeitsmarkt](#) der Bundesagentur für Arbeit 422.060 Bewerbern 545.040 angebotene Ausbildungsstellen gegenüberstehen, verdeutlicht die Schwierigkeit, Nachwuchskräfte zu finden. Rein rechnerisch kommen auf 100 Ausbildungsangebote nur 77 Bewerber. Das Überangebot an offenen Ausbildungsplätzen ist auch ein Grund dafür, dass die [Lösungsquote](#) bei Ausbildungsverträgen laut Bundesinstitut für Berufsbildung inzwischen bei knapp 30 % liegt. Dies bedeutet aber nicht, dass diese Jugendlichen der Dualen Ausbildung den Rücken kehren, da viele ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fortsetzen oder in einen anderen Ausbildungsberuf wechseln.

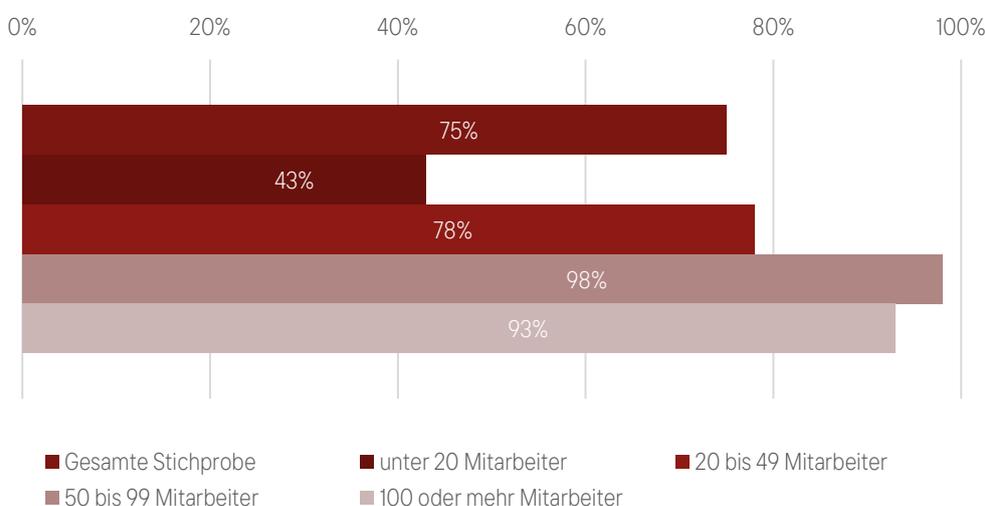
Mit den nachfolgenden Fragen wurde erhoben, wie es um die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen der Druck- und Medienwirtschaft steht, für welche Ausbildungsberufe Jugendliche gefunden wurden, warum Ausbildungsplätze frei bleiben, welche Maßnahmen für die Nachwuchskräftegewinnung unternommen werden und wie es mit der Übernahme der ausgebildeten Fachkräfte aussieht.

Anteil der Ausbildungsbetriebe leicht gestiegen

Drei Viertel der teilnehmenden Unternehmen gaben an, dass sie ausbilden. Dies ist eine leichte Steigerung um 4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr, und verdeutlicht den hohen Stellenwert, den die Ausbildung in der Druck- und Medienwirtschaft nach wie vor einnimmt.

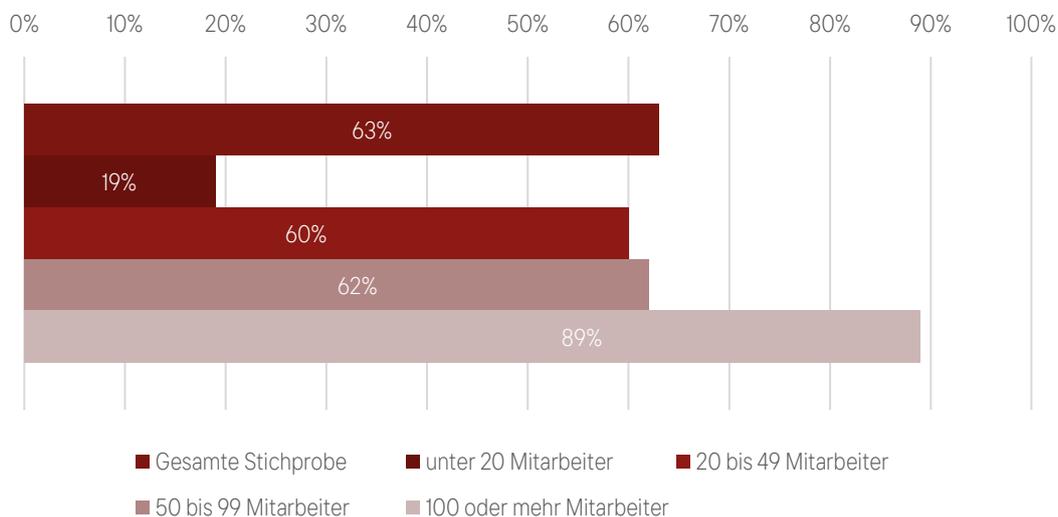
Die nachfolgende Grafik zeigt den Anteil der Ausbildungsbetriebe nach Anzahl der Mitarbeiter. Über alle Betriebsgrößen zeigt sich ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr, bei der Gruppe „unter 20 Mitarbeitern“ fällt der Anstieg mit 5 Prozentpunkten am stärksten aus.

Bilden Sie in Ihrem Unternehmen aus? (nach Betriebsgröße; n=257)



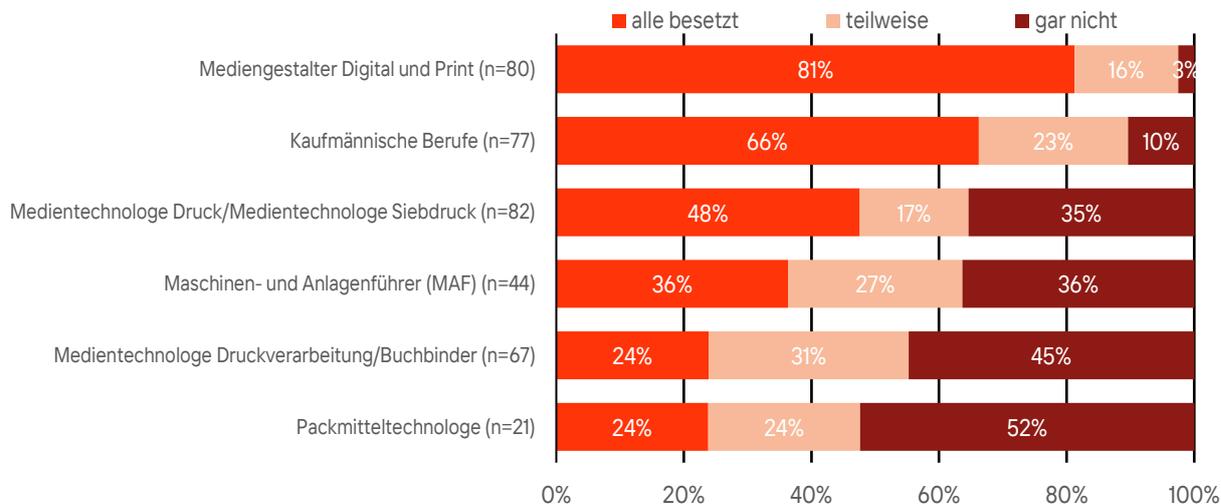
Von den Ausbildungsbetrieben, haben 63 % in 2023 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, ebenfalls eine Steigerung um 4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Hier ist der stärkste Anstieg in der Gruppe von „20 bis 49 Mitarbeitern“ um 22 Prozentpunkte auf 60 % zu verzeichnen. So liegt die nächst größere Gruppe mit „50 bis 99 Mitarbeitern“ nur noch zwei Prozentpunkte darüber und kommt auf 62 %. Ein deutlicher Rückgang um 8 Prozentpunkte bei Unternehmen mit „unter 20 Mitarbeitern“ dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die erforderlichen verstärkten Maßnahmen zur erfolgreichen Gewinnung von Auszubildenden von kleinen Unternehmen häufig nicht geleistet werden können. Allerdings ist auch in der Gruppe „100 oder mehr Mitarbeiter“ ein Rückgang um 6 Prozentpunkte zu verzeichnen. Hier ist interessant, dass sich die Abstufung von klein zu groß insbesondere in dem mittleren Bereich stark angenähert hat. Auf die Gründe für unbesetzte Ausbildungsplätze sowie die eingesetzten Maßnahmen zur Nachwuchskräftegewinnung wird in den folgenden Kapiteln näher eingegangen.

Haben Sie 2023 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen? (nach Betriebsgröße; n=254)



Bei der erfolgreichen Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Ausbildungsberufen liegt der Mediengestalter Digital und Print weiterhin vorn, 81 % der suchenden Unternehmen konnten alle Ausbildungsplätze besetzen. Nur 3 % der Unternehmen gingen leer aus und 16 % konnten nicht alle Stellen besetzen. Bei den kaufmännischen Berufen sank im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der Unternehmen, die alle Ausbildungsstellen besetzen konnten, auf 66 %, ein Rückgang um 15 Prozentpunkte auf Kosten der Kategorie „teilweise besetzt“. Bei den Medientechnologen Druck/Siebdruck konnten immerhin fast die Hälfte alle Stellen besetzen, eine Steigerung um 4 Prozentpunkte. Dafür stieg der Anteil der nicht besetzten Stellen um 7 Prozentpunkte auf 35 %. Beim zweijährigen Ausbildungsberuf des Maschinen- und Anlagenführers konnte nur 36 % der suchenden Unternehmen alle Stellen besetzen, der gleiche Anteil konnte keine Stelle besetzen. Nachwuchskräfte für den Medientechnologen Druckverarbeitung/Buchbinder zu finden wird immer schwieriger, so konnten 45 % keine der angebotenen Ausbildungsplätze besetzen, eine Steigerung um 11 Prozentpunkte, und wie bereits im Vorjahr konnte nur knapp ein Viertel alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen. Bei den Packmitteltechnologien ist es am schwierigsten, dort konnten mehr als die Hälfte der Unternehmen ihre angebotenen Ausbildungsplätze gar nicht besetzen, fast eine Verdopplung gegenüber 2022, und nur noch 24 % konnten alle Stellen besetzen, eine Halbierung gegenüber dem Vorjahr.

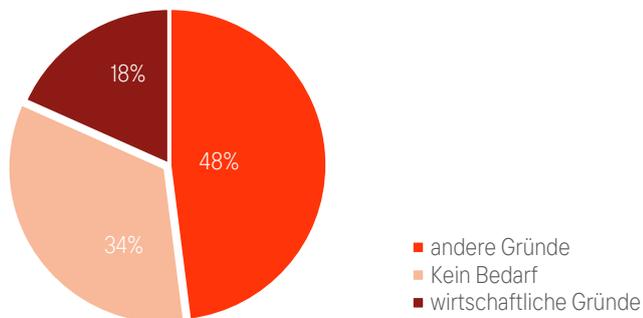
Konnten die von Ihnen angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden?



Gründe für unbesetzte Ausbildungsstellen

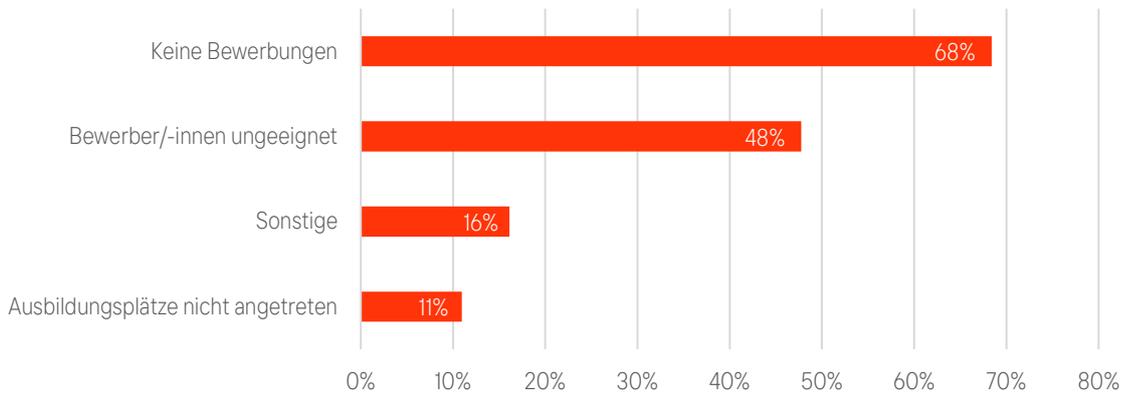
Auf die Frage, warum Unternehmen keine neuen Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, antworteten rund ein Drittel, dass sie keinen Bedarf haben, 18 % gaben „wirtschaftliche Gründe“ an und fast die Hälfte benennen andere Gründe. Dies deutet darauf hin, dass diese Unternehmen ausbilden wollten, bei der Suche nach Nachwuchskräften jedoch keinen Erfolg hatten.

Warum haben Sie 2023 keine Ausbildungsverträge abgeschlossen? (n=175)



Bei der Frage nach den Gründen für unbesetzte Ausbildungsstellen wurden auch die Unternehmen berücksichtigt, die nicht alle Stellen besetzen konnten. 106 Unternehmen erhielten auf angebotene Ausbildungsplätze keine Bewerbungen. Dies entspricht 68 % der Befragten und bedeutet eine Steigerung um 12 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. In den Jahren 2018 bis 2020 lag der Anteil noch bei einem Drittel. Umgekehrt verhält sich der Trend bei den ungeeigneten Bewerbern, die 2018 und 2019 noch von 75 % der Unternehmen als Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze genannt wurden und nun auf 48 % gesunken sind. Nicht angetretene Ausbildungsplätze spielen weiterhin eine untergeordnete Rolle. Bei den sonstigen Gründen wurden fehlendes Ausbildungspersonal, zu hoher Zeitaufwand und unverhältnismäßiger bürokratischer Aufwand genannt.

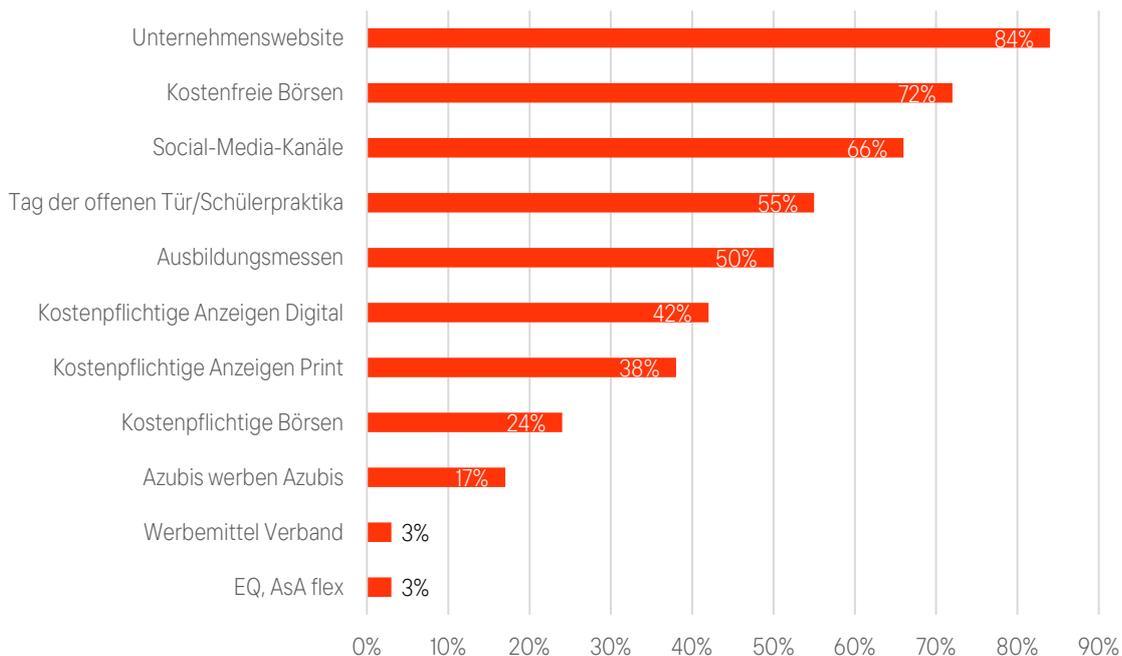
Was sind die Gründe für unbesetzte Ausbildungsstellen?
(Mehrfachantworten zulässig; n=155)



Maßnahmen zur Nachwuchskräftegewinnung

Maßnahmen zur Nachwuchskräftegewinnung, die in Präsenz stattfinden, haben gegenüber dem Vorjahr zugelegt. So gaben 55 % der Unternehmen an, dass sie Tage der offenen Tür/ Schülerpraktika nutzen, eine Steigerung um 14 Prozentpunkte. Auch die Teilnahme an Ausbildungsmessen ist um 11 Prozentpunkte auf 50 % gestiegen. Zum ersten Mal wurde bei den kostenpflichtigen Stellenanzeigen nach Print und Digital differenziert. Die über die Landesverbände bereitgestellten kostenlosen Werbemittel „Mach Dein Leben BUNT!“ haben nur 3 % der befragten Unternehmen eingesetzt. Ob dies daran liegt, dass die Unternehmen eigene Werbemittel zur Nachwuchskräftegewinnung einsetzen oder über das Angebot nicht informiert sind, sollte in einer kommenden Umfrage erhoben werden.

Welche Maßnahmen haben Sie für die Nachwuchskräftegewinnung ergriffen?
(Mehrfachantworten zulässig; n=203)

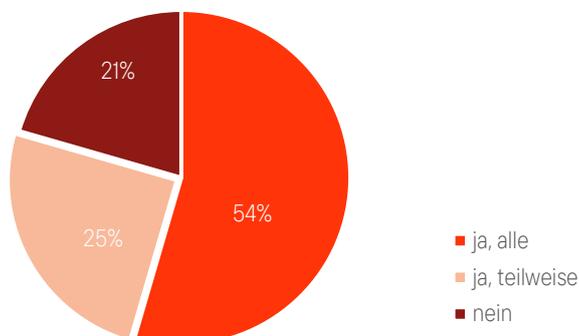


Ein Vergleich der durchgeführten Maßnahmen von Unternehmen, die erfolgreich ihre angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten und Unternehmen, die bei der Suche ergebnislos blieben, zeigt, dass beide Gruppen mit nur geringen Abweichungen nahezu identische Maßnahmen durchgeführt haben. Daher lässt sich keine der aufgeführten Maßnahmen als besonders erfolgreich identifizieren.

Übernahme von Auszubildenden

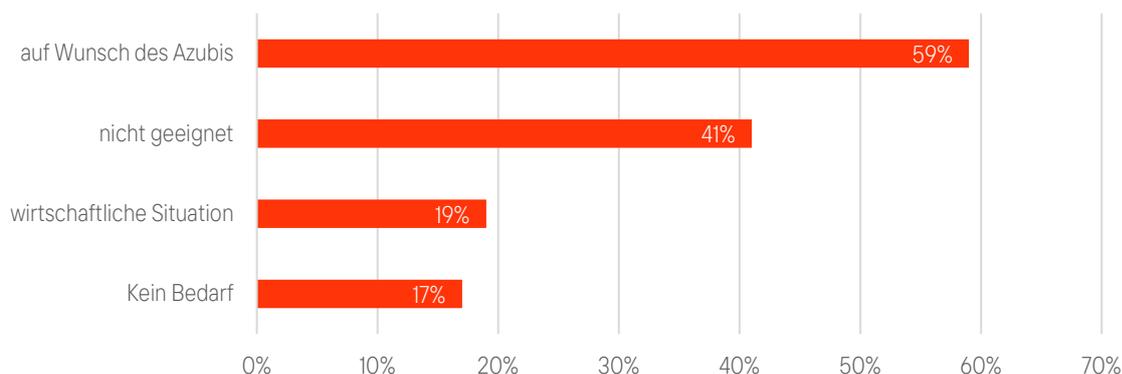
Trotz des Fachkräftemangels ist der Anteil der Unternehmen, die keine ausgebildeten Fachkräfte übernommen haben, um 6 Prozentpunkte auf 21 % gestiegen. Der Anteil der Unternehmen, die alle übernommen haben, ist gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt gestiegen.

Haben Sie 2023 Ihre ausgebildeten Auszubildenden übernommen? (n=156)



Betrachtet man die Gründe, warum ausgebildete Azubis nicht übernommen wurden, dann zeigt sich, dass mehr Ausgebildete auf eigenen Wunsch das Unternehmen verlassen haben. Hier gab es eine Steigerung um 12 Prozentpunkte auf 59 %. Ob dies zugunsten eines Studiums oder Wechsels in einen anderen Betrieb erfolgte, wurde nicht erhoben. Zwar sank der Anteil der Unternehmen, die keinen Bedarf an den selbst ausgebildeten Fachkräften haben, auf 17 % (ein Minus von 7 Prozentpunkten), gleichzeitig aber stieg der Anteil der Unternehmen, die aufgrund der wirtschaftlichen Situation keine Auszubildenden übernommen haben, auf 19 % gegenüber 6 % im Vorjahr.

Warum haben Sie Ihre ausgebildeten Auszubildenden nicht übernommen? (Mehrfachantworten zulässig; n=58)



4 Fachkräftesituation

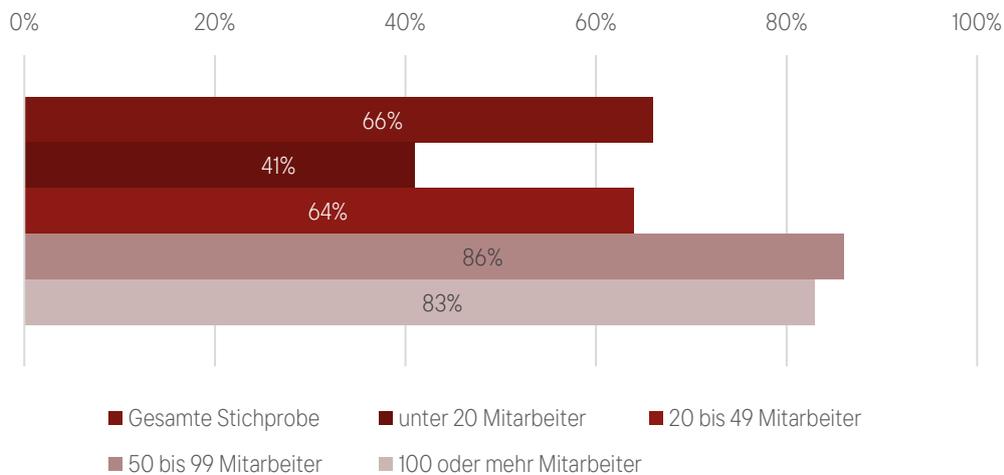
Die Fragen zur Fachkräftesituation wurden grundlegend überarbeitet, um differenziertere Ergebnisse erheben zu können. Daher lassen sich häufig keine Vergleiche zu den Vorjahren anstellen.

Der in allen Branchen bestehende Fachkräftemangel betrifft auch die Druck- und Medienwirtschaft immer stärker. Die Generation der Baby-Boomer verabschiedet sich in den Ruhestand, jedoch fehlen neue Fachkräfte. So sind 76 % der befragten Unternehmen vom Fachkräftemangel durch das Ausscheiden von Mitarbeitern in den Ruhestand betroffen. Daher ist es weiterhin wichtig, über die Ausbildung einen ausreichenden Fachkräftenachwuchs sicherzustellen. Dabei gewinnen auch die Weiterqualifizierung von Fachkräften und das Anlernen von Quereinsteigern an Bedeutung.

Gründe und Auswirkungen des Fachkräftemangels

66 % der befragten Unternehmen sind vom Fachkräftemangel betroffen, eine Steigerung um 12 Prozentpunkte gegenüber 2022. Bei Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern liegt der Anteil nur bei 41 %, während er bei Unternehmen mit mehr als 49 Mitarbeitern auf mehr als das Doppelte ansteigt.

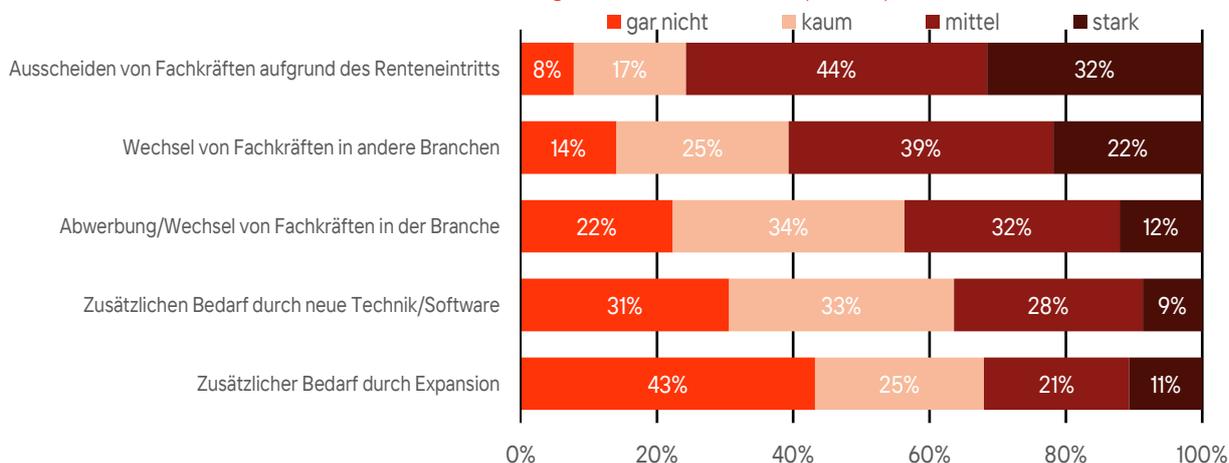
Ist Ihr Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen? (nach Betriebsgröße; n=315)



In diesem Jahr wurde erstmals differenzierter abgefragt, wie stark Unternehmen durch bestimmte Gründe vom Fachkräftemangel betroffen sind. Durch das Ausscheiden von Mitarbeitern in die Rente sind 32 % stark und 44 % mittel betroffen, zusammen sind dies 76 % der befragten Unternehmen. Durch den Wechsel von Fachkräften in andere Branchen sind 61 % der Unternehmen mittel und stark betroffen. Die Motivation für den Wechsel in eine andere Branche dürfte meist die Bezahlung oder andere Rahmenbedingungen (beispielsweise Wegfall der Schichtarbeit, kürzerer Anfahrtsweg) sein. Durch einen Wechsel der Mitarbeiter innerhalb der Branche sind 32 % mittel und 12 % stark betroffen. Dass nur 9 % der Unternehmen durch den Einsatz neuer Technik/Software stark vom Fachkräftemangel betroffen sind, spricht für die passgenauen Ausbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten in der Branche.

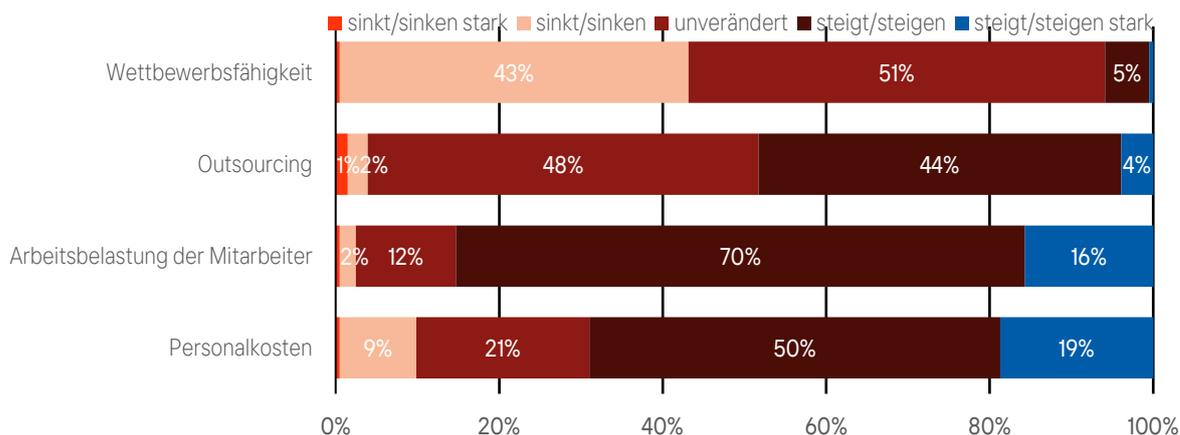
Inwieweit die KI einen Beitrag zur Entspannung beim Fachkräftemangel leisten kann, ist noch schwer abzusehen. Auch wenn die Maschinen stärker autonom produzieren, werden weiterhin Fachkräfte benötigt, die die Qualität beurteilen und in den Prozess steuernd eingreifen können.

Wie stark ist Ihr Unternehmen vom Fachkräftemangel betroffen durch...? (n=206)



Bei den Auswirkungen des Fachkräftemangels auf das Unternehmen gaben die Hälfte an, dass ihre Wettbewerbsfähigkeit dadurch nicht verändert wurde, bei 6 % ist sie sogar gestiegen. Das mehr Tätigkeiten aufgrund fehlender Fachkräfte outsourct werden, wird von knapp der Hälfte angegeben. Die stärksten Auswirkungen des Fachkräftemangels zeigen sich bei der steigenden Arbeitsbelastung der Mitarbeiter: in 70 % der befragten Unternehmen steigt die Arbeitsbelastung, in 16 % sogar stark. Die steigende Nachfrage nach Fachkräften zeigt sich in höheren Personalkosten, was 69 % der Unternehmen betätigen.

Wie wirkt sich der Fachkräftemangel auf Ihr Unternehmen aus? (n=204)

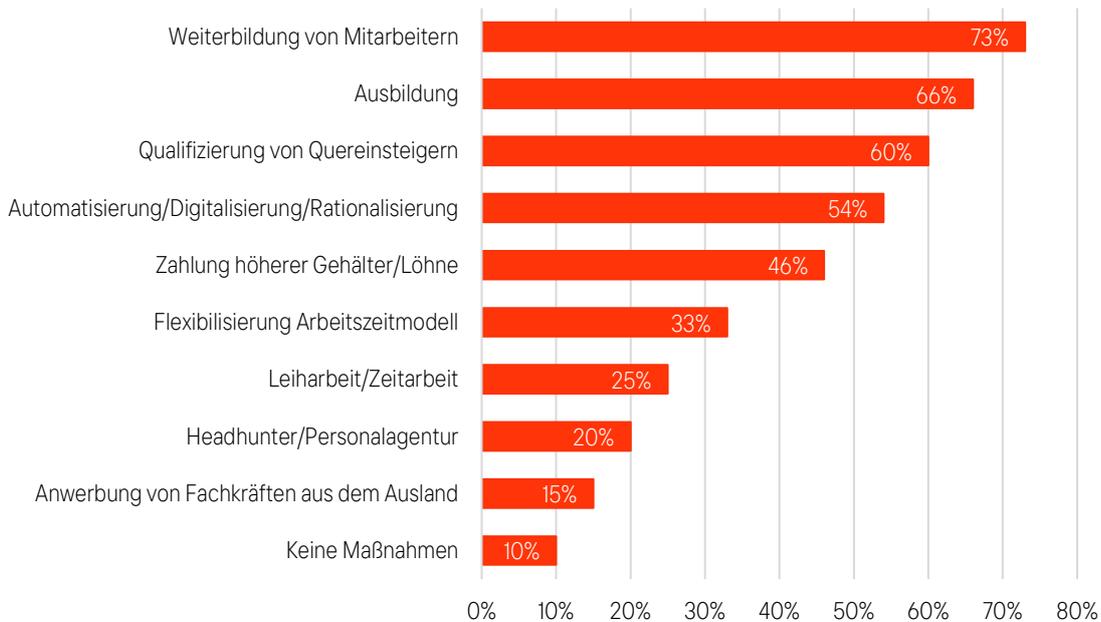


Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

Knapp drei Viertel der Unternehmen sagen, dass sie durch Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter dem Fachkräftemangel entgegenwirken, eine Steigerung um 10 Prozentpunkte gegenüber 2022. Zwei Drittel setzen auf Ausbildung und 60 % qualifizieren Quereinsteiger. Die Automatisierung/Rationalisierung ist gegenüber dem Vorjahr um 11 Prozentpunkte auf 54 % gestiegen. 46 % beugen durch Zahlung höherer Gehälter oder Löhne dem Verlust von

Fachkräften vor, während ein Drittel dies durch Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle versuchen. Ob die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland durch die neuen Regelungen und Bemühungen der Bundesregierung über die aktuellen 15 % steigen wird, wird sich im kommenden Jahr zeigen.

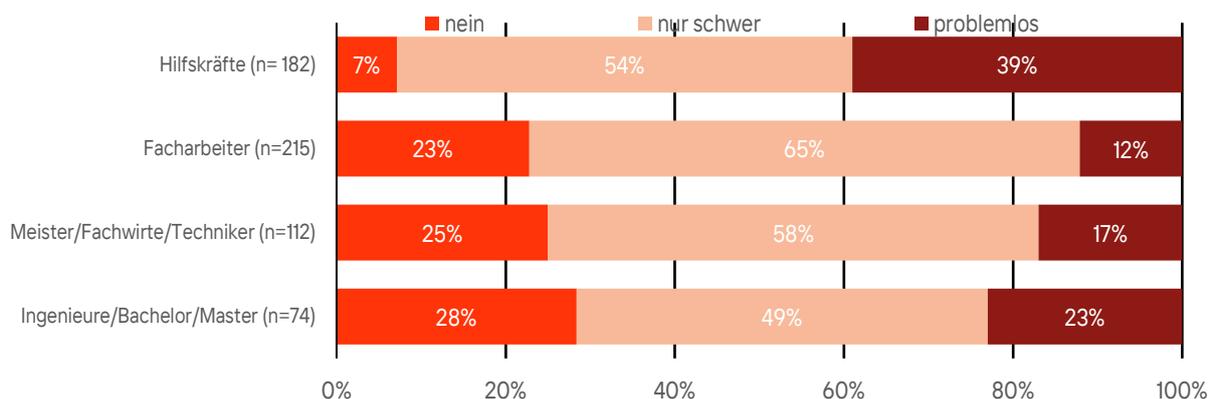
Mit welchen Maßnahmen versuchen Sie ihren Fachkräftebedarf zu decken?
(Mehrfachantworten zulässig; n=293)



Können offene Stellen besetzt werden?

In der Kategorie der nicht besetzten Stellen ist über alle Bildungsabschlüsse ein Rückgang um rund 10 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Bei Hilfskräften konnten 39 % der Stellen problemlos besetzt werden, eine Steigerung um 15 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Ebenso gab es bei Hochschulabgängern eine Steigerung um 13 Prozentpunkte auf 23 % in dieser Kategorie. Bei der Besetzung von Stellen mit Facharbeitern war dies nur bei 12 % der Unternehmen problemlos, genau wie im Vorjahr. Je höher der geforderte Abschluss ist, umso höher ist der Anteil der nicht besetzten Stellen.

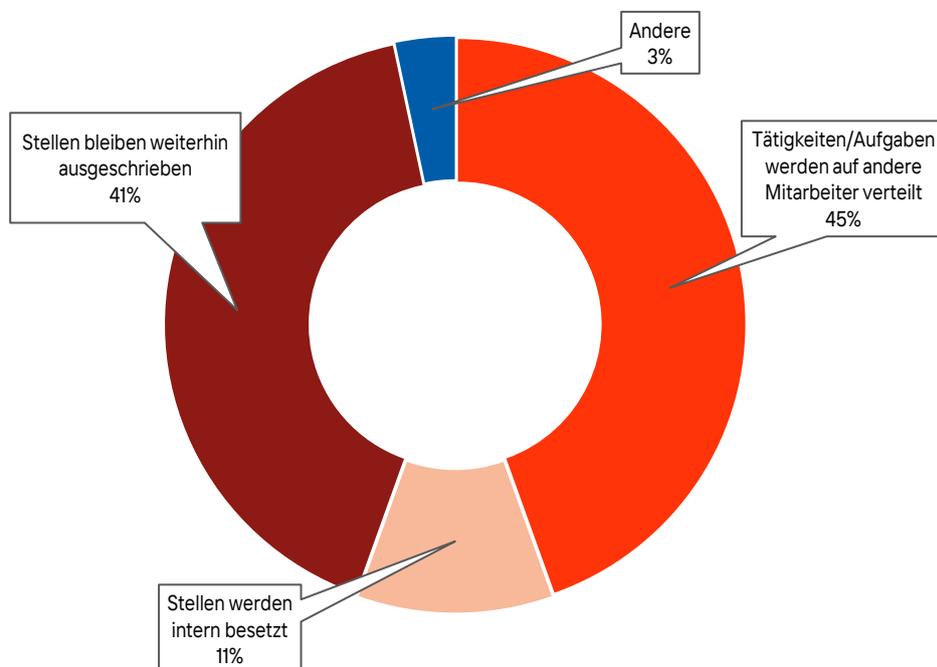
Konnten Sie Ihre offenen Stellen besetzen?



Langfristig unbesetzte Stellen

Etwa 69 % der befragten Teilnehmer gaben an, von dem Problem langfristig unbesetzter Stellen betroffen zu sein. Dies entspricht einem Anstieg von rund 7 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr. Trotz der konjunkturellen Schwächephase und der damit verbundenen verstärkten Freisetzung von Arbeitskräften in den Jahren 2022 und 2023 setzt sich damit die Entwicklung von einem langfristigen Arbeitskräftemangel im Trend der Vorjahre fort. Das 59 % der Unternehmen aussagen, vakante Stellen intern zu besetzen, ihre Tätigkeiten und Aufgaben auf andere Mitarbeiter zu verteilen oder andere Lösungen suchen, deutet zudem an, dass sie nicht mit einer kurzfristigen Besetzung der Stelle rechnen und nach Alternativen suchen. Der Anteil der Unternehmen, die aktive Lösungsansätze verfolgen stieg dabei um 7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.

Wie gehen Sie mit Stellen um, die über einen längeren Zeitraum unbesetzt geblieben sind? (n=211)



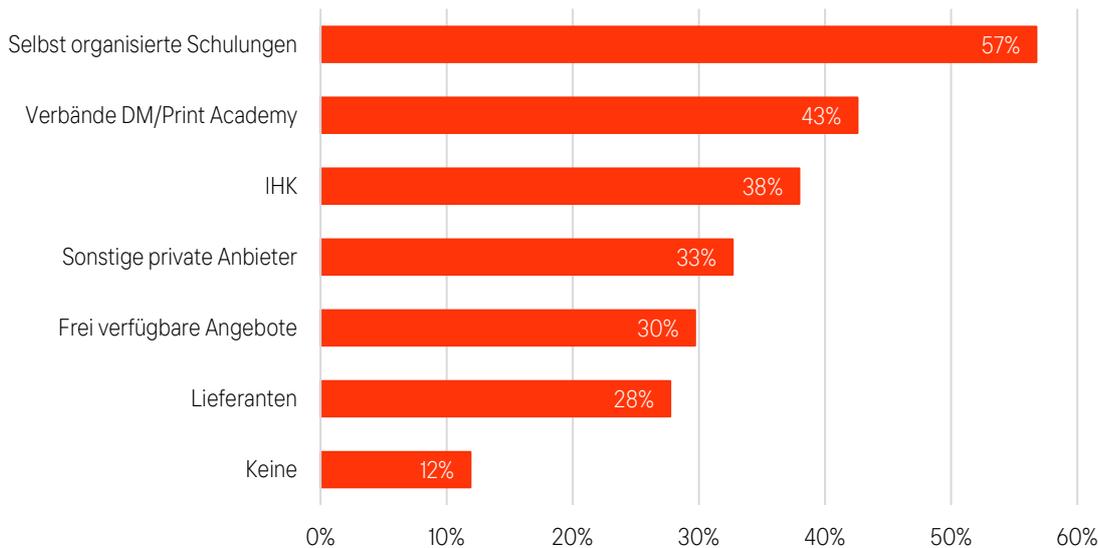
Anbieter für Mitarbeiterqualifikation

Lagen noch in den Jahren 2020 und 2021 bei der Nennung von genutzten Anbietern für die Mitarbeiterqualifizierung die „Angebote der Verbände Druck und Medien“ mit den „Selbst organisierten Schulungen“ gleich auf, so haben sich bereits seit dem letzten Jahr die „Selbst organisierten Schulungen“ mit einem Abstand von 14 Prozentpunkten an die Spitze gesetzt. Ansonsten gibt es bei den prozentualen Werten im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügige Abweichungen, außer bei der Nutzung von frei verfügbaren Angeboten, hier gab es einen Anstieg um 10 Prozentpunkte auf 30 %.

Ungefähr drei Viertel der Unternehmen nehmen mehrere Anbieter in Anspruch. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass jeder Anbieter meist auf bestimmten Gebieten seine Stärken hat. Aber auch andere Gründe spielen hierbei eine Rolle, beispielsweise Schulungstermine, Veranstaltungsort bzw. Online und natürlich auch der Preis.

Die Angebote der Akademien der Landesverbände sowie der Print Academy werden ständig aktualisiert, um aktuelle Entwicklungen abzudecken. Hierbei werden auch die Hinweise aus den Erwartungen an die Verbände Druck- und Medien einfließen.

Welche Anbieter nutzen Sie für die Qualifizierung Ihrer Fachkräfte?
(Mehrfachantworten zulässig; n=303)



5 Erwartungen an die Verbandsarbeit

92 Teilnehmer haben die Chance genutzt, um uns ihre Erwartungen, Wünsche oder Anregungen mitzuteilen. Dabei werden am häufigsten die Forderungen nach einer positiven Darstellung der Druck- und Medienwirtschaft sowie einer besseren Bekanntmachung der Ausbildungsberufe genannt.

Die Verbände Druck und Medien wirken aktiv auf die Außendarstellung unserer Branche und Produkte ein. Über die Klimainitiative wird auch die Nachhaltigkeit der Druckprodukte sowie die zusätzlichen Möglichkeiten zur CO₂-Reduzierung aufgezeigt. Auch der [aktuelle bvdm-Gestaltungswettbewerb](#) für Auszubildende befasst sich mit dem Thema Nachhaltigkeit. Unter dem Slogan „Gute Karten für den Druck“ sollen von den teilnehmenden Auszubildenden vier DIN A6-Karten mit Fakten zur nachhaltigen Papier- und Druckproduktion entworfen werden. Weiterhin wird auch immer wieder auf die Vielfalt von Print hingewiesen, um dem Vorurteil entgegenzusteuern, dass in Zukunft alles digital wird.

Für die Nachwuchskräftegewinnung stehen aktualisierte Berufsflyer sowie die Broschüre „Mach Dein Leben BUNT!“ bei den Landesverbänden zur Verfügung. Auch können Abbildungen mit und ohne Slogans in den unterschiedlichen Ausgabeformaten der Social-Media-Kanäle angefordert werden. Die Landingpage [teammedien.de](#) ist speziell auf die Zielgruppe der Jugendlichen ausgerichtet. Hier gibt es Informationen zu den Ausbildungsberufen, Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme sowie Hinweise zu Berufsmessen. Im kommenden Jahr sollen hier noch weitere Ergänzungen und Verbesserungen u. a. zur Erleichterung der Kontaktaufnahme umgesetzt werden.

Um die Berufe bei den Jugendlichen bekannter zu machen, haben sich fünf Landesverbände an der Initiative „Damit Du Bescheid weißt“ beteiligt. Diese Initiative hat für weiterführende Schulen eine Unterrichtshandreichung zum Thema Berufsorientierung erarbeitet, die von den Lehrkräften direkt eingesetzt werden kann. Unter den darin enthaltenen Berufssteckbriefen befinden sich der Medientechnologe Druck sowie der Mediengestalter Digital und Print. Dieses Paket wurde Anfang Oktober an 7.650 Schulen versendet (siehe auch Rundschreiben [BP_18_2023_Initiative_Berufsorientierung_2023](#)).

Die Attraktivität der Ausbildungsberufe in der Druck- und Medienwirtschaft wird auch durch das hohe Qualitätsniveau bei den Prüfungsaufgaben sichergestellt. Die Arbeit des ZFA garantiert hier dank der Mitarbeit vieler ehrenamtlicher Prüfungsaufgabenersteller aus der Branche und den Berufsschulen, dass durch praxisorientierte und aktuelle Prüfungen die Ausgelernten für die beruflichen Anforderungen gewappnet sind. Hinzu kommt, dass durch die Neuordnung des Mediengestalters Digital und Print den technischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen Rechnung getragen wurde und dadurch die Absolventen bestens für die zukünftigen Anforderungen gerüstet sind. Nach der Ausbildung stehen mit dem Bachelor Professional in Media oder in Print (Medienfachwirt/ Industriemeister) oder dem Druck- und Medientechniker attraktive berufliche Aufstiegsfortbildungen bereit. Die Auszubildenden werden regelmäßig im jährlich erscheinenden [Druck- und Medien-Abc](#) des ZFA zu Themen der Aus- und Weiterbildung informiert.

Die [Print Academy](#) bietet ein breites Angebot an Online-Schulungen an. Besonders attraktiv ist dabei die Flatrate als innovatives Preismodell für Mitgliedsunternehmen. Daneben werden natürlich auch weiterhin Kurse zur Prüfungsvorbereitungen oder Weiterbildungen in Präsenz oder auch hybrid von den Akademien der Verbände Druck und Medien vor Ort angeboten.

Vielen Dank für die Anregungen, die uns sehr weiterhelfen, unsere Angebote und Bemühungen an Ihre Bedürfnisse auszurichten.

Linksammlung

Assistierte Ausbildung (ASA flex):

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/ausbilden/assistierte-ausbildung-betriebe>

Bundesagentur für Arbeit, Situation am Ausbildungsmarkt2021/22, November 2022:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Produkte/Alle-Produkte-Nav.html>

Bundesinstitut für Berufsbildung: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_182669.php

Druck- und Medien-Abc: <https://zfamedien.de/zfa/publikationen/druck-und-medien-abc/>

bvdm-Gestaltungswettbewerb 2024: <https://www.bvdm-online.de/bvdm/branchenportal/gestaltungswettbewerb>

Landingpage Nachwuchswerbung: <http://www.teammedien.de/>

Print Academy: <https://print-academy.de/>

Statistik Berufsausbildung und Fortbildung Druck und Medien 2022/23 des ZFA:

<https://www.bvdm-online.de/druckindustrie/ausbildungszahlen/>

Impressum

Autor:

Frank Fischer, bvdm

Befragung zur Ausbildungs- und Fachkräftesituation 2023

Dezember 2023

Herausgeber:

Bundesverband Druck und Medien e.V. (bvdm)

Markgrafenstraße 15, 10969 Berlin, www.bvdm-online.de

© 2023, Bundesverband Druck und Medien e.V. (bvdm), Berlin

Das Werk einschließlich seiner Einzelbeiträge und Abbildungen ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des bvdm unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.