

## Fragen Intern

# Fachkräftesicherung jetzt!

Welche Fragen sich die Handwerksorganisationen stellen müssen.

Berlin, 19.04.2023

Zentralverband des Deutschen Handwerks  
Beirat Unternehmensführung im Handwerk  
+49 30 20619-320  
[www.uih.zdh.de](http://www.uih.zdh.de)

Deutschland steht vor gewaltigen Aufgaben: Die Folgen des Klimawandels erfordern ein schnelles und präzises Gegensteuern zu mehr Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung und Energieeffizienz. Die angestrebte Klimaneutralität verlangt einen massiven Ausbau der Erneuerbaren-Energien-Nutzung und den Übergang zur Kreislaufwirtschaft. Das notwendige Tempo bei diesem Übergang wird durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine zusätzlich verschärft.

Das Handwerk ist ein Schlüssel für die Umsetzung der Vorhaben. Insbesondere die Klimahandwerke sind für die Gestaltung des Wandels außerordentlich wichtig. Wenn das Handwerk die großen, aus dieser Dynamik erwachsenden Chancen nutzen will, dann braucht es einen stetigen Nachschub an Fach- und Arbeitskräften. Aber auch deshalb, weil das Handwerk auf vielen anderen Gebieten als Schlüsselakteur gebraucht wird: Mehr Wohnungsbau, die Sanierung und Erneuerung der Infrastruktur und der Übergang zur zirkulären Wirtschaft sind nur einige Felder. Das aktuelle Bild zeigt jedoch: Seit Jahren spitzt sich die Lage an den Arbeitsmärkten zu, dem Handwerk fehlen mindestens 250.000 Fachkräfte, Tendenz steigend. Und zudem konnten 2022 rund 19.800 offene Ausbildungsplätze im Handwerk nicht besetzt werden. Das Handwerk braucht Fachkräfte und Arbeitskräfte, und beides in großer Zahl.

Die beruflichen Bildungsstrukturen sind die Basis und das Fundament der Leistungsfähigkeit und der wirtschaftlichen Erfolge des Handwerks. Nicht zuletzt wegen der dualen Ausbildung genießt das deutsche Handwerk mit seiner Qualitätsarbeit Weltruf. Diese Strukturen müssen und werden auch in der Zukunft Basis der Qualifizierung und der Fachkräftebildung im Handwerk sein.

Aber die Arbeitswelt verändert sich rasant: In den Berufen steigen die Anforderungen durch den technischen Fortschritt immer schneller. Dabei werden die Zielgruppen für Fachkräftequalifizierung immer heterogener – seien es Schulabgänger/innen mit sehr unterschiedlichen Wissensständen, die zunehmende Zahl von Quereinsteigern mit einer großen Spannweite von unterschiedlichen Qualifikationen oder die steigende Zahl von Zuwanderungen. Und immer mehr Produkte erfordern aufgrund ihrer Komplexität die Zusammenarbeit mehrerer Gewerke.

### **1. Sind die klassischen Ausbildungswege im Handwerk flexibel genug, um den aktuellen und absehbaren Herausforderungen und Erwartungen der jeweiligen Zielgruppen gerecht zu werden?**

Der Markenkern des Handwerks ist seine Rolle als „Ausbilder der Nation“. Klassische Bildungswege im Handwerk sind auf Schulabgänger ausgerichtet. Es gibt jedoch immer weniger Schulabgänger in Deutschland. Und die meisten von ihnen streben inzwischen in Richtung eines Studiums. Gleichzeitig scheiden immer mehr Menschen aus Altersgründen aus dem Handwerk aus. Zunehmend öffnet sich eine Schere.

Potenzielle Fach- und Arbeitskräfte für das Handwerk sind aber nicht nur unter Schulabgängern zu finden. In allen Bereichen der Arbeitswelt wird die lange vorherrschende lineare Berufs- oder Erwerbsbiografie immer seltener, Prinzipien des lebenslangen Lernens gewinnen immer mehr an Bedeutung. Um alle Potentiale auszuschöpfen, ist eine Bildungsstruktur erforderlich, die flexibel mit allen Arbeitskräften umgehen kann, die sich für das Handwerk gewinnen lassen. Vorhandene Qualifikationen potenzieller Fachkräfte müssen identifiziert, integriert und erweitert werden.

Schon heute bestehen zahlreiche Möglichkeiten des Anschlusses. Diese Wege müssen noch transparenter gemacht werden als bislang und sie sollten systematisch erweitert und flexibilisiert werden, um möglichst vielen Personen einen Zugang zu ermöglichen. Die immer heterogeneren Zielgruppen erfordern ein stärkeres Denken in schrittweiser Aufqualifizierung mit Hilfe von Qualifizierungsbausteinen und modularer Beschulung aufbauend auf den schon vorhandenen Kenntnissen und Fertigkeiten des Einzelnen. Auch berufsbegleitende Qualifikationen sind erforderlich, um Betriebe zu entlasten und Menschen mit unterschiedlichen Lebensanforderungen flexibel abzuholen.

Die Bildungsstätten des Handwerks müssen bei diesen Anpassungs- und Aufqualifizierungen schnell einsteigen und mehr Qualifizierungsbausteine und modulare Beschulung anbieten. Die Handwerksorganisationen müssen ihre beruflichen Bildungszentren konsequent weiterentwickeln – zu Aushängeschildern der beruflichen Bildung, die sowohl technisch als auch baulich auf dem neuesten Stand sind und den jungen Menschen Stolz vermitteln auf das, was sie lernen und auf den Ort, an dem sie lernen.

## **2. Sind die Verfahren zur Anpassung und Modernisierung von Ausbildungsordnungen schnell und effizient genug, um auf die jeweiligen Entwicklungen in den Gewerken zu reagieren?**

Der technologische und gesellschaftliche Wandel sowie die digitale Transformation schreiten immer schneller voran. Im Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte sind moderne Berufsbilder ein wichtiges Zugpferd: Die Attraktivität von Berufen macht sich auch daran fest, wie gut diese die gesellschaftlichen Veränderungen und den technischen Wandel aufnehmen. Um mehr Menschen für Handwerkberufe zu begeistern, sollten Ausbildungsordnungen modern sein und mit den Entwicklungen Schritt halten.

Hierzu muss die berufliche Bildungspolitik für das Handwerk schneller werden. Das Handwerk kann es sich nicht mehr leisten, dass Berufsbilder sehr spät angepasst und viele Jahre für die Überarbeitung von Ausbildungsgängen benötigt werden. In dem sehr komplexen Prozess muss es Ziel der Sozialpartner und der Ministerien sein, jede Überarbeitung in maximal 2 Jahren abzuschließen.

### 3. Reicht es in Zukunft noch aus, die Aus-, Fort- und Weiterbildung isoliert nach Gewerken zu betrachten?

Bei der Bewältigung der Herausforderungen der Zeit spielt gewerkübergreifendes Denken und Arbeiten eine immer wichtigere Rolle. Gewerke, die früher getrennt voneinander agierten, wachsen immer weiter zusammen, nicht zuletzt im Zuge der Sektorkopplung und der gebäudeübergreifenden Vernetzung. Aber nicht nur am Bau, auch in anderen Bereichen, die beispielsweise den Themen Mobilität, Nahrungsmittel oder Gesundheit zuzuordnen sind, können gewerkübergreifende Kooperation Chancen und Potenziale eröffnen. Hier können, hier müssen im Handwerk neue, zukunftsweisende Geschäftsmöglichkeiten erschlossen und Effizienzgewinne realisiert werden.

In vielen Bereichen machen Handwerksverbände bereits vor, wie sich die Erfordernisse gewerkübergreifenden Arbeitens aufgreifen und umsetzen lassen. So machen die Elektro- sowie die Sanitär-, Heizung- und Klima-Handwerke mit der Überarbeitung der bestehenden Verbändevereinbarung und einer gemeinsamen Stellungnahme zur Eintragung in ein Installateurverzeichnis die zunehmende Bedeutung gewerkübergreifenden Arbeitens im Zuge der Energiewende deutlich und sorgen gleichzeitig dafür, dass die hohen Qualifikationsanforderungen auch künftig erfüllt werden.

Zudem ist zu prüfen, ob sich die Erfordernisse gewerkübergreifenden Arbeitens bereits in der Ausbildung aufgreifen und umsetzen lassen.

### 4. Kann sich das Handwerk bei der Nachwuchssuche weiterhin im Wesentlichen auf Schulabgänger beschränken?

Um den Fach- und Arbeitskräftebedarf im Handwerk zu sichern, gilt es, Arbeitsfelder im Handwerk für alle potenziell Interessierten zu öffnen. U.a. arbeiten in der Bundesrepublik viele Menschen aus unterschiedlichen Gründen im Niedriglohnsektor. Viele von ihnen könnten dazu beitragen, den Wirtschaftsstandort Deutschland zukunftssicher zu gestalten und im Handwerk eine sichere und lukrativere Beschäftigung finden. Es muss dem Handwerk gelingen, diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den handwerklichen Bereich zu integrieren und sie für eine Erwerbstätigkeit im Handwerk zu qualifizieren und zu begeistern.

Der Anteil derer, die bereits Qualifikationen mitbringen, die genutzt, integriert und erweitert werden können, steigt damit. Die Bildungsstruktur und Karrierewege im Handwerk sind so zu öffnen, dass Quereinsteiger darin erfolgreich sein können.

## 5. Reicht es für die Zukunft aus, an der Anerkennung ausschließlich formaler Qualifikationen festhalten?

Zu den potenziellen Fach- und Arbeitskräften im Handwerk gehören zunehmend auch Zugewanderte und Zuwanderer. Viele dieser Menschen haben in anderen kulturellen Kontexten bereits praktische handwerkliche Fähigkeiten erworben. Um Handwerksberufe für diese Zielgruppe attraktiv zu machen, müssen formale Hürden bei der Identifikation und Anerkennung dieser Fähigkeiten abgebaut werden, ohne dass damit die grundsätzlichen Qualifikationsstandards in Frage gestellt werden. Um den Fach- und Arbeitskräftebedarf in Zukunft zu sichern, gilt sowohl bei formalen als auch non-formalen Qualifikationen: Eine Anerkennung von beruflichen Kompetenzen muss so einfach wie möglich sein. Hierzu müssen innerhalb der Handwerksorganisationen pragmatische Instrumente entwickelt werden, die sich auf die vielfältigen Bildungshintergründe von Zugewanderten anwenden lassen. Bereits existierende Instrumente wie das aus einer Forschungskooperation entwickelte Verfahren „Valikom“ sind anzuwenden und weiterzuentwickeln.

Ebenfalls erforderlich ist die gezielte und verstärkte Ansprache und Gewinnung von Migrantenkinder/Jugendlichen für das Handwerk, die bereits hier geboren oder aufgewachsen sind. Sie haben alle Chancen auf eine Karriere im Handwerk.

Dafür müssen die Handwerksorganisationen mit Hilfe ihrer Medien, durch öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und lokale Kampagnen verstärkt die Berufsmöglichkeiten und die Karrierewege im Handwerk aufzeigen.

## 6. Benötigen wir Strukturen der Fachkräftegewinnung im Ausland?

Deutschland ist aktuell nicht Zielland Nr. 1 für Zuwanderer. Viele andere Nationen haben ähnliche Fachkräfteprobleme, bieten aber einfachere Zuwanderungs- und attraktivere Arbeitsbedingungen als Deutschland. Die Salden aus Zuwanderung und Fortzügen belegen dies. Deshalb wird es erforderlich, neben der weiteren Vereinfachung der Zugangswege konsequent im Ausland für eine Zuwanderung von jungen, noch auszubildenden Menschen und von Fachkräften nach Deutschland und in das deutsche Handwerk zu werben. Dies kann auch eine Aufgabe für die Handwerksorganisationen sein. Denn die Erfahrung zeigt: Es braucht einer Vielzahl miteinander verzahnter Initiativen und Instrumente, um in der Breite wirken zu können.

## 7. Braucht es eine neue Willkommenskultur im Handwerk?

Viele Betriebe leisten im Alltag wertvolle Integrationsarbeit. Bei allen Modellen der Integration von Zugewanderten bedarf es neben den rechtlichen, beratenden und „Fachkräfte generierenden“ Aktivitäten in Richtung der Betriebe für die erfolgreiche Integration von ausländischen Fachkräften einer Kümmerer-Struktur, die sich mit den lebensnahen und teilweise kleinteiligen Bedürfnissen und Notwendigkeiten der Menschen beschäftigen kann. Die Anmeldung bei Ämtern, die Unterstützung bei der Wohnungssuche und der Auswahl des Lebensumfeldes sind Dinge, die auch hochqualifizierte Menschen dringend benötigen. Die Handwerksorganisationen haben in diesen Bereich schon umfangreiche Unterstützungsleistungen aufgebaut, so ab 2016 im Zuge des starken Flüchtlingszustroms insbesondere aus Syrien. Manche dieser Strukturen bestehen heute noch, wie z.B. das branchenübergreifende Netzwerk Arrivo in Berlin ([www.arrivo-berlin.de](http://www.arrivo-berlin.de)). Sinnvoll und notwendig ist es, die Handwerksorganisation mit entsprechenden „Willkommens-Büros“ auszustatten, die Zuwandernden direkte Hilfe zur Selbsthilfe geben können und Betriebe bei der Integrationsarbeit entlasten.

Als verstetigte, mit interkultureller Kompetenz ausgestattete Kümmerer-Strukturen können solche Willkommens-Büros auch aktiv in migrantische Kreise hinein agieren und dort für die Attraktivität von Handwerksberufen werben. Durch eine gute Vernetzung mit bestehenden oder die Nutzung vorhandener Strukturen wie etwa Integrationsbüros von Städten und Gemeinden können Kooperationsmöglichkeiten und Synergieeffekte genutzt werden. Dabei sind auch branchenübergreifende Ansätze zu denken.

Des Weiteren können Sprachangebote für die Betriebe helfen, die Integration von Geflüchteten zu erleichtern.

## 8. Wie können die Betriebe unterstützt werden, für Beschäftigte und Auszubildende attraktiv zu sein und zu bleiben?

Im Arbeitnehmermarkt herrscht zunehmende Konkurrenz um die Arbeits- und um Fachkräfte. Ganze Branchen, der öffentliche Dienst und Groß- wie Kleinbetriebe konkurrieren um dieselben Personen. Betriebe müssen sich verändern und alles dafür tun, ihre vorhandenen Fachkräfte zu binden und neue Fachkräfte zu finden. Ein neuralgischer Punkt ist dabei die Gruppe der Handwerkerinnen und Handwerker im Alter zwischen 30-45, aus der ein besonders hoher Anteil aus dem Handwerk abwandert. Dabei spielen - neben vielen anderen Faktoren - auch die Lohn- und Gehaltsstrukturen eine wesentliche und zunehmende Rolle für die Attraktivität des Handwerks: Viele Betriebe gehen hier schon mit guten Beispielen zusätzlicher Anreize voran. Diese gilt es, stärker zu kommunizieren. Der ZDH-Beirat Unternehmensführung im Handwerk hat hierfür und für viele andere

Betriebsbereiche eine Fülle von guten Beispielen in seiner Broschüre „[Handwerk attraktiv](#)“ zusammengetragen.

**Ansprechpartner/in:** Dr. Peter Weiss

Abteilung: Gewerbeförderung

+49 30 20619-320

dr.weiss@zdh.de · www.zdh.de

**Herausgeber:**

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Haus des Deutschen Handwerks

Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin

Postfach 110472 · 10834 Berlin

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit mehr als 5 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter [www.zdh.de](http://www.zdh.de)