

# FACHKRÄFTEMANGEL IM HANDWERK

Analysen und Handlungsempfehlungen

UNVERZICHTBAR. DIE EXPERTINNEN UND EXPERTEN. VON NEBENAN.



WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG



**DAS HANDWERK**  
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.



# INHALTS

## VERZEICHNIS

Ziel der Broschüre ist es, politischen Entscheiderinnen und  
Entscheidern die Fachkräfte-Lage im Handwerk zu verdeutlichen.  
Der Handlungsbedarf ist enorm.

Vorwort . . . . .	4
<b>HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR STÄRKUNG DER DUALEN AUS- UND WEITERBILDUNG . . . . .</b>	<b>6</b>
<b>DREI EXPERTISEN ZUR LAGEBESCHREIBUNG. . . . .</b>	<b>10</b>
Der zentrale Pfeiler der Fachkräftesicherung ist und bleibt die duale Berufsausbildung	
Interview mit Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). . . . .	12
Politik und Gesetzgeber sind dringend aufgefordert, die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung nachhaltig zu stärken	
Interview mit Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) . . . . .	18
Der dualen, betrieblich verantworteten Berufsbildung Priorität geben	
Bildungspolitische Fehlsteuerungen korrigieren und auf Unternehmertum Lust machen	
Interviews mit Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages und Prof. Dr. Hans Jörg Hennecke, Geschäftsführer der Handwerkskammer Düsseldorf, WHKT-Federführer für Wirtschaftsbeobachtung und Statistik . . . . .	24
<b>STIMMEN AUS EINZELNEN HANDWERKSBRANCHEN . . . . .</b>	<b>30</b>
Impressum . . . . .	32

## VORWORT

**A**lle Handwerksorganisationen befassen sich mit dem Thema des Fach- und Führungskräftemangels im Handwerk. Die Unternehmen sehen dies klar als ihr vorrangiges Problem. Um Aufträge annehmen und bearbeiten, sich weiterentwickeln, die betriebliche Existenz aufrechterhalten und gut funktionierende Betriebe an Nachfolger übergeben zu können, braucht es Nachwuchs.

Doch wir haben es längst nicht mehr nur mit einem Problem der Betriebe allein zu tun. Es geht um eine politisch und gesamtgesellschaftlich vordringliche Aufgabe. Denn: Wir werden ohne Fach- und Führungskräfte im Handwerk die nötige Transformation hin zu einer klimaneutralen Gesellschaft nicht hinbekommen. Fakt ist: Ohne die Umsetzungskompetenz des Handwerks werden wir die Energiewende nicht schaffen, die Klimaziele verfehlen und auch die nun mehr denn je nötige Energieunabhängigkeit nicht erreichen.

Das Handwerk ist regional verankert und wird mit seinen Dienstleistungen und Produkten vor Ort gebraucht. Eine Verlagerung der Handwerksbetriebe ins Ausland ist keine Option.

Im personalintensiven Handwerk steht der Mensch im Mittelpunkt. In der Vergangenheit hat das Handwerk seine Fachkräfte, Spezialisten für einzelne Tätigkeiten, Führungskräfte, wie Meisterinnen und Meister, sowie Menschen, die Betriebe übernehmen oder neue Unternehmen gründen, aus dem eigenen Nachwuchs akquiriert, sogar in vielen Berufen deutlich über Bedarf ausgebildet. Dies funktioniert seit vielen Jahren nicht mehr, da Handwerksbetriebe ihre Ausbildungsplätze in immer größerem Umfang nicht besetzen können.

Deshalb wenden wir uns mit dieser Broschüre an politische Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger im Land, um aufzuzeigen, welches Ausmaß die Herausforderung des Fach- und Führungskräftemangels mittlerweile annimmt. Wir



müssen dringend handeln. Deswegen zeigen wir auch auf, was getan werden muss, um einer drohenden Fach- und Führungskräftekatastrophe im Handwerk zu entkommen. Dabei ist für uns vollkommen klar, dass auch wir im Handwerk uns zur Decke strecken müssen und wollen, um möglichst viele Nachwuchskräfte für uns zu gewinnen.

Wir wünschen uns im Interesse der nötigen Transformation, der Versorgung unserer Gesellschaft, der Privatkunden und Gewerbekunden des Handwerks, dass die Politik die duale, betrieblich verantwortete Berufsbildung, also duale Erstausbildung und Höhere Berufsbildung, umfassend stärkt und das Ansehen dieser für die Gesellschaft besonders wichtigen Berufe stark befördert.

Wir brauchen einen Paradigmenwechsel zugunsten der beruflichen Bildung und das gemeinsame Ziel, NRW zum führenden Land der Berufsbildung zu machen. Darüber möchten wir gerne in den Dialog mit Ihnen – zum Beispiel unter der Überschrift »Fachkräftebündnis für das Handwerk« – einsteigen.

In Kooperation mit dem Institut der Deutschen Wirtschaft sowie dem Bundesinstitut für Berufsbildung konnten wir einige zentrale Entwicklungen und Problemlagen des Handwerks aufbereiten und im weiteren Verlauf der Broschüre darstellen. Dafür unser großer Dank an die beiden wissenschaftlichen Institute.

  
Berthold Schröder  
Präsident

  
Matthias Heidmeier  
Hauptgeschäftsführer

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR STÄRKUNG DER DUALEN AUS- UND WEITERBILDUNG

Das Thema der Fachkräftesicherung ist im personalintensiven Wirtschaftssektor Handwerk, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht, nicht neu. Allerdings haben sich die Rahmenbedingungen für die Gewinnung von Nachwuchs, z. B. durch ein verändertes Schul- und Berufswahlverhalten, stark geändert. Auch sind die Anforderungen an Fach- und Führungskräfte in den letzten zwei Jahrzehnten aufgrund von digitalisierten Arbeitsprozessen und hoher Innovationsgeschwindigkeit extrem gestiegen. Das Handwerk muss attraktiver werden! Dazu müssen auf vielen Feldern eigene Anstrengungen unternommen werden. Dazu braucht es aber auch politische Unterstützung. Die wichtigsten Punkte zur Fach- und Führungskräfteicherung im Handwerk sind:

### 1. EINZELBETRIEBLICHE PERSONALENTWICKLUNG STÄRKEN

Die Handwerksbetriebe sind in erster Linie selbst gefragt, Personalentwicklung zu betreiben. Nachwuchsgewinnung und Mitarbeiterbindung müssen ein strategisches Unternehmensziel auch in Kleinbetrieben sein. Bislang untypische Zielgruppen, so z. B. Frauen in Männerberufen, Männer in Frauenberufen, Schüler/innen von Gymnasien, Studienabbrecher/innen, berufliche Quereinsteiger/innen, Kaufleute für gewerblich-technische Tätigkeiten, Geflüchtete und Hochschulabsolventen gilt es noch deutlich stärker zu gewinnen. Familienfreundliche, wertschätzende und finanziell angemessene Rahmenbedingungen sind unverzichtbar, um in der Konkurrenz um kompetente Beschäftigte mithalten zu können.

### 2. BRANCHEN-ENGAGEMENT WÜRDIGEN UND VORANTREIBEN

Die Branchenvertretung im Handwerk ist in der Personalakquise genauso stark gefragt. Nachwuchswerbung für einzelne Gewerbe im Handwerk muss Kernaufgabe eines jeden Fachverbands sein. KMU-dominierte Bran-



chen verlieren zu oft Fachkräfte an Großbetriebe oder kommunale Unternehmen. Hier bedarf es auch Branchenlösungen für die Mitarbeiterbindung. Der Abschluss von auf die Branche zugeschnittenen, konkurrenzfähigen, bei Bedarf auch allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, ist die beste Basis für die einzelbetriebliche Personalarbeit.

### **3. FACHKRÄFTEAGENTUREN FÜR HANDWERKSBETRIEBE/KLEINBETRIEBE ETABLIEREN**

Ohne Fachkräfteagenturen, die sich speziell um die Belange von Kleinbetrieben ohne eigene Beschäftigte für das Personalwesen kümmern, wird der durchschnittliche Handwerksbetrieb den Kampf um Talente verlieren und schließlich mangels qualifizierten Personal vom Markt verschwinden. Handwerksorganisationen und andere Dienstleister müssen mit Unterstützung der Landesregierung zu Fachkräfteagenturen profiliert werden, um Kleinbetriebe in allen Personalfragen zu unterstützen. Unser Anspruch ist auch, dass die Agenturen für Arbeit viel stärker Kleinst- und Kleinbetriebe unterstützen.

### **4. GLEICHWERTIGKEIT BERUFLICHER UND AKADEMISCHER BILDUNG RECHTLICH VERANKERN**

Diese Gleichwertigkeit ist lange propagiert und diskutiert worden. Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ist ein gutes Instrument geschaffen worden, der nun dringend in deutsches Recht überführt werden muss. Die Landesregierung ist gefordert, ein DQR-Gesetz einzufordern bzw. zu unterstützen, um den Deutschen Qualifikationsrahmen rechtsverbindlich festzuschreiben. Inwieweit die Gleichwertigkeit auch in NRW darüber hinaus gestärkt und realisiert werden soll, kann idealerweise eine Enquete-Kommission des Landtags gemeinschaftlich erarbeiten.

### **5. KULTUR DER GESELLSCHAFTLICHE WERTSCHÄTZUNG DES BERUFLICHEN BILDUNGSWEGES ENTWICKELN**

Die berufliche Bildung erhält über die betrieblich verantwortete Duale Ausbildung und Höhere Berufsbildung zukünftig nur dann mehr Zulauf, wenn dieser Bildungs- und Beschäftigungssektor eine »echte« gesellschaftliche Wertschätzung erfährt. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass das Handwerk seiner Versorgungsfunktion für die Gesellschaft gerecht werden und die politisch gewünschte Transformation umsetzen kann. Die im Berufsbildungsgesetz eingeführten Fortbildungsstufen Bachelor Professional und Master Professional für die Höhere Berufsbildung (berufliche Aufstiegsfortbildung) sind eine gute Voraussetzung, um mehr gesellschaftliche Wertschätzung zu entwickeln. Dies ist kein Selbstläufer. Deshalb ist die Landesregierung gemeinsam mit den relevanten gesellschaftlichen Gruppen gefordert, initiativ zu werden.

### **6. GRÜNDER- UND VERANTWORTUNGSKULTUR BEI JUNGEN MENSCHEN ENTWICKELN**

Gründergeist und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sind untrennbar miteinander verbunden. Das braucht unsere Gesellschaft mehr denn je. Dazu gehört, Risiken einzugehen, alternative Lösungen auszuprobieren und damit auch Innovationen hervorzubringen. Damit mehr junge Menschen die Option der be-

rufflichen Selbständigkeit für sich erkennen, sollte die Landesregierung die Gründerkultur im Land stärker unterstützen. Jugendliche sollten mehr aus der Schule mitnehmen als Kenntnisse über wirtschaftliche Zusammenhänge. Es kommt darauf an, den Geist von Entrepreneurship, Freude an Selbstverwirklichung und die kreative Nutzung vorhandener, knapper Ressourcen im Schulalltag zu verankern. Jede Schule sollte eine Schülerfirma haben.

## **7. BERUFSKOLLEGS KLAR AUF DIE DUALE AUSBILDUNG AUSRICHTEN**

Die Berufskollegs sind mit ihren Fachklassen des Dualen Systems, die insgesamt rund die Hälfte aller Schüler/innen ausmachen, die engen Verbündete des Handwerks. Um Fehlallokationen zu vermeiden und die Duale Ausbildung zu stärken, muss die Landesregierung aus Sicht des Handwerks der Dualen Ausbildung am Berufskolleg im Vergleich zu den anderen Bildungsgängen Priorität einräumen, insbesondere hinsichtlich des Personal- und Ressourceneinsatzes. Die Schulentwicklungsplanung sollte schulträgerübergreifend und unter Einbindung der Wirtschaft erfolgen. Hier erwartet das Handwerk die Übernahme einer sehr wichtigen Steuerungsfunktion durch die Landesregierung.

## **8. BESSERE MOBILITÄT UND UNTERBRINGUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR LERNENDE IN DER BETRIEBLICH VERANTWORTETEN BILDUNG ERMÖGLICHEN**

Das Handwerk erwartet von der Landesregierung die Weiterentwicklung des eingeführten Azubitickets zu den preislichen Konditionen eines Semestertickets für Studierende. Der Aufbau einer Struktur von Auszubildendenwohnheimen vergleichbar zu Studierendenwohnheimen braucht das politische Engagement des Landes. Die Versorgung von Wohnraum für Auszubildende insbesondere in Ballungsräumen und in ungünstigen Wohnumfeldern muss mit Studierendenunterkünften gleichziehen.

## **9. PRAXISLABORE FÜR ALLE WEITERFÜHRENDEN SCHULEN**

Nicht nur zur weiteren Verbesserung der Beruflichen Orientierung, sondern auch für mehr (lebens)praktische Kompetenzen sollten an allen Schulen verpflichtend produktive, erkenntnisfördernde und kreative praktische Tätigkeiten (»Praxislabore als Werkunterricht 2.0«) als Gegenpol und ideale Ergänzung zum wissensbasierten Theorieunterricht eingeführt werden. In den Praxislaboren findet das Gestalten und Bearbeiten von Materialien, wie Holz, Metall oder Kunststoff, und den damit verbundenen Umgang mit den entsprechenden Werkzeugen und die Vermittlung der Grundlagen von Elektrotechnik statt. Das kennzeichnet diese Form des Unterrichts, der nicht zwangsläufig immer in der Schule, sondern auch außerschulisch stattfinden kann.

## **10. FACHKRÄFTEEINWANDERUNG EINE PERSPEKTIVE GEBEN**

Das Handwerk sieht in der Fachkräfteeinwanderung einen wichtigen Beitrag zur Lösung seiner Fach- und Führungskräfteproblematik. Allerdings erwartet es, dass das Land sich an dem Fachkräfteeinwanderungsprozess aktiv beteiligt, da kleine und mittlere Unternehmen ohne staatliche Unterstützung aufgrund fehlender personeller Ressourcen den Anwerbeprozess nicht alleine umsetzen können. Insbesondere bedarf es regionaler Unterstützungsstrukturen, die an vorhandene Beratungsstrukturen anknüpfen und Instrumente vorhalten, die der Personalentwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen entsprechen. Eine gesteuerte Gruppen-

Anwerbung für Handwerksberufe kann ebenso eine Lösung sein, wie spezielle Anreize für die Einwanderung gezielt nach NRW. Neben der Anwerbung und Einwanderung selbst ist die Schaffung und Finanzierung von Qualifizierungsinstrumenten zur beruflichen Integration entscheidend.

## **11. ÜBERBETRIEBLICHE BILDUNGSZENTREN DES HANDWERKS FÜR DIE INNOVATIONSENTWICKLUNG IM HANDWERK STÄRKEN**

Die Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) im Handwerk, getragen von Kammern, Innungen, Kreishandwerkerschaften und Verbänden, sind von herausragender Bedeutung für die Duale Erstausbildung und die Höhere Berufsbildung (Aufstiegsfortbildung). Diese öffentlich verantwortete Bildungsinfrastruktur in Trägerschaft des Handwerks spiegelt die Bereitschaft des Handwerks wider, eigene Angelegenheiten in eigener Verantwortung zu regeln und gewährleistet, dass sich die Bildungsangebote eng an den Anforderungen der Betriebe und des Arbeitsmarktes orientieren. Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und insbesondere Innovationsfähigkeit der Inhaber/innen und Beschäftigten der Handwerksbetriebe sollte die Landesregierung die überbetriebliche Bildungsarbeit im Handwerk stärker unterstützen, die technologische und pädagogische Weiterentwicklung der Zentren forcieren und durch finanzielle Förderung im angemessenen Rahmen stärken. Dazu gehört nicht nur die investive Förderung, sondern auch die echte Drittförderung der laufenden Kosten der überbetrieblichen Ausbildungslehrgänge.

## **12. HÖHERE BERUFSBILDUNG BESSER FINANZIEREN**

Seit der letzten Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) aus dem Jahr 2020 werden 75 % der Qualifizierungs- und Prüfungskosten erstattet. Aus Sicht des Handwerks ist dies positiv, allerdings fehlt in der Finanzierung des dualen Qualifizierungswegs noch ein letzter großer Schritt zu mehr Bildungsgerechtigkeit. Die Landesregierung sollte sich beim Bund dafür einsetzen, die Förderquote des AFBG deutlich zu verbessern und damit die Kosten der Teilnehmenden für Qualifizierung und Prüfung zu erstatten. Für die Übergangszeit sollte die Landesregierung zumindest, wie in 11 anderen Bundesländern, einen Meisterbonus einführen, um Absolventen der Meisterprüfung / Bachelor Professional eine Prämie für die bestandene Prüfung zu zahlen.

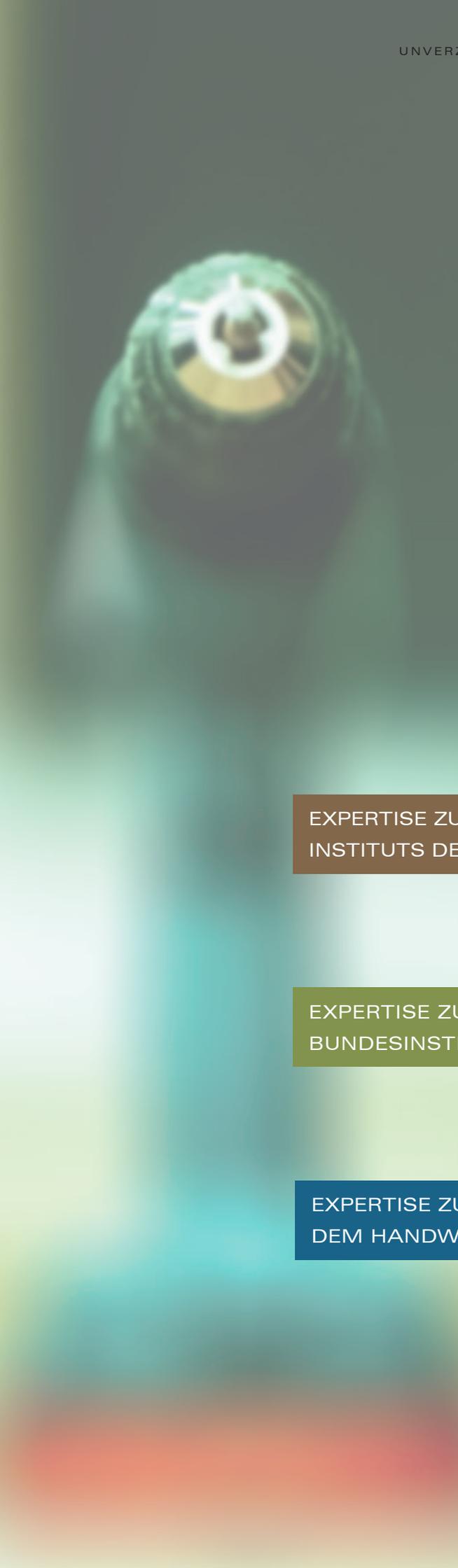
## **13. HOCHSCHULABSOLVENT(INN)EN ALS FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR DAS HANDWERK AUFSCHLIESSEN**

Absolventinnen und Absolventen eines anwendungsorientierten Hochschulstudiums müssen perspektivisch viel stärker Handwerksbetriebe als Arbeitgeber entdecken, Fach- und Führungsaufgaben in KMU und insbesondere auch Betriebe übernehmen. Um dieses Ziel zu erreichen, könnte die Landesregierung das Modell aus der Schweiz übertragen, Berufs- bzw. Arbeitswelterfahrung, z. B. durch Absolvieren einer Dualen Ausbildung, vor dem Studium an einer Fachhochschule als Pflicht zu sammeln, oder zumindest untergesetzlich eine Duale Ausbildung vor dem Studium de facto zur Regel zu machen.



# EXPERTISEN

ZUR LAGEBESCHREIBUNG



EXPERTISE ZUR LAGEBESCHREIBUNG DES  
INSTITUTS DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT (IW)

EXPERTISE ZUR LAGEBESCHREIBUNG DES  
BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB)

EXPERTISE ZUR LAGEBESCHREIBUNG AUS  
DEM HANDWERK IN NRW (WHKT)

## INTERVIEW

# Der zentrale Pfeiler der Fachkräftesicherung ist und bleibt die duale Berufsausbildung

Prof. Dr. Michael Hüther | Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW)

■ Das IW befasst sich auch mit Arbeitsmarktveränderungen, den Herausforderungen für die Personalpolitik vor dem Hintergrund des Strukturwandels, der Digitalisierung und der demographischen Entwicklung. Welche Bedeutung hat das Thema Fachkräftemangel heute und morgen?

» In den vergangenen zehn Jahren hat sich der Fachkräftemangel spürbar verschärft. In einigen Bereichen wie der Bauwirtschaft oder der Pflege hat der Mangel trotz Corona-Pandemie weiter zugenommen, in anderen Bereichen wie Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit gab es eine nur kurzfristige Entspannung, sodass seit August 2021 der Mangel wieder stärker ausgeprägt ist als noch vor der Pandemie. In den kommenden Jahren werden die Babyboomer in Rente gehen und auch als Betriebsinhaber das Rentenalter erreichen, was Unternehmensnachfolge und Neugründungen wichtiger macht. Zudem brauchen wir mehr gut qualifizierte Fachkräfte, um den digitalen Wandel zu gestalten und die ambitionierten Klimaziele zu erreichen. [Hier wird das Handwerk für den Neubau und die Sa-](#)

[nierung von Gebäuden, die Steigerung der Energieeffizienz oder den Ausbau regenerativer Energie dringend gebraucht.](#)«

■ Das IW analysiert gleichfalls den Wirtschaftssektor Handwerk. Welche Erkenntnisse ergeben sich im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen?

» Das Handwerk zählt neben Pflege und IT zu den Berufsbereichen, die am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sind. [Bundesweit fehlten im Jahr 2021 in Handwerksberufen gut 87.000 Personen](#), davon entfielen 75.000 Vakanzen auf Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung, gut als 7.000 auf Personen mit Meisterabschluss und knapp 5.000 auf Fortbildungsabsolventen. [Damit gab es im Handwerk für mehr als vier von zehn Stellen rechnerisch keinen passend qualifizierten Arbeitslosen.](#) Über alle Berufe hinweg waren es nur drei von zehn Stellen. Zugleich erweist sich das Handwerk aktuell als krisenfester im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen.«



Foto: Institut der deutschen Wirtschaft

■ Gibt es Berufsfelder im Handwerk, die mehr oder auch weniger vom Fach- und Führungskräftemangel betroffen sind?

» Das Bauhandwerk ist sehr gut durch die Corona-Pandemie gekommen und besonders von Engpässen betroffen. In der Bauelektrik herrscht seit Jahren enormer Fachkräftemangel. **Es fehlen aber auch sehr viele Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikfachkräfte und Aufsichtskräfte im Tiefbau.** Hier gab es im Jahr 2021 für jeweils rund acht von zehn aller offenen Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen. In anderen Handwerksberufen, wie beispielsweise der kunsthandwerklichen Schmuckwarenherstellung oder im Friseurgewerbe haben wir dagegen kaum Engpässe.«

■ Was empfehlen Sie, wie man die Situation im Handwerk perspektivisch deutlich verbessern kann?

» Der zentrale Pfeiler der Fachkräftesicherung ist und bleibt die duale Berufsausbildung. **Denn wer heute nicht ausgebildet wird, fehlt morgen als**

**Fachkraft**, kann keine Meisterfortbildung absolvieren oder einen Handwerksbetrieb übernehmen. Wir müssen das hohe Ausbildungsengagement durch eine bessere Berufsorientierung unterstützen, die gleichwertig über die verschiedenen Bildungs- und Karrierewege informiert, an allen Schulformen. Denn nach wie vor entscheiden sich zu wenig junge Menschen für die zukunftssträchtigen Handwerksberufe. **So blieben im Jahr 2020 in der Bauelektrik 11,5 Prozent und in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik 14,6 Prozent aller gemeldeten Ausbildungsplätze unbesetzt.**

Für gestandene Handwerker sollten die Perspektiven weiter verbessert werden, damit sie nicht in andere Branchen abwandern. Die 171 Handlungsempfehlungen der Enquete-Kommission »Zukunft von Handwerk und Mittelstand« vom Landtag NRW wurden bereits in weiten Teilen umgesetzt und weisen die Richtung. Auch die Imagekampagne des ZDH leistet einen wichtigen Beitrag, um die Attraktivität der Handwerksberufe in die Öffentlichkeit zu tragen.«

## FAKTENCHECK

## Bei der Fachkräftesicherung im Handwerk besteht großer Handlungsbedarf

### In Handwerk fehlen schon heute viele Fachkräfte

In Nordrhein-Westfalen herrschen, wie auch bundesweit, seit Jahren Engpässe im Handwerk. Seit 2014 stieg die Fachkräftelücke stetig an. Die meisten Fachkräfte fehlten (17.300) im Jahresdurchschnitt 2018/2019 (vgl. Abbildung 1).

Im Zuge einer schwächeren Konjunktur im Jahr 2019 und der darauffolgenden Corona-Pandemie sanken die Engpässe zwar deutlich, steigen aber seit Beginn des Jahres 2021 wieder stark an. Im Jahresdurchschnitt 2021 verzeichnete Nordrhein-Westfalen eine Fachkräftelücke von über 12.000. Die Fachkräftelücke beschreibt die Anzahl an offenen Stellen, die nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt

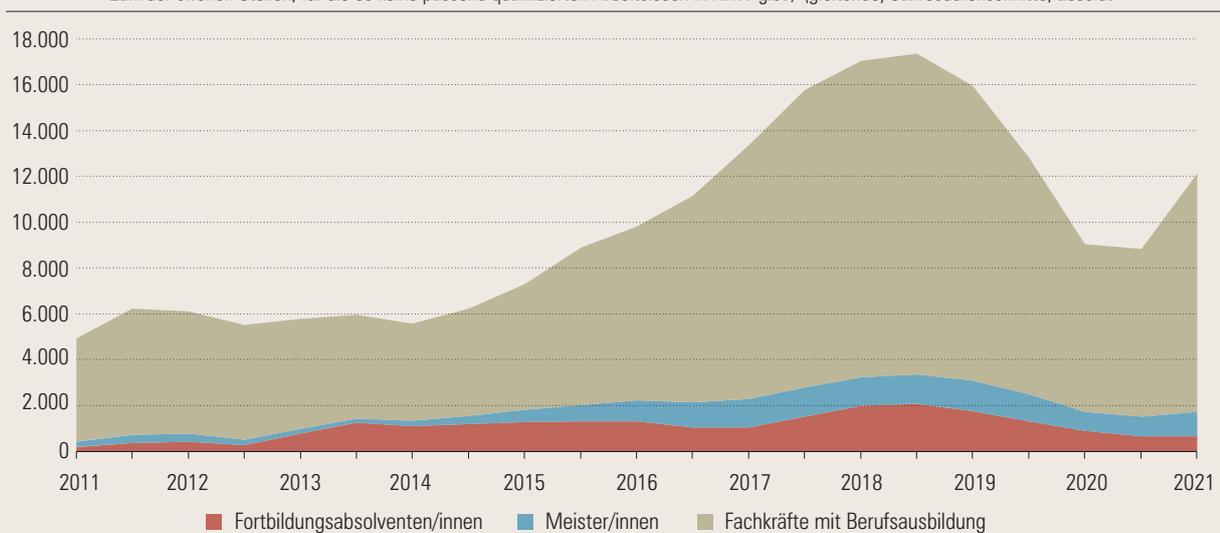
werden kann. Das bedeutet, selbst wenn man jeder offenen Stelle eine passend qualifizierte, arbeitslose Person zuordnet, wären trotzdem noch über 12.000 Stellen unbesetzt.

Besonders fehlt es an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung. Hier lag die Fachkräftelücke mit 10.407 deutlich höher als bei Meister/innen (1.065) oder Fortbildungsabsolventen/innen (657). Dabei fehlten allein gut 2.500 Fachkräfte der Bauelektrik und gut 2.300 Fachkräfte der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.

Zusätzlich zu den in diesem Text betrachteten Berufen, die überwiegend im Handwerk zu verorten sind, gibt es weitere Berufe, die zwar auch im Handwerk gebraucht werden, aber überwiegend in der

**Abbildung 1: So viele Handwerker/innen fehlen in NRW**

Zahl der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen in NRW gibt / (gleitende) Jahresdurchschnitte, absolut



Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

## Das bedeutet, selbst wenn man jeder offenen Stelle eine passend qualifizierte, arbeitslose Person zuordnet, wären trotzdem noch über 12.000 Stellen unbesetzt.

Industrie zu verorten sind. Hierzu zählen beispielsweise Fachkräfte der Automatisierungstechnik oder Spezialisten der Buchhaltung sowie der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft. In diesen auch für das Handwerk relevanten Berufen fehlten im Jahresdurchschnitt 2021 zusätzlich gut 7.500 Fachkräfte in NRW.

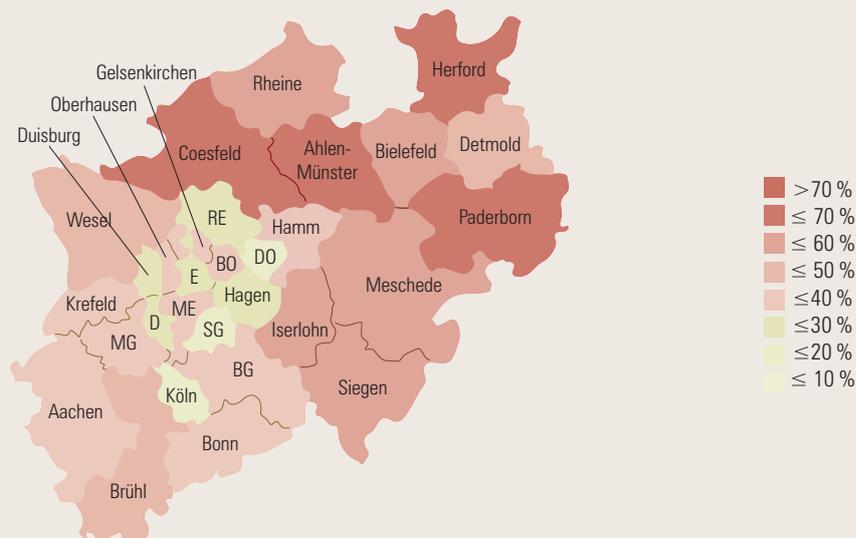
### Regionale Unterschiede

Das Ausmaß des Fachkräftemangels in überwiegend handwerklichen Berufen unterscheidet sich deutlich zwischen den einzelnen Arbeitsagenturbezirken in NRW. Am stärksten ist der Handwerkermangel im Arbeitsagenturbezirk Coesfeld. Hier gibt es für rund

68 Prozent aller offenen Stellen rechnerisch keinen passend qualifizierten Arbeitslosen in der Region. Ähnlich stark ausgeprägt ist der Handwerkermangel in den Arbeitsagenturbezirken Ahlen-Münster, Paderborn und Herford. Vergleichsweise gering fällt der Fachkräftemangel in überwiegend handwerklichen Berufen in den Ballungsgebieten an Rhein und Ruhr aus. In Solingen waren lediglich gut 13 Prozent aller offenen Stellen rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen aus der Region zu besetzen. Auch in den Arbeitsagenturbezirken Köln, Dortmund, Essen, Düsseldorf und Recklinghausen war der Handwerkermangel weniger stark ausgeprägt als in den nord-östlichen Regionen.

**Abbildung 2: Es gibt regionale Unterschiede im Ausmaß der Fachkräfteengpässe**

Anteil an offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen, nach Arbeitsagenturbezirk, Jahresdurchschnitt 2021



## EXPERTISE ZUR LAGEBESCHREIBUNG DES INSTITUTS DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT (IW)

**Hauptursachen für Handwerkermangel: gestiegene Nachfrage und Probleme bei der Nachwuchsqualifizierung**

Der Handwerkermangel in NRW hat verschiedene Ursachen. Zum einen ist hier wie im gesamten Bundesgebiet die Nachfrage in den vergangenen zehn Jahren gestiegen. Das zeigt sich an der gestiegenen Zahl der offenen Stellen als einem Indikator für die Arbeitskräftenachfrage. Auch die schwächere Konjunktur im Jahr 2019 und die Corona-Pandemie ab 2020 haben hier nur zeitweise zu einem Rückgang der offenen Stellen geführt. Dieser ist zudem nicht so stark ausgefallen wie in anderen Berufsfeldern wie beispielsweise in Hotel- und Gastronomieberufen.

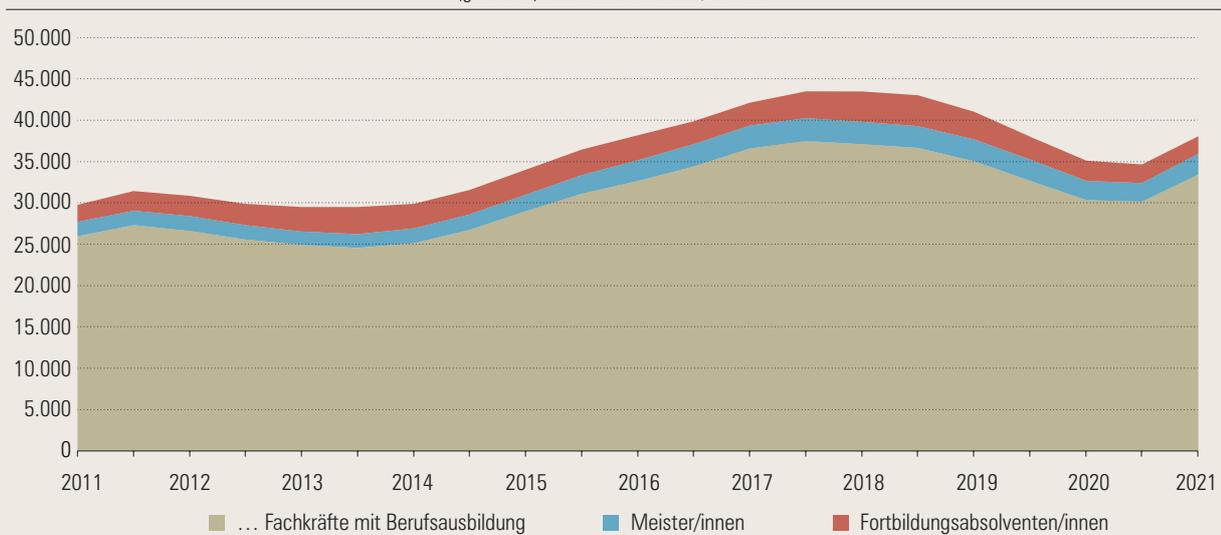
Insbesondere Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, also Gesellinnen und Gesellen, werden gesucht, wie Abbildung 3 zeigt. Daher kommt der dualen Ausbildung gerade im Handwerk eine zentrale Rolle bei der Fachkräftesicherung zu.

Jedoch haben Handwerksbetriebe immer mehr Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Seit 2014 stieg die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze stetig an, gleichzeitig ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den vergangenen zehn Jahren deutlich zurückgegangen. Konnten im Jahr 2011 in NRW noch 31.692 neue Ausbildungsverträge geschlossen werden, waren es im Jahr 2021 nur 28.866. Im Corona-Jahr 2020 waren es sogar nur 27.243. Daher werden in den kommenden Jahren weniger Fachkräfte in überwiegend handwerklichen Berufen ihre Ausbildung abschließen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

**Demografischer Wandel**

Diese Entwicklung ist insbesondere wegen des demografischen Wandels problematisch: In den kommenden zehn Jahren werden etwa 21 Prozent der Beschäftigten in Handwerksberufen in NRW das

**Abbildung 3: So entwickelte sich in NRW die Zahl der offenen Stellen für ...**  
(gleitende) Jahresdurchschnitte, absolut



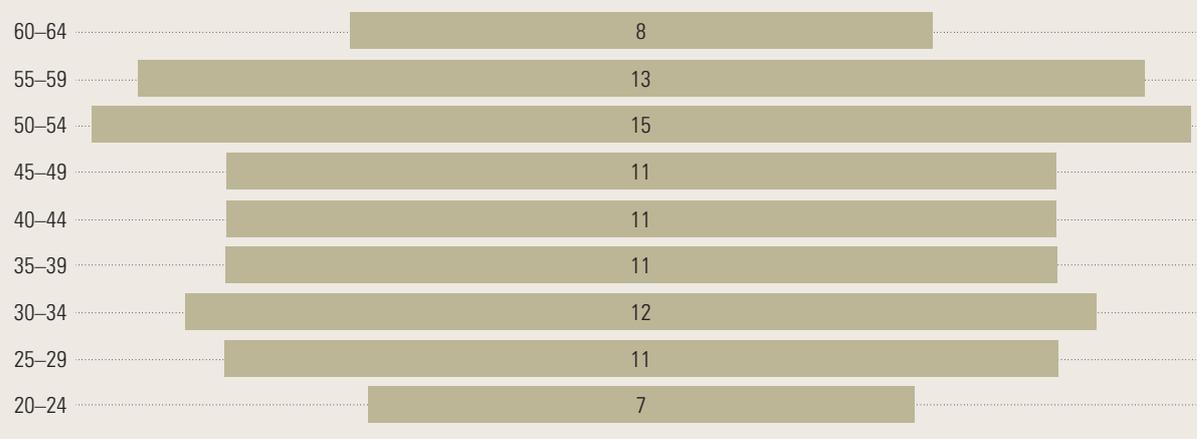
Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

Rentenalter erreichen und aus dem Arbeitsleben ausscheiden (vgl. Abbildung 4). Auch der derzeit größte Anteil Beschäftigter, die 50- bis 54-Jährigen, erreicht innerhalb der nächsten 15 Jahre die Regelaltersgrenze. Die jüngste Alterskohorte der 20- bis 24-Jährigen ist deutlich kleiner, und die sinkende

Zahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lässt vermuten, dass auch die Gruppe der zukünftig in den Arbeitsmarkt einmündenden Nachwuchsfachkräfte nicht genügt, um die Renteneintritte zu kompensieren.

**Abbildung 4: Die Altersstruktur im Handwerk in NRW**

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Handwerksberufen, nach Altersgruppen, in Prozent



Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2022



## INTERVIEW

# Politik und Gesetzgeber sind dringend aufgefordert, die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung nachhaltig zu stärken

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser | Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)



Foto: Gelowitz

■ Sehr geehrter Herr Prof. Esser, Sie sprechen in jüngster Zeit immer häufiger davon, dass das Handwerk vor einer Fachkräftekatastrophe steht. Ist die Lage so dramatisch? Was sind die Anzeichen dafür und mit welchen Konsequenzen rechnen Sie, wenn nicht schnell Maßnahmen ergriffen werden?

» Das Handwerk steht bereits massiv unter Druck: Einerseits rückläufige Ausbildungsvertragszahlen und die Beobachtung, dass vor allem das Ausbildungsinteresse der jungen Leute mehr und mehr zurückgeht. «Studieren geht über montieren!« umschreibt pointiert die Entwicklung in den letzten Jahren. Andererseits die anstehenden Aufgaben in unserem Land, wofür wir das

Handwerk dringend brauchen. Denken Sie an die Instandsetzung von beschädigter Infrastruktur, an die energetische Bausanierung, um die Klimaziele zu erreichen, an die Schaffung der Infrastruktur für die Energiewende, an die Schaffung und Instandsetzung der Infrastruktur für neue Mobilitätskonzepte in unseren Innenstädten, für bessere Datennetze oder an die Schaffung von neuem Wohnraum. All diese Herausforderungen sind ohne die Fachkräfte des Handwerks nicht zu bewältigen. In vielen Handwerksberufen sind dafür zukunftsgerichtete Aus- und Fortbildungsregelungen geschaffen worden, für die wir dringend wieder ein nachhaltiges Interesse der jungen Generation brauchen. Ansonsten wird die Transformation erst einmal Illusion bleiben.«

■ Das BIBB wertet regelmäßig Daten zur Ausbildungsstatistik aus und untersucht, wie sich die Qualifikationsanforderungen sowie die Veränderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt entwickeln. Was sind nach Ihrer Wahrnehmung die aktuell wichtigsten Erkenntnisse, die sich in diesem Zusammenhang mit Blick auf die Fachkräftesituation im Handwerk ergeben?

» Die digitale Transformation sorgt für veränderte Anforderungen an die Qualifikationen der Beschäftigten. Denken Sie zum Beispiel an Bereiche wie nachhaltige Gebäudesanierung, Smart Home-Technologien oder die Instandhaltung von technischen Systemen und Anlagen. Neben diesen veränderten Fachkompetenzen gewinnen soziale, kommunikative und personale Kompetenzen stärker an Bedeutung. Neue Wertschöpfungs- und Lieferketten, digitale Prozessabläufe, verstärkte Teamarbeit und nicht zuletzt veränderte Anforderungen an die Kundenkommunikation wirken sich auf die Arbeit der Fachkräfte aus und haben dementsprechend auch bereits Eingang in die Ausbildungsordnungen gefunden.«

■ Üblicherweise kümmert sich jeder Betrieb, jede Branche, um den eigenen Berufsnachwuchs. Wie sehen Sie das Handwerk hier aktuell aufgestellt?

»Das Handwerk führt schon seit einigen Jahren eine Imagekampagne durch, unterstützt von vielfältigen Aktivitäten vor Ort, um junge Menschen zu gewinnen. Zudem werden im Handwerk aktuell viele Berufsbilder in Aus- und Fortbildung modernisiert oder sind, wie die Elektroberufe, bereits in Kraft getreten. Für alle Berufe wurden neue sogenannte Standardberufsbildpositionen entwickelt, die aktuelle Erfordernisse der Arbeitswelt berücksichtigen.

Das Ausbildungspersonal ist gefordert, diese vielfältigen Anforderungen zu vermitteln. Um dies zu unterstützen, bietet das BIBB ein breites Informationsangebot im Internet an. Information, Kommunikation und Vernetzung rund um alle Fragen der betrieblichen Ausbildungspraxis werden künftig in einem Portal für Ausbildungspersonal gebündelt.«

■ Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, um dem Fach- und Führungskräftemangel gerade in gewerblich-technischen Berufen kurz- und mittelfristig zu begegnen? Was sollten die Betriebe tun, wie kann die wirtschaftliche Selbstverwaltung unterstützen und welche Verantwortung kommt in diesem Zusammenhang auch der Politik und dem Gesetzgeber zu?

» Die Imagekampagne allein wird nicht ausreichen, um die Fachkräftekatastrophe zu verhindern. Wir brauchen alternative Gründungskonzepte und Arbeitsorganisationsmodelle, die die jungen Leute wirklich ansprechen. Innungen, Kreishandwerkerschaften und Kammern müssen ihr Potenzial als Serviceeinrichtungen und Bildungsdienstleister weiter ausbauen und im Zusammenspiel mit den Betrieben als strategische Allianzen die berufsspezifischen Arbeitsmärkte attraktiver machen. Politik und Gesetzgeber sind dringend aufgefordert, die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung nachhaltig zu stärken. Dafür ist der Deutsche Qualifikationsrahmen rechtlich verbindlich zu machen. Aufbauend darauf müssen geeignete Marketingkampagnen die Attraktivität der beruflichen Bildung sowie das Ansehen der Berufe wahrnehmbar in die Gesellschaft tragen. Ziel muss es dabei sein, den Bildungswert der Berufe und die Karriereperspektiven zu verdeutlichen.«

## FAKTENCHECK

## Nicht nur das Bau- und Ausbauhandwerk braucht mehr Auszubildende

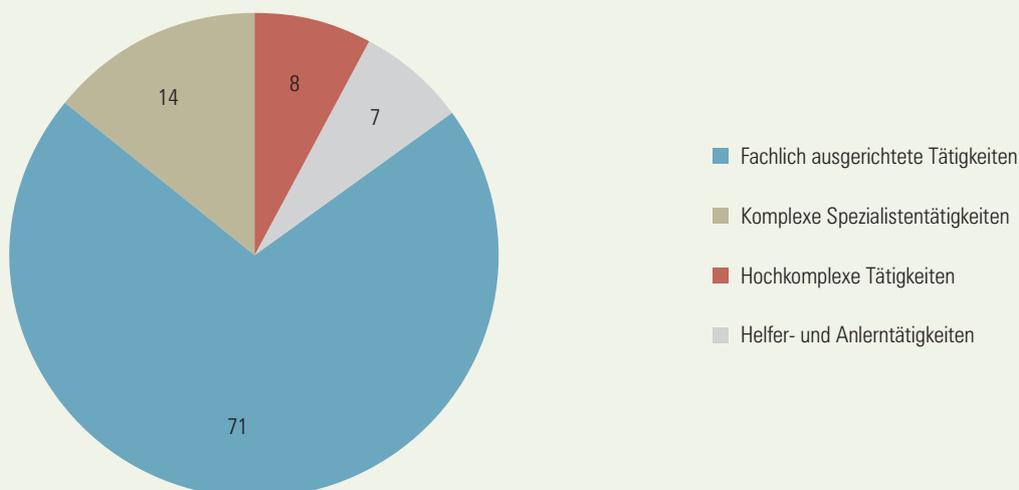
Im Jahr 2021 waren rund 2,6 Mio. Personen in der Baubranche erwerbstätig. Während der Anteil fachlich ausgerichteter Tätigkeiten in der Gesamtwirtschaft 55 % beträgt, sind es in der Baubranche 71 % (siehe Abbildung 1). Die Befähigung zur dieser Tätigkeitsausübung wird über das duale Ausbildungssystem vermittelt. Der Anteil an Helfer- und Anlerntätigkeiten sowie hoch komplexen Tätigkeiten ist mit 7 % bzw. 8 % jeweils geringer als in der Gesamtwirtschaft (12 % und 18 %).

Im Vergleich zu allen Zuständigkeitsbereichen ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten zwanzig Jahren im Handwerk überdurchschnittlich stark zurückgegangen (siehe Abbildung 2).

Im Jahr 2020 wurden in Nordrhein-Westfalen knapp ein Drittel weniger Ausbildungsverträge im Handwerk abgeschlossen als noch 2000 (-31,0 %). Damit liegt dieser Wert deutlich über dem aller Zuständigkeitsbereiche (-18,5 %) insgesamt. Diese Entwicklung zeigt sich aber nicht nur in Nordrhein-Westfalen, sondern ebenso für das gesamte Bundesgebiet. Hier liegen die Rückgänge sowohl im Handwerk (-36,7 %) als auch in allen Zuständigkeitsbereichen (-25,2 %) noch einmal höher als in NRW.

Die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen im dualen Berufsausbildungssystem nahmen in den letzten Jahren in vielen Ausbildungsbereichen zu (siehe Abbildung 3). Besonders betrof-

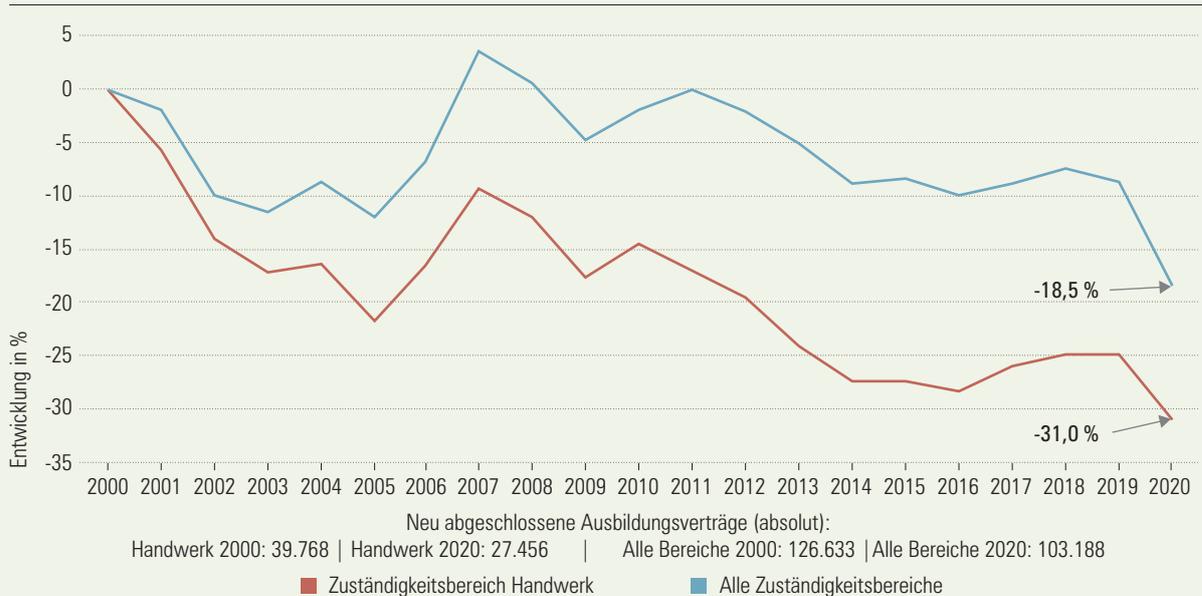
Abbildung 1: Anforderungsniveaus in der Baubranche  
in Prozent



Quelle: Mikrozensus 2018, Berechnungen des BIBB

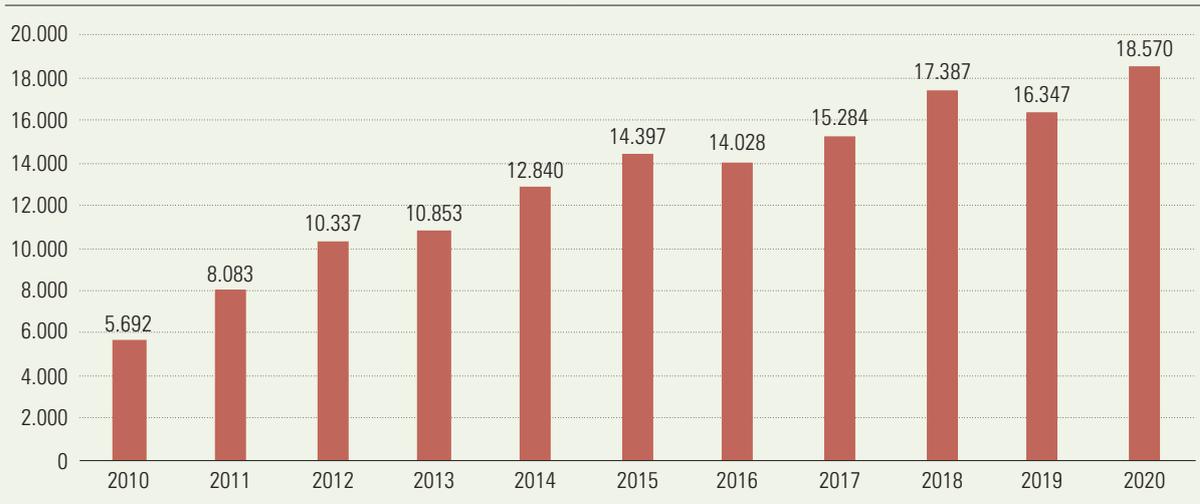
Im Jahr 2020 wurden in Nordrhein-Westfalen knapp ein Drittel weniger Ausbildungsverträge im Handwerk abgeschlossen als noch 2000 (-31,0%).

Abbildung 2: Prozentuale Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen  
Nordrhein-Westfalen 2000–2020



Quelle: »Datenbank Auszubildende« des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12); Berichtsjahre 2000–2020

Abbildung 3: Entwicklung der Zahl der zum Stichtag 30. September noch unbesetzten Ausbildungsplatzangebote im Handwerk  
Bundesgebiet 2010–2020



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung, Berechnungen des Arbeitsbereichs 1.1

## Im Jahr 2020 blieben bundesweit im Handwerk rund 13 Prozent des betrieblichen Angebots unbesetzt.

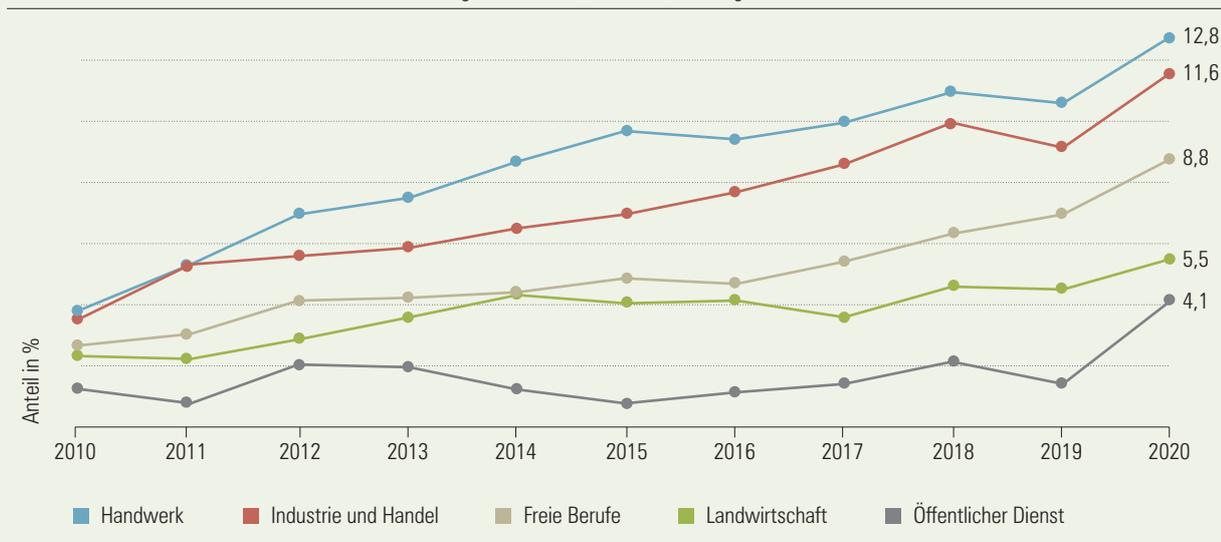
fen war jedoch das Handwerk. Bundesweit hat sich die Zahl der offenen Lehrstellen im Handwerk seit 2010 mehr als verdreifacht (2010: 5.692 vs. 2020: 18.570).

Aufgrund der starken Zunahme unbesetzter Ausbildungsplätze – insbesondere im Handwerk (siehe Abbildung 4) – ist auch der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote am betrieblichen Ausbildungsangebot in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen. Im Jahr 2020 blieben bundesweit im Handwerk rd. 13 % des betrieblichen Angebots unbesetzt. Die Abbildung 4 zeigt, dass das Handwerk

damit die größten Besetzungsprobleme von allen Zuständigkeitsbereichen hatte.

Unter den zehn Berufen mit den größten Problemen bei der Besetzung der Ausbildungsstellen in Nordrhein-Westfalen finden sich auch traditionelle Handwerksberufe (siehe Abbildung 5). So konnte beispielsweise bis zum Stichtag 30. September 2020 im Beruf »Fleischer/-in« mehr als die Hälfte (50,7 %) der angebotenen Stellen nicht besetzt werden. Im Beruf »Bäcker/-in« traf dies immer noch auf ein Viertel (25,4 %) zu.

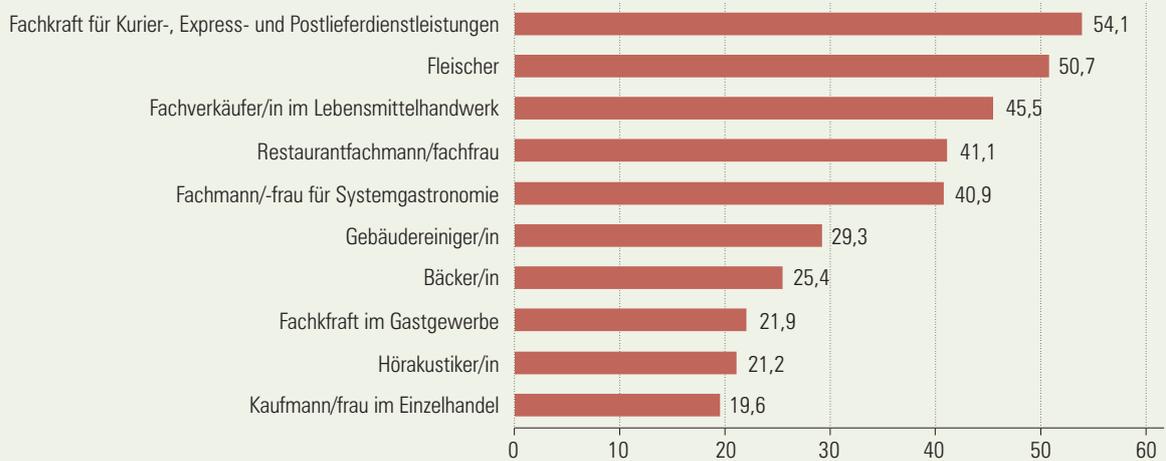
Abbildung 4: Entwicklung der Anteile unbesetzter Ausbildungsplatzangebote am betrieblichen Ausbildungsangebot nach Zuständigkeitsbereichen, in Prozent; Bundesgebiet 2010–2020



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit; Bundesinstitut für Berufsbildung, Berechnungen des Arbeitsbereichs 1.1

**Abbildung 5: Die zehn Ausbildungsberufe mit den größten Besetzungsproblemen**

Anteil unbesetzter Plätze am betrieblichen Angebot (in %), Nordrhein-Westfalen 2020



Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September; Bundesinstitut für Berufsbildung, eigene Berechnungen des Arbeitsbereichs 1.1 | Hinweis: Es wurden hier nur Ausbildungsberufe des dualen Systems (BBiG/HwO) berücksichtigt, in denen im Jahr 2020 mindestens 300 betriebliche Ausbildungsstellen angeboten wurden.



INTERVIEW

## Der dualen, betrieblich verantworteten Berufsbildung Priorität geben

Andreas Oehme | Geschäftsführer  
Westdeutscher Handwerkskammertag



Foto: WHKT

■ Das Handwerk akquiriert seinen Fach- und Führungskräftenachwuchs bisher fast ausschließlich über Auszubildende. Wo liegen die Ursachen für die aktuelle Mangelsituation?

» Das Kernproblem ist, dass die Handwerksbetriebe im Land seit Jahren nicht die Anzahl von Auszubildenden finden, die sie benötigen. Dies führte dazu, dass sich gerade sehr kleine Betriebe nach mehreren Jahren ohne Auszubildenden frustriert aus der Ausbildung zurückziehen. Mit weniger Nachfragenden nach Ausbildung erhöht sich zum Teil der betriebliche Druck, Personen einzustellen, die gar nicht die Voraussetzungen mitbringen, das Ausbildungsziel zu erreichen. Auch das verstärkt anschliessend den Ausbildungsfrust.

Die Führungskräfte hat das Handwerk traditionell aus den eigenen Gesellinnen und Gesellen entwickelt. Berufsspezialisten, Meister/innen sowie andere Bachelor Professionals und Master Professionals haben die Höhere Berufsbildung durchlaufen und waren dadurch für Führungspositionen qualifiziert.

Das Handwerk befindet sich in einer negativen Spirale: **Die Betriebe finden weniger Auszubildende, weniger absolvieren danach die Höhere Berufsbildung, die besten Gesellen und Meister**

**werden abgeworben, weniger Unternehmen finden Nachfolger, weniger Betriebe bilden aus.**

■ Sie vermissen die gesellschaftliche Wertschätzung für eine Karriere über die Duale Ausbildung. Was ist Ihrer Ansicht nach zu tun?

» Jahrzehnte lang wurde in Deutschland der akademische Bildungsweg als einzig anstrebenwert propagiert. Gleichzeitig ist die Kenntnis über die duale, betrieblich verantworteten Ausbildung und die unmittelbar anschließenden Aufstiegsoptionen in der Gesellschaft verloren gegangen. Das muss sich ändern. **Die politische Handlungsnotwendigkeit ist, das Know-how über das Duale Ausbildungssystem der breiten Bevölkerung zu vermitteln.** Wertgeschätzt werden kann nur das, was man auch kennt. Darüber hinaus sollten wir systematisch Erfolgsgeschichten über Menschen aller Schulabschlüsse in der Berufsbildung verbreiten und die soziale Anerkennung hervorheben, die mit dieser beruflichen Handlungskompetenz einhergeht. Schließlich müssen wir im Land der dualen, betrieblich verantworteten Bildung Priorität einräumen, wenn wir die Stärkung ernst meinen, und die Finanzströme im Bildungssystem so umsteuern, dass die weltweit wertgeschätzte duale Ausbildung eine Exzellenz erfährt.

## INTERVIEW

## Bildungspolitische Fehlsteuerungen korrigieren und auf Unternehmertum Lust machen

Prof. Dr. Hans Jörg Hennecke | Geschäftsführer  
Handwerkskammer Düsseldorf, WHKT-Federführer  
für Wirtschaftsbeobachtung und Statistik



Foto: Handwerk.NRW

■ Die Handwerkskammern führen Unternehmens-, Ausbildungs- sowie Prüfungsstatistiken der Aus- und Fortbildung. Sie werten diese auf Landesebene aus und haben Erkenntnisse aus den letzten Jahrzehnten. Welche Entwicklungen machen Ihnen besondere Sorgen und warum?

» Wir erleben seit den 1980er Jahren einen strukturellen Bedeutungsverlust der beruflichen Bildung. Die Zahl der erfolgreichen Gesellenprüfungen ist von knapp 51.000 im Jahre 1986 auf aktuell noch 18.337 zurückgegangen. Zugleich ist die Zahl der Studienanfänger lange Zeit enorm angestiegen. Es wächst aber auch der Anteil derer, die weder in Ausbildung noch Studium ankommen.

Zugleich leistet sich NRW seit Jahrzehnten einen umfangreichen Bereich an vollzeitschulischen Bildungsangeboten mit schwacher Erfolgsbilanz. Werbekampagnen für einzelne Bildungswege greifen deshalb zu kurz.

Wir müssen die Kompetenzen aller Schulabgänger erhöhen und die bildungspolitischen Fehlsteuerungen korrigieren. Und natürlich muss sich das Handwerk dem Wettbewerb um die besten Köpfe stellen und attraktive Bildungs- und Karriereperspektiven bieten.

■ Beim Thema Fach- und Führungskräfte-mangel wird oft die Frage der Unternehmensnachfolge und Neugründung übersehen. Welche Bedeutung hat das Thema für das Handwerk und welchen Handlungsbedarf sehen Sie? Sind Ihnen gute Ansätze bekannt und was kennzeichnet sie?

» Ausbildung braucht Betriebe, die ausbilden wollen und dürfen. Das geht nur mit qualifizierten Inhabern und Führungskräften. Aber jeder fünfte Inhaber im Handwerk ist über 60 Jahre alt, also stellt sich mittelfristig die Frage, ob der Betrieb weitergeführt und modernisiert wird. Wir müssen bei jungen Menschen Lust auf Unternehmertum machen. Deshalb brauchen wir in den Schulen neben der Berufsorientierung und -vorbereitung auch eine fachliche fundierte ökonomische Bildung, die ein realistisches Bild von der Marktwirtschaft und von der Rolle des mittelständischen Unternehmers vermittelt. Das neue Schulfach Wirtschaft/Politik ist dafür ein richtiger Ansatz und muss deshalb gestärkt werden. Aber Unternehmertum muss auch in der Sache attraktiver werden. Mehr Wertschätzung für Unternehmertum ist nicht genug. Es braucht auch ganz konkret faire Wettbewerbsbedingungen, möglichst wenig Bürokratie, mehr Freiräume für Menschen, die eigene Pläne und Werte verwirklichen wollen!

## FAKTENCHECK

## Die Fachkräftekrise ist nicht über Nacht gekommen. Ein Blick in die Bildungsstatistik

Der ausgeruhte Blick in die Bildungsstatistik macht klar, dass die Fachkräftengpässe von heute nicht über Nacht entstanden sind. Im Vergleich der Bundesländer wirken in Nordrhein-Westfalen verschiedene Problemlagen zusammen: ein sehr geringer Anteil der Bildungsausgaben am Landeshaushalt, schlechte Betreuungsrelationen, Kompetenzdefizite bei Schulabgängern, ein hoher Anteil von Jugendlichen ohne Schulabschluss und berufliche Qualifizierung und nicht zuletzt eine stetig schrumpfende Bedeutung der beruflichen Bildung.

### Auszubildende im Handwerk

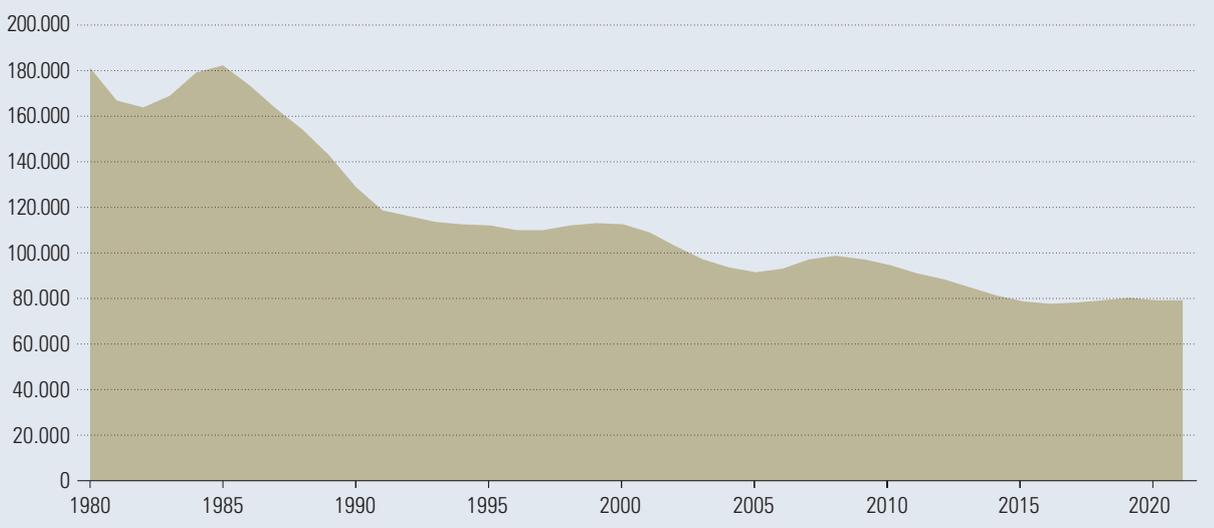
So ist die Zahl der Auszubildenden im Handwerk langfristig stark rückläufig. 1967 lernten in Nordrhein-Westfalen knapp 122.000 junge Menschen

ein Handwerk. Mit leichten Schwankungen stieg die Zahl 1985 auf einen Spitzenwert von über 182.000. Seither sinkt die Zahl sehr kontinuierlich auf zuletzt noch 79.281. Das entspricht einem Niveau von gerade noch 44 Prozent.

### Gesellenprüfungen

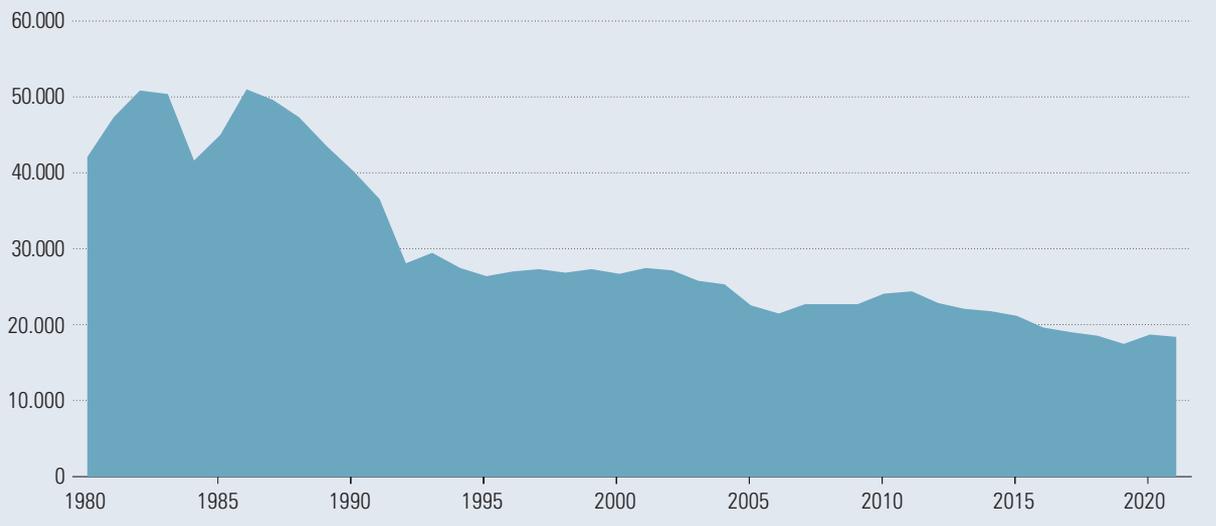
Dementsprechend ging auch die Zahl der erfolgreichen Gesellenprüfungen zurück – sogar noch dramatischer. 1986 wurde ein Spitzenwert von knapp 51.000 bestandenen Prüfungen erreicht. 2021 bestanden nur noch 18.337 Auszubildende die Prüfung – ein Rückgang auf gerade noch 37 Prozent. Dass der Rückgang bei den erfolgreichen Prüfungen noch etwas stärker ausfiel als bei der Zahl der Auszubildenden, liegt insbesondere an dem gestiegenen

Abbildung 1: Entwicklung der Ausbildung im nordrhein-westfälischen Handwerk seit 1980



Quelle: Westdeutscher Handwerkskammertag

Abbildung 2: Entwicklung der bestandenen Gesellenprüfungen im nordrhein-westfälischen Handwerk seit 1980



Quelle: Westdeutscher Handwerkskammertag



EXPERTISE ZUR LAGEBESCHREIBUNG AUS DEM HANDWERK IN NRW (WHKT)



## Das Handwerk leistet einen großen Beitrag zum Fachkräftebedarf der gesamten Wirtschaft, aber es verliert viele, die im Handwerk als Fach- und Führungskräfte dringend gebraucht werden.

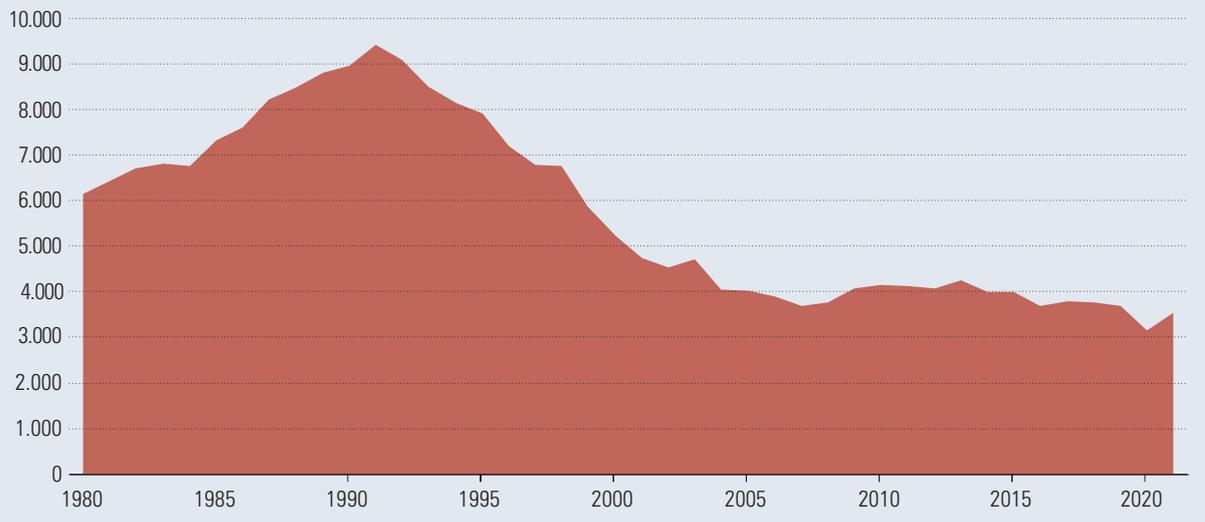
Anteil von vorzeitigen Lösungen von Ausbildungsverhältnissen. Aktuell liegt der Anteil im Handwerk bei rund 37 Prozent, wobei ein Teil davon auch innerhalb des Handwerks den Betrieb oder den Ausbildungsberuf wechseln dürfte. Trotzdem bleiben diese Werte überdurchschnittlich. Nicht nur der rückläufige Output des Berufsbildungssystems ist für das Handwerk ein Problem. Auch die Abwanderung von Fachkräften aus dem Handwerk heraus hat sich in den letzten Jahren verstärkt. Galt lange Zeit die Faustregel, dass jede zweite Fachkraft im Laufe seiner Be-

rufskarriere abwandert, so dürfte der Anteil auf 60 bis 65 Prozent angestiegen sein. Das ist eine zweischneidige Sache: Das Handwerk leistet so einen großen Beitrag zum Fachkräftebedarf der gesamten Wirtschaft, aber es verliert viele, die im Handwerk als Fach- und Führungskräfte dringend gebraucht werden.

### Meisterprüfungen

Auch bei den Meisterprüfungen ist über die Jahrzehnte ein massiver Rückgang zu erkennen. Hier lag

Abbildung 3: Entwicklung der bestandenen Meisterprüfungen im nordrhein-westfälischen Handwerk seit 1980



Quelle: Westdeutscher Handwerkskammertag

in Nordrhein-Westfalen der Spitzenwert bei 9.411 bestandenen Prüfungen im Jahre 1991. Aktuell wird nur noch ein Drittel dieser Zahl erreicht. Wenn für drei Meister, die um 1990 herum auf den Arbeitsmarkt eintraten, eine Generation später nur noch einer oder eine nachrückt, dann resultiert daraus nicht nur ein dramatischer Engpass bei Fachkräften, sondern auch bei Führungskräften und Unternehmensnachwuchs.

Dieser Trend trifft das gesamte Handwerk – egal ob zulassungspflichtig oder zulassungsfrei. Nur ein Bereich ist über die Jahrzehnte mit seinen Qua-

lifizierungsleistungen deutlich gewachsen: das Gesundheitsgewerbe.

#### Fachkräftekrise verlangt strategische Kurskorrektur

Der Weg aus der Fachkräftekrise verlangt eine strategische Kurskorrektur: weg von dem kostspieligen Reparaturbetrieb einer nachsorgenden Arbeitsmarktpolitik hin zu einer vorsorgenden Bildungspolitik, die von Beginn auf erfolgreiche Berufswahlentscheidungen und Karriereverläufe abzielt.

**Wenn für drei Meister, die um 1990 herum auf den Arbeitsmarkt eintraten, eine Generation später nur noch einer oder eine nachrückt, dann resultiert daraus nicht nur ein dramatischer Engpass bei Fachkräften, sondern auch bei Führungskräften und Unternehmensnachwuchs.**

## STIMMEN AUS EINZELNEN HANDWERKSBRANCHEN

Foto: LIV Westfalen



»Immer wieder müssen Malerbetriebe Kundenaufträge ablehnen, da sie nicht über genügend Personal verfügen. Unser personalintensives Handwerk braucht politische Unterstützung, um Auszubildende zu finden und die duale, betrieblich verantwortete Aus- und Weiterbildung im gesellschaftlichen Ansehen exzellenter zu machen.«

Dietmar Ahle, Landesinnungsmeister des Malers und Lackiererinnungsverbands Westfalen

»Die E-Handwerke sind schon heute stark ausgelastet. Auch der Aufbau der Ladeinfrastruktur als ein wesentlicher Baustein zur Erreichung der Klimaschutzziele trägt mit dazu bei. Die derzeitigen Zubauziele von Photovoltaik und Energiespeichern werden den bereits bestehenden hohen Fachkräftebedarf noch einmal massiv verschärfen. Hier muss die Politik dringend handeln und ein Konzept vorlegen, das den Fachkräftebedarf für den Klimaschutz konkretisiert und Rahmenbedingungen schafft, um diese riesige Fachkräftelücke schnellstmöglich zu schließen.«

Martin Böhm, Präsident des Fachverbands Elektro- und Informationstechnische Handwerke Nordrhein-Westfalen



Foto: FEH NRW

Foto: K. Eggersmann



»Der anhaltende Fachkräftemangel belastet das Bauhandwerk und weitet sich zu einem Geschäftsrisiko aus. Die Themen Klimaschutz, Digitalisierung und Modernisierung der gesamten Bau- und Infrastruktur bringen neben den aktuell herrschenden Problemen hoher Energiekosten und den Material- und Lieferengpässen besondere Herausforderungen, die nur mit zusätzlichen Handwerkerinnen und Handwerkern zu bewältigen sind. Der Mangel an Fachkräften wird seit Jahren dadurch verstärkt, dass viele Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können.«

Dipl.-Ing. Karlgünter Eggersmann, Präsident der BAUVERBÄNDE.NRW

Foto: Verband des Rheinischen  
Bäckerhandwerks

»Der flächendeckende Lehrlings- und Fachkräftemangel belastet unsere Betriebe enorm. Wir würden gerne viel mehr Auszubildende sowohl im Beruf Bäcker/in als auch im Fachverkauf einstellen, aber wir können sie nicht finden. Die Nachwuchsgewinnung ein zentrales Thema für das Bäckerhandwerk. Hier Abhilfe zu schaffen bzw. Lösungskonzepte zu finden, ist eine wichtige und dringende Aufgabe der Politik.«

Jörg von Polheim, Landesinnungsmeister des Verbands des Rheinischen Bäckerhandwerks

»Das Sanitär-, Heizungs- und Klima-Handwerk installiert die Energiewende im Gebäudesektor. Aktuell werden wir von Kundenanfragen zur Umstellung auf grüne Heiztechnologien überrannt. Hinzu kommt der Fachkräftemangel. Das erklärt die langen Wartezeiten der Kunden im Hinblick auf die Auftragsabwicklung. Die Situation des Personalmangels beschäftigt die SHK-Betriebe tagtäglich. Egal in welche Region des Landes ich als Landesinnungsmeister komme, dieses Thema ist überall präsent. Wir werben für unseren Beruf, aber eine Ausbildung im Handwerk braucht auch mehr öffentliche Wertschätzung. Die Politik muss im Sinne der Ausbildungsbetriebe handeln, damit wir gemeinsam die politischen Ziele zur CO<sub>2</sub>-Reduktion erreichen.«



Foto: FVSHK NRW

Bernd Schöllgen, Landesinnungsmeister Fachverband Sanitär Heizung Klima NRW

Foto: Jens Nieth Photography



»Die zentrale Herausforderung im Metallhandwerk ist der Fachkräftemangel. Nahezu 90 Prozent aller Metaller identifizieren Probleme bei der Mitarbeitergewinnung. Erschwerend kommt hinzu, dass es nicht nur um die Sicherung des Personalbestands geht, sondern jeder sechste Metallbaubetrieb und jeder vierte Feinwerkmechanikerbetrieb sein Personal kurzfristig aufstocken will.«

Willi Seiger, Vorsitzender des Fachverbands Metall NRW



## IMPRESSUM

Herausgeber:

Westdeutscher Handwerkskammertag  
Volmerswerther Straße 79 | 40221 Düsseldorf

Verantwortlich:

Hauptgeschäftsführer Matthias Heidmeier

T: (02 11) 30 07-700 | E: [kontakt@whkt.de](mailto:kontakt@whkt.de) | [www.whkt.de](http://www.whkt.de)

Autoren/Autorinnen:

Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Professor Dr. Hans Jörg Hennecke, Geschäftsführer der Handwerkskammer Düsseldorf, Leiter des WHKT-Arbeitskreises »Wirtschaftsbeobachtung und Statistik«  
Direktor Prof. Dr. Michael Hüther, Helen Hickmann, Lydia Malin, Dirk Werner, Institut der deutschen Wirtschaft (IW)  
Andreas Oehme, Geschäftsführer des Westdeutschen Handwerkskammertages