

Malin, Lydia; Hickmann, Helen; Kutz, Vico; Werner, Dirk

Research Report

Fachkräftemangel im Handwerk in NRW: Risiken und Optionen für die Fachkräftesicherung

KOFA-Studie, No. 2/2022

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Malin, Lydia; Hickmann, Helen; Kutz, Vico; Werner, Dirk (2022) : Fachkräftemangel im Handwerk in NRW: Risiken und Optionen für die Fachkräftesicherung, KOFA-Studie, No. 2/2022, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/261290>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



KOFA-STUDIE 2/2022

Fachkräftemangel im Handwerk in NRW

Risiken und Optionen für die Fachkräftesicherung

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) hat das Institut der deutschen Wirtschaft e. V. mit der Umsetzung, Durchführung und Fortentwicklung des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung beauftragt. Das KOFA unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren.

Folgende Angebote bietet das KOFA:



Studien: Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



Handlungsempfehlungen und Checklisten: Tipps für Ihre Personalarbeit



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld



Trends: Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Führung 4.0

Mehr Informationen auf

www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Telefon: 0221-4981-543

twitter.com/KOFA_de

facebook.com/Personalarbeit

linkedin.com/company/kofa-kompetenzzentrum-fachkräftesicherung

Inhalt

Zentrale Ergebnisse	4
1 Einleitung	6
2 Begriffe und Methodik	6
2.1 Abgrenzung der Handwerksberufe	6
2.2 Die Bestimmung von Fachkräfteengpässen	7
3 Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Handwerksberufen in NRW	9
3.1 Die Entwicklung der offenen Stellen und der Arbeitslosen	9
3.2 In den letzten zehn Jahren hat der Fachkräftemangel im Handwerk deutlich zugenommen	10
3.3 Es fehlen viele Gesell:innen, aber Meister:innen sind noch schwerer zu finden.	13
3.4 Im Süden und Nordwesten sind Handwerker:innen besonders schwer zu finden	15
3.5 Produktion, Fertigung und Bau sind besonders vom Fachkräftemangel betroffen	16
4 Risiken für die Fachkräftesicherung in Handwerksberufen	18
4.1 Probleme bei der Nachwuchsausbildung	18
4.2 Risiken des demografischen Wandels	20
5 Handlungsempfehlungen	23
5.1 Handwerksunternehmen sollten ihren Personalbedarf vorausschauend planen	23
5.2 Die duale Berufsausbildung bleibt auch künftig der zentrale Pfeiler der Fachkräftesicherung	23
5.3 Die weitere Digitalisierung bietet auch im Handwerk noch Potenziale	24
5.4 Folgende Zielgruppen bieten noch inländische Fachkräftepotenziale	24
5.5 Mitarbeiterbindung durch Integrations- und Diversity Management	25
Abbildungen	26
Tabellen	26
Literatur	27
Anhang	28

Zentrale Ergebnisse

In Deutschland fehlten im Jahr 2021 insgesamt 87.485 Handwerker:innen – allein in NRW gut 12.000

Der Handwerkermangel hat im Jahr 2021 weiter zugenommen. So fehlten 2021 bundesweit durchschnittlich 87.485 Handwerker:innen. Im Jahr 2020 war die Fachkräftelücke Corona-bedingt geringer und lag bei etwa 65.000 (KOFA-Studie 1/2021). Zusätzlich zu den fehlenden Fachkräften in den überwiegend handwerklichen Berufen fehlten in Berufen mit Handwerksanteilen knapp 10.000 Fachkräfte bundesweit, in NRW 800. Somit ist der Fachkräftemangel sowohl in den überwiegend handwerklichen Berufen als auch in Berufen mit Handwerksanteilen höher als im Corona-Jahr 2020 und auch deutlich höher als noch vor zehn Jahren.

Im Vergleich zu anderen Bundesländern ist der Handwerkermangel in NRW weniger stark ausgeprägt

In NRW fehlten im Jahr 2021 12.128 Handwerker:innen in den überwiegend handwerklichen Berufen, davon 10.407 Gesell:innen, 1.065 Meister:innen und 657 weitere Fortbildungsabsolvent:innen wie beispielsweise Metallbauspezialist:innen. Somit fehlten in NRW in absoluten Zahlen vergleichsweise viele Handwerker:innen. In Relation zur Zahl der offenen Stellen war die Lücke und damit die Intensität des Fachkräftemangels allerdings vergleichsweise gering. Während es in Bayern für knapp sechs von zehn offenen Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab, traf dies in NRW „nur“ auf drei von zehn offenen Stellen in überwiegend handwerklichen Berufen zu. Lediglich in Berlin und Hamburg war der Fachkräftemangel schwächer ausgeprägt. Der regionale Vergleich zeigt zudem, dass der Handwerkermangel in städtisch geprägten Regionen grundsätzlich weniger stark ausgeprägt ist.

Allerdings ist der Fachkräftemangel im Handwerk in NRW stärker ausgeprägt als im Durchschnitt über alle Berufe hinweg, wo nur gut zwei von zehn offenen Stellen rechnerisch nicht mit Arbeitslosen aus der Region besetzt werden konnten.

Der Handwerkermangel in NRW ist im Bauhandwerk am stärksten ausgeprägt

Werden Fachkräfteengpässe auf der Ebene einzelner Berufe betrachtet, zeigt sich, dass Fachkräfte 2021 insbesondere in Berufen des Bauhandwerks fehlten. Über ein Drittel

der Top-5-Engpassberufe nach Niveau, also für Fachkräfte, Meister:innen und Fortbildungsabsolvent:innen, kommen aus dem Berufsbereich „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“ (sechs von 15). Es fehlten insbesondere Gesell:innen in der Bauelektrik, wo 2.506 der insgesamt 3.537 offenen Stellen rechnerisch im Jahr 2021 nicht besetzt werden konnten. Die Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ist sowohl bei Gesell:innen als auch bei Meister:innen unter den Top-5-Engpassberufen.

Treiber für den zunehmenden Fachkräftemangel sind:

- **eine steigende Arbeitskräftenachfrage, gemessen an offenen Stellen und Beschäftigten.**

Seit 2013 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in beiden Handwerksaggregaten (überwiegend handwerkliche Berufe und Berufe mit Handwerksanteilen) zusammen von gut 738.000 auf knapp 753.000 gestiegen. Auch die Zahl der offenen Stellen hat in dem Zeitraum zugenommen. Die Entwicklung unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Anforderungsniveaus. Bis 2017 wurden vor allem Gesell:innen in den Handwerksberufen eingestellt. Seit 2019 nahm im Zuge der sich abschwächenden Konjunktur und den zunehmenden Auswirkungen der Corona-Pandemie die Beschäftigung in dieser Gruppe jedoch wieder deutlich ab. Im Vergleich dazu wurden ab 2017 stetig mehr Meister:innen sowie Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen in den überwiegend handwerklichen Berufen beschäftigt. Zuletzt waren für alle Anforderungsniveaus insgesamt wieder mehr Personen in den überwiegend handwerklichen Berufen beschäftigt als 2013.

- **viele unbesetzte Ausbildungsplätze**

Das Ausbildungsplatzangebot im Handwerk in NRW sank in den vergangenen zehn Jahren zunächst, stieg dann bis 2019 an und ging dann im Zuge der Corona-Pandemie erneut zurück. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze stieg bis 2020 kontinuierlich an, sank jedoch 2021 erstmals wieder leicht. Eine hohe Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze ist ein Problem vieler dualer Ausbildungsberufe, und beschränkt sich nicht aufs Handwerk. In Anbetracht der starken und weiter steigenden Fachkräfteengpässe ist dies besonders kritisch, da die duale Ausbildung der zentrale Pfeiler der Fachkräftesicherung ist. Dies gilt in besonderem Maße für NRW, wo die Auswirkungen des demografischen Wandels in den kommenden Jahren noch deutlicher zu spüren sein werden.

Zukünftig könnten Fachkräfteengpässe durch den demografischen Wandel weiter verstärkt werden

Im Kernhandwerk in NRW sind gut 36 Prozent der Beschäftigten 50 Jahre oder älter. In Berufen mit Handwerksanteilen ist die Altersstruktur der Beschäftigten noch etwas ungünstiger als in den überwiegend handwerklichen Berufen, hier sind etwa 40 Prozent der Beschäftigten 50 Jahre oder älter. Somit ergeben sich in den nächsten 15 Jahren deutliche Ersatzbedarfe. Da die in den Arbeitsmarkt nachkommenden Altersgruppen deutlich weniger Personen umfassen als die der mindestens 50-Jährigen und zudem immer mehr Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, besteht das Risiko, dass sich der Fachkräftemangel durch den Renteneintritt der Babyboomer weiter verschärft.

1. Einleitung

Das Handwerk ist mit knapp 1,2 Millionen Beschäftigten im Jahr 2020 einer der größten Arbeitgeber in NRW. Zudem ist es mit einem Jahresumsatz von über 137,3 Milliarden Euro der umsatzstärkste Wirtschaftsbereich Nordrhein-Westfalens (WHKT 2021a). Der besondere Stellenwert des Handwerks wird in NRW auch dadurch sichtbar, dass der NRW-Landtag am 20.05.2015 eine Enquete-Kommission zum Thema „Zukunft von Handwerk und Mittelstand in NRW“ eingerichtet hat. Diese hat im Jahr 2017 insgesamt 171 Handlungsempfehlungen vorgelegt (Landtag NRW Drucksache 16/14200), von denen bis zum Abschlussbericht zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Enquetekommission „Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen gestalten“ im Jahr 2021 rund 90 Prozent ganz oder zumindest teilweise umgesetzt worden sind.

Rund die Hälfte aller Handwerksbetriebe nach Anlage A und B1 der Handwerksordnung (HwO) ist, in NRW wie auch

im gesamten Bundesgebiet, im Baugewerbe zu verorten (WHKT 2021b, ZDH 2020). Dieses ist von besonderer Relevanz für die Erreichung der ambitionierten Ziele im Klimaschutz und im Wohnungsbau – zwei zentrale Herausforderungen der heutigen Zeit.

Der Fachkräftemangel in Handwerksberufen gefährdet demnach aktuelle politische Ziele und hat zudem vielfältige negative Auswirkungen für Kund:innen, die lange Wartezeiten oder fehlende Leistungen in Kauf nehmen müssen, aber auch auf Unternehmen aus anderen Branchen, deren Wertschöpfungsketten eng mit dem Handwerk verbunden sind.

Wie die KOFA-Studie 1/2021 gezeigt hat, ist das Handwerk in Deutschland insgesamt in besonderem Maße vom Fachkräftemangel betroffen. Die vorliegende Studie analysiert die Entwicklung der spezifischen Fachkräftesituation im Handwerk in NRW.

2. Begriffe und Methodik

2.1 Abgrenzung der Handwerksberufe

Für die Analyse von Fachkräfteengpässen im Handwerk hat das KOFA eine eigene Systematik entwickelt, mit der das Handwerk auf Basis der Klassifikation der Berufe (KldB) so passgenau wie möglich eingegrenzt werden kann. Dabei wurden zwei Berufsaggregate gebildet, die die Vielfalt der Aus- und Fortbildungsberufe im Handwerk abbilden: **überwiegend handwerkliche Berufe** und **Berufe mit Handwerksanteilen**. Die Zuordnungssystematik der einzelnen Berufsgattungen unterscheidet sich leicht zwischen den Anforderungsniveaus: Fachkraftberufe (mit dualer Ausbildung) und Meisterberufe oder weitere Fortbildungsberufe.

Fachkraftberufe mit abgeschlossener Berufsausbildung (Gesellinnen und Gesellen)

Zur Einteilung der Fachkraftberufe dient zunächst die Liste der Ausbildungsberufe des Zentralverbands des deutschen Handwerks (ZDH, 2021), sowie die Tabelle des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereich, aus der abgelesen werden kann, ob die Ausbildung mehrheitlich im Handwerk oder in der Industrie erfolgt (BIBB, 2022). Beide Listen enthalten eine Zuordnung der Ausbildungsberufe zur KldB 2010. Ist eine Berufsgattung auf der Liste des ZDH enthalten und wird mehrheitlich im Handwerk ausgebildet,

erfolgt eine Zuteilung zu den **überwiegend handwerklichen Berufen**. Steht eine Berufsgattung auf der ZDH-Liste, wird aber nicht mehrheitlich im Handwerk ausgebildet, wird im nächsten Schritt geprüft, ob sich der Beruf in Anlage A, B1 oder B2 der Handwerksordnung (HwO) befindet. Die Anlage A der Handwerksordnung beinhaltet zulassungspflichtige Handwerksberufe und Gewerke, beispielsweise Tischler:in, Bäcker:in oder Friseur:in. Die Anlage B1 umfasst dagegen Gewerke, welche ohne Meisterprüfung ausgeübt werden können, wie beispielsweise Gebäudereiniger:in, Holzbildhauer:in oder Geigenbauer:in, aber dennoch zu den Handwerksberufen zählen. Anlage B2 enthält handwerksähnliche Gewerke wie beispielsweise Maskenbildner:in oder Kosmetiker:in. Da die genannten Berufe entweder traditionell oder aktuell für das Handwerk von Bedeutung sind, sollten die Berufe aus A/B1/B2 in einem der Handwerksaggregate enthalten sein. Alle Berufe aus der Handwerksordnung Anlage A, B1 und B2, die nicht mehrheitlich im Handwerk ausgebildet werden (und daher nicht zu den überwiegend handwerklichen Berufen zählen), werden dem Berufsaggregat **Berufe mit Handwerksanteilen** zugeordnet.

Handwerksmeisterberufe

Für die Zuordnung der Meisterberufe, die in der Handwerksordnung zu finden sind, wird geprüft, ob die zugehörigen Prüfungen mehrheitlich im Handwerk abgelegt werden. Wenn dies der Fall ist, werden die Berufsgattungen dem Aggregat der überwiegend handwerklichen Berufe zugeordnet, wenn nicht, dem Aggregat der Berufe mit Handwerksanteilen. Informationen über die Meisterprüfungen werden vom Statistischen Bundesamt jährlich im August für das Vorjahr zur Verfügung gestellt.

Weitere Fortbildungsberufe im Handwerk

Zur Einteilung der weiteren Fortbildungsberufe dient im ersten Schritt die ZDH-Liste der Fortbildungsberufe. Von dieser Liste werden nur Berufe betrachtet, die auf KldB-Niveau drei oder vier verortet sind und für die es eine bundeseinheitliche Regelung oder eine Empfehlung des Deutschen Handwerkskammertags (DHKT) gibt. Zudem werden Berufsgattungen ausgeschlossen, in denen mehrheitlich Akademiker beschäftigt sind, da die Zuordnung zu Berufsgattungen der Niveaus drei und vier der KldB auch über einen Bachelor- (Niveau drei) beziehungsweise Masterabschluss (Niveau vier) erfolgen kann. Berufsgattungen mit überwiegend akademischen Beschäftigten werden auch

deshalb ausgeschlossen, da bei Bachelorabschlüssen keine Zuordnung zum Handwerk via Kammerzugehörigkeit erfolgen kann. Anschließend werden die übrigen Berufsgattungen entweder den überwiegend handwerklichen Berufen oder den Berufen mit Handwerksanteilen zugeordnet, je nachdem ob die Mehrheit der Prüfungen (mehr als 50 Prozent) bei einer Handwerkskammer abgelegt wurde oder nicht. Zwei Fortbildungsberufe wurden nach Absprache mit dem ZDH händisch dem Aggregat der überwiegend handwerklichen Berufe zugeordnet (Spezialist:innen der Fotografie und der Gravur), da es sich hier um neu in der KldB eingeführte Berufsgattungen handelt und diese somit noch nicht auf der ZDH-Fortbildungsliste sind und zudem noch keine Daten zu den im Jahr 2021 abgeschlossenen Fortbildungsprüfungen vorliegen. Vollständige Listen der überwiegend handwerklichen Berufe sowie der Berufe mit Handwerksanteilen finden sich im Anhang 1 und 2. Helfer- und Anlernertätigkeiten werden im KOFA-Handwerksaggregat und den darauf aufbauenden Engpassanalysen nicht betrachtet, da sie anhand der verwendeten Abgrenzung keinem der beiden Handwerksaggregate zugeordnet werden können.

2.2 Die Bestimmung von Fachkräfteengpässen

Für die Analyse von Fachkräfteengpässen im Handwerk wird die von Burstedde et al. (2020) vorgestellte Methodik zur Hochrechnung der offenen Stellen und der Bestimmung von Fachkräfteengpässen verwendet. „Ein Fachkräftemangel liegt dann vor, wenn das Angebot an passend qualifizierten Arbeitskräften in einem bestimmten Beruf, in einer bestimmten Region kleiner ist als die Arbeitsnachfrage

der Arbeitgeber“ (Burstedde et al., 2020, 6). Die passende Qualifikation umfasst dabei sowohl die Berufsfachlichkeit als auch das Anforderungsniveau der Stelle. Das Anforderungsniveau einer Stelle beschreibt die Qualifikation, die zur Ausübung der Tätigkeit typischerweise erforderlich ist (Tabelle 1).

Tabelle 1: Anforderungsniveaus

Anforderungsniveau	Bezeichnung	Typische Qualifikation
1	Helfer:in	ohne formale Berufsqualifikation
2	Fachkraft	Berufsausbildung (mindestens zweijährig)
3	Spezialist:in	Fortbildungsabschluss (z. B. Meister, Techniker, Fachwirt) oder Bachelor
4	Expert:in	Diplom, Master oder Promotion

Quelle: KOFA-Darstellung auf Basis von BA (2011)

Aufgrund der großen Bedeutung der Meisterfortbildung im Handwerk wird in dieser Studie von der üblichen Trennung in die Anforderungsniveaus Fachkraft, Spezialist:in und Expert:in abgewichen. Die insgesamt 37 Meisterberufs-

gattungen in den beiden Handwerksaggregaten werden getrennt von den weiteren Fortbildungsberufen – im weiteren Fortbildungsberufe genannt – betrachtet. Es ergibt sich folgende Aufteilung:

Tabelle 2: Übersicht über die Handwerksberufe

	Überwiegend handwerkliche Berufe	Berufe mit Handwerksanteilen
Fachkraftberufe	73	31
Meisterberufe	29	8
Fortbildungsberufe	18	15
Gesamt	120	54

Hinweis: Ein Meisterberuf nach der KldB2010 (Berufsgattungen) kann mehrere Meisterabschlüsse beinhalten, eine Zuordnung der Meisterprüfungen zu den Berufsgattungen der KldB 2010 findet sich in Anhang 3.

Quelle: KOFA-Darstellung auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2022

Die Analyse der Fachkräftesituation beruht auf Sonderauswertungen zu gemeldeten offenen Stellen und registrierten Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA) auf der Ebene der Berufsgattungen nach der Klassifikation der Berufe 2010 (BA, 2011). Während bei den Arbeitslosen eine Vollerhebung vorliegt, werden nicht alle offenen Stellen bei der BA gemeldet. Zur Berechnung der offenen Stellen werden daher Informationen zu Meldequoten, das heißt, dem Anteil der gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen, aus der IAB-Stellenerhebung einbezogen. Die Meldequote für Fachkräfte und Spezialist:innen liegt bei etwa 50 bzw. 45 Prozent, die für Expert:innen bei etwa 30 Prozent. Zudem werden Zeitarbeitsstellen nur etwa zu 40 Prozent berücksichtigt, da diesen nicht immer eine reale Arbeitskräfte-nachfrage gegenübersteht. Die so hochgerechneten offenen Stellen bilden die Grundlage für die folgenden Indikatoren.

Die **Engpassrelation** gibt an, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose je 100 offenen Stellen gegenüberstehen. Liegt die Engpassrelation unter 100, ist der Beruf ein Engpassberuf. Die **Fachkräftelücke** gibt in absoluten Zahlen an,

wie viele passend qualifizierte Arbeitslose in einem Beruf rechnerisch fehlen, um alle offenen Stellen besetzen zu können. Sie ist die Differenz aus offenen Stellen und Arbeitslosen. Gibt es mehr Arbeitslose als Stellen, ist die Fachkräftelücke Null. Wird die Fachkräftelücke in Relation zu den offenen Stellen gesetzt, erhält man die **Stellenüberhangsquote**. Sie beschreibt damit den Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.

Es sei zudem darauf hingewiesen, dass sich die Berufsgattungen der KldB aus mehreren Einzelberufen zusammensetzen, für die jedoch keine differenzierten Informationen vorliegen. So umfasst beispielsweise der Meisterberuf „Aufsicht und Führung – Lebensmittel und Genussmittelherstellung“ nach KldB 2010 sowohl das Konditoren- als auch das Müller-Handwerk. Eine Übersichtstabelle der Meisterberufsgattungen nach KldB und den beinhalteten Meisterprüfungen findet sich in Anhang 3.

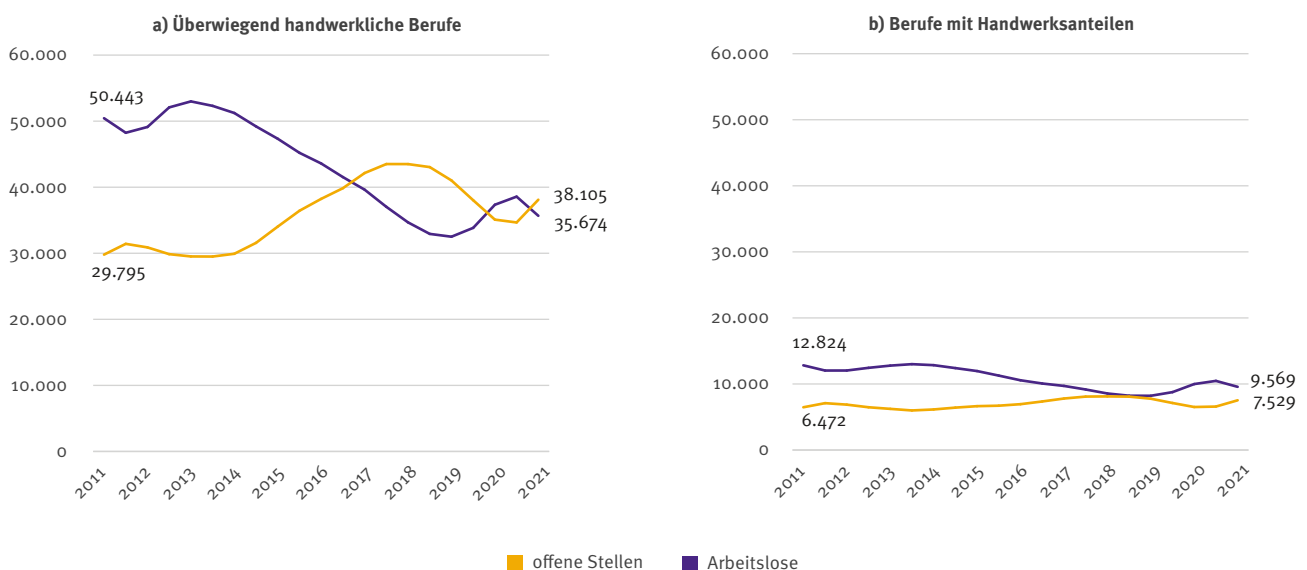
3. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Handwerksberufen in NRW

3.1 Die Entwicklung der offenen Stellen und der Arbeitslosen

Die Zahl der offenen Stellen hat sich in den vergangenen zehn Jahren sowohl in den überwiegend handwerklichen Berufen als auch in Berufen mit Handwerksanteilen insgesamt erhöht (Abbildung 1). Nach einem leichten Rückgang der offenen Stellen in den Jahren nach der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2012 bis 2014 stieg die Zahl der offenen Stellen in beiden Handwerksaggregaten von 2014 bis 2018

kontinuierlich an. In den überwiegend handwerklichen Berufen führte dieser Anstieg dazu, dass die Zahl der offenen Stellen in der Summe, also unabhängig von der genauen beruflichen Passung, die Zahl der Arbeitslosen insgesamt überstieg. Somit war von 2017 bis 2019 der Fachkräftemangel hier auch in der Summe sichtbar.

Abbildung 1: Offene Stellen und Arbeitslose in NRW im Zeitverlauf
(gleitende) Jahresdurchschnitte, absolut



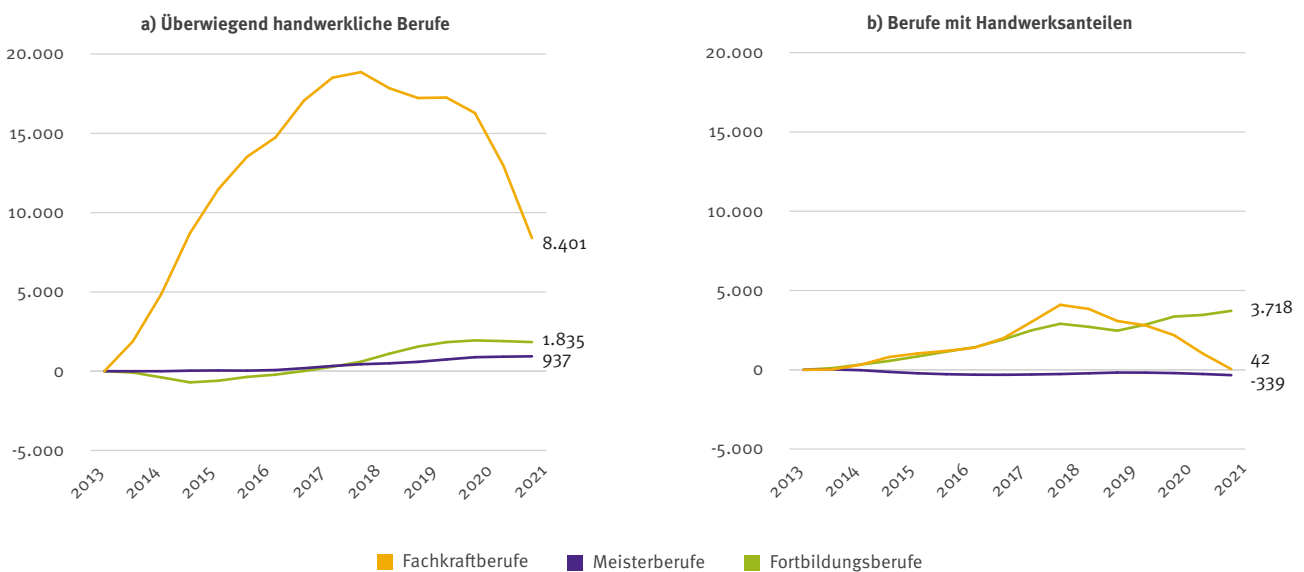
Hinweis: Helfertätigkeiten werden aufgrund der Abgrenzung der Handwerksberufe über die Qualifikation im Handwerk nicht berücksichtigt (s. Kapitel 2.1).

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

Ab 2019 gab es gesamtwirtschaftlich eine schwächere konjunkturelle Entwicklung. Diese zeigt sich auch in einem leichten Rückgang der offenen Stellen in den beiden Handwerksaggregaten. Mit dem Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 wurde dieser Rückgang deutlich verstärkt. Dennoch lag die Zahl der offenen Stellen auch im Jahresdurchschnitt 2020 in beiden Handwerksaggregaten immer noch höher als zu Beginn des Beobachtungszeitraumes im Jahr

2011. Seit 2021 stieg die Zahl der offenen Stellen wieder deutlich an, sodass es zuletzt in überwiegend handwerklichen Berufen insgesamt rund 8.300 offene Stellen oder rund 30 Prozent mehr gab als noch zehn Jahre zuvor. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg hat sich die Zahl der Arbeitslosen in beiden Berufsaggregaten spiegelbildlich zur Zahl der offenen Stellen entwickelt.

Abbildung 2: Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW im Zeitverlauf
(gleitende) Jahresdurchschnitte, Veränderung zum Basisjahr 2013, absolut



Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

Wird die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betrachtet, zeigt sich, dass die steigende Zahl offener Stellen bis zum Jahr 2018 in den beiden Handwerksaggregaten zu einem deutlichen Beschäftigungsaufbau geführt hat. In überwiegend handwerklichen Berufen insgesamt erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten (ohne Helfer) von knapp 525.000 im Jahr 2013 auf knapp 545.000 im Jahr 2017 und sank dann wieder auf etwa 536.000 im Jahresdurchschnitt 2020/21. In den Berufen mit Handwerksanteilen ist die Entwicklung der Beschäftigtenzahl ähnlich. Sie stieg von 213.000 im Jahr 2013 auf etwa 220.000 im Jahr 2017 und sank anschließend wieder auf knapp 217.000 im Jahresdurchschnitt 2020/21.

In überwiegend handwerklichen Berufen war der Beschäftigungsaufbau bei Fachkräften mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung am stärksten ausgeprägt und fiel bei

Meister:innen und Fortbildungsabsolvent:innen deutlich geringer aus. Dafür gab es hier nach 2018 keine Trendwende. So stieg die Zahl der beschäftigten Meister:innen und Fortbildungsabsolvent:innen kontinuierlich weiter leicht an.

In Berufen mit Handwerksanteilen hat sich die Zahl der Beschäftigten, differenziert nach Niveau, etwas anders entwickelt. Anders als bei den überwiegend handwerklichen Berufen werden heute weniger Meister:innen beschäftigt als im Jahr 2013. Bei Fortbildungsabsolvent:innen hingegen gab es nicht einmal im Zuge der Corona-Pandemie einen Rückgang der Beschäftigung. Dafür ist der Beschäftigungsrückgang bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung seit 2018 so stark ausgeprägt, dass die Beschäftigtenzahl am aktuellen Rand nur noch marginal über dem Wert von 2013 liegt.

3.2 In den letzten zehn Jahren hat der Fachkräftemangel im Handwerk deutlich zugenommen

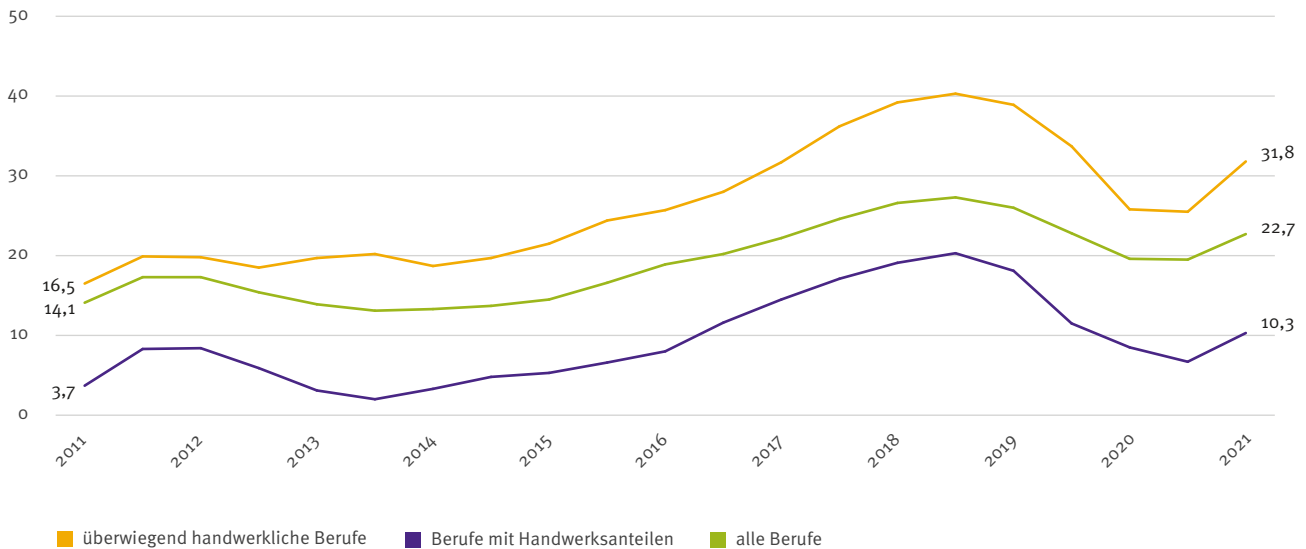
Wie in anderen Arbeitsmarkt Bereichen haben Fachkräftengpässe im Handwerk in den vergangenen zehn Jahren deutlich zugenommen. Auch in NRW ist der Fachkräftemangel in überwiegend handwerklichen Berufen über den gesamten Beobachtungszeitraum stärker ausgeprägt als in den Berufen mit Handwerksanteilen und als im Durchschnitt aller Berufe (Abbildung 3).

Die Entwicklung des Anteils an offenen Stellen, für die es in NRW keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt (Stellenüberhangsquote), verläuft allerdings in allen drei Berufsaggregaten ähnlich. Die Engpässe haben seit 2014 bis zur zweiten Jahreshälfte 2018 kontinuierlich zugenommen. Im Zuge der schwächeren konjunkturellen Entwicklung ab 2019 gingen auch Fachkräftengpässe in allen

drei Berufsaggregaten zunächst leicht, dann mit Beginn der Corona-Pandemie noch deutlicher zurück. Im Zuge des Wiederaufschwungs der Konjunktur seit 2021 nehmen jedoch auch die Fachkräfteengpässe wieder zu.

Abbildung 3: Die Stellenüberhangsquote im Zeitverlauf in NRW nach Berufsfeldern

Anteil der offenen Stellen, für es die keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, (gleitende) Jahresdurchschnitte, in Prozent



Hinweis: Helfertätigkeiten können keinem der beiden Handwerksaggregate zugeordnet werden, daher sind Helfertätigkeiten auch beim gesamtwirtschaftlichen Referenzwert (alle Berufe) nicht enthalten.

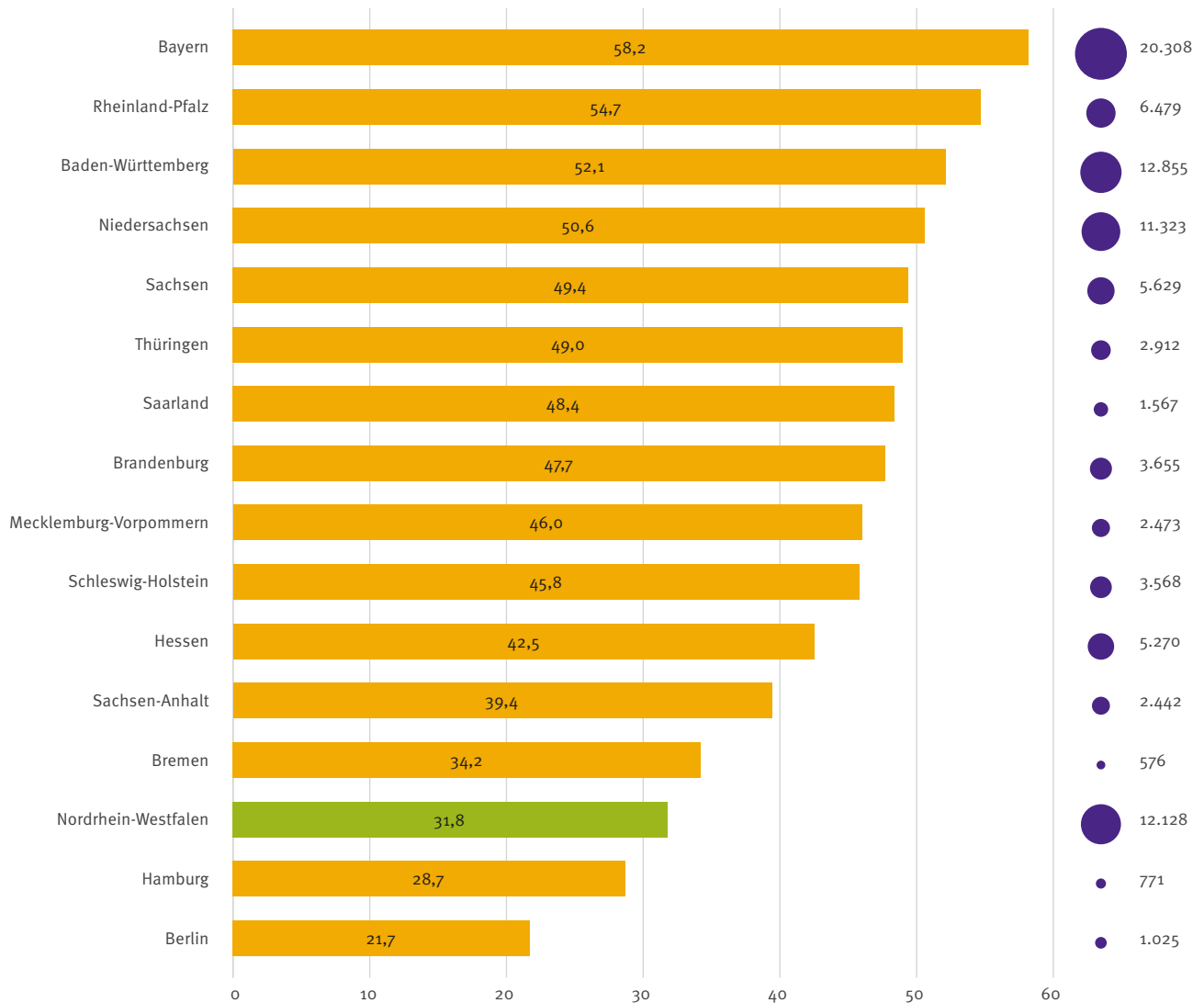
Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

Insgesamt ist zu beobachten, dass in überwiegend handwerklichen Berufen die Zunahme an Fachkräfteengpässen bei guter wirtschaftlicher Lage stärker ausfällt als im Durchschnitt aller Berufe. Dadurch ist der Fachkräftemangel insbesondere in überwiegend handwerklichen Berufen im Jahr 2021 immer noch deutlich stärker ausgeprägt als vor zehn Jahren. So konnten im Jahresdurchschnitt 2021 knapp ein Drittel bzw. gut drei von zehn der offenen Stellen (31,8

Prozent) in überwiegend handwerklichen Berufen in NRW rechnerisch nicht besetzt werden, da es in ganz NRW keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Dennoch ist der Handwerkmangel in NRW etwas weniger stark ausgeprägt als im bundesweiten Durchschnitt, wo gut vier von zehn offenen Stellen (43 Prozent) im Handwerk rechnerisch nicht besetzt werden konnten.

Abbildung 4: Der Fachkräftemangel in überwiegend handwerklichen Berufen in NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern

Stellenüberhangsquote (Balken links, in Prozent) und Fachkräftelücke (Kreise rechts, absolut); Jahresdurchschnitt 2021



Hinweis: Die **Fachkräftelücke** gibt die Zahl der offenen Stellen wieder, für die es rechnerisch in der jeweiligen Region keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Die **Stellenüberhangsquote** setzt die Fachkräftelücke in der jeweiligen Region in Relation zu den offenen Stellen. Sie gibt somit den Anteil an offenen Stellen wieder, für die es in der Region rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen. Die Stellenüberhangsquote ist somit ein Indikator, der die Intensität von Fachkräftengpässen zwischen verschiedenen Regionen vergleichbar macht.

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

Im Bundesländervergleich fehlen in den überwiegend handwerklichen Berufen sehr viele Fachkräfte in NRW (Abbildung 4). So gab es im Jahr 2021 für durchschnittlich 12.128 offene Stellen rein rechnerisch NRW-weit keine passend qualifizierten Arbeitslosen. Lediglich in Bayern und Baden-Württemberg war der Handwerker-mangel in absoluten Zahlen noch größer.

Wird die Fachkräftelücke jedoch in Relation zur Zahl der offenen Stellen betrachtet (Stellenüberhangsquote), so zeigt sich, dass die Intensität des Fachkräftemangels in NRW im Bundesländervergleich relativ gering ist. Während

es in Bayern für knapp sechs von zehn offene Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab, traf dies in NRW nur auf drei von zehn offene Stellen in überwiegend handwerklichen Berufen zu. Nur in Berlin und Hamburg ist der Fachkräftemangel weniger stark ausgeprägt. Der Bundesländervergleich zeigt zudem, dass der Handwerker-mangel in städtisch geprägten Regionen grundsätzlich weniger stark ausgeprägt ist. Bezogen auf das ganze Bundesgebiet gab es im Jahr 2021 rund 87.485 offene Stellen in überwiegend handwerklichen Berufen, für die es bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab.

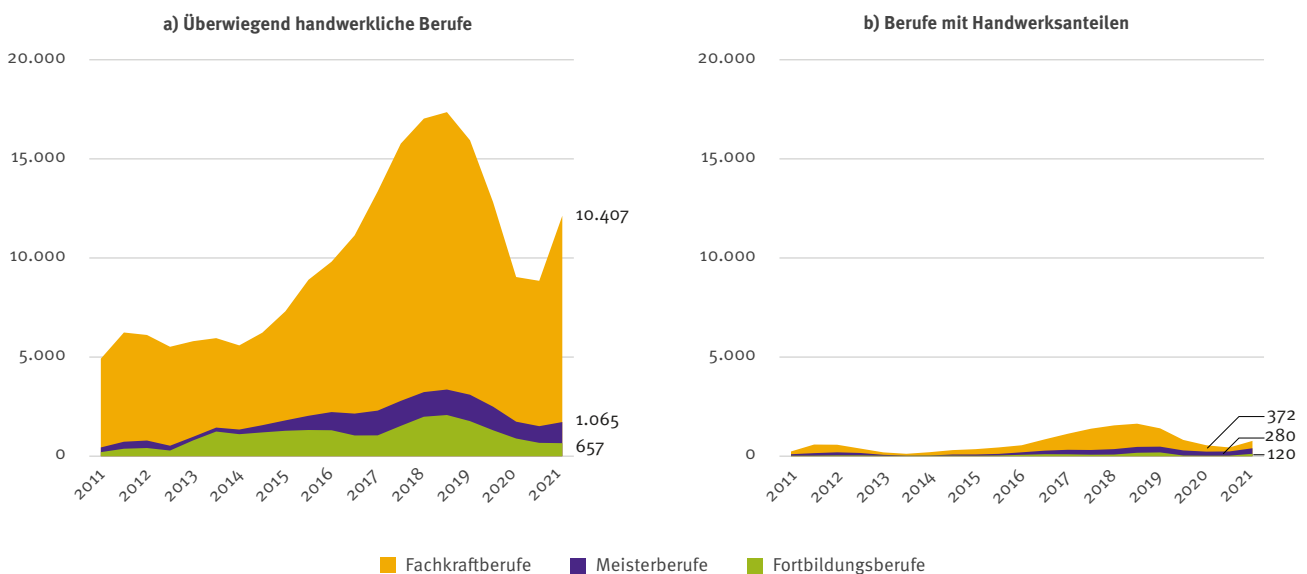
3.3 Es fehlen viele Gesell:innen, aber Meister:innen sind noch schwerer zu finden

Insgesamt hat sich die Fachkräftelücke in beiden Handwerksaggregaten von 2011 bis 2018 mehr als verdreifacht. Nach sinkenden Fachkräfteengpässen 2019 und besonders

im Corona-Jahr 2020 stiegen diese im Jahresdurchschnitt 2021 bereits wieder deutlich an.

Abbildung 5: Die Anzahl fehlender Fachkräfte (Fachkräftelücke) in NRW im Zeitverlauf

Anzahl der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, (gleitende Jahresdurchschnitte, absolut)



Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

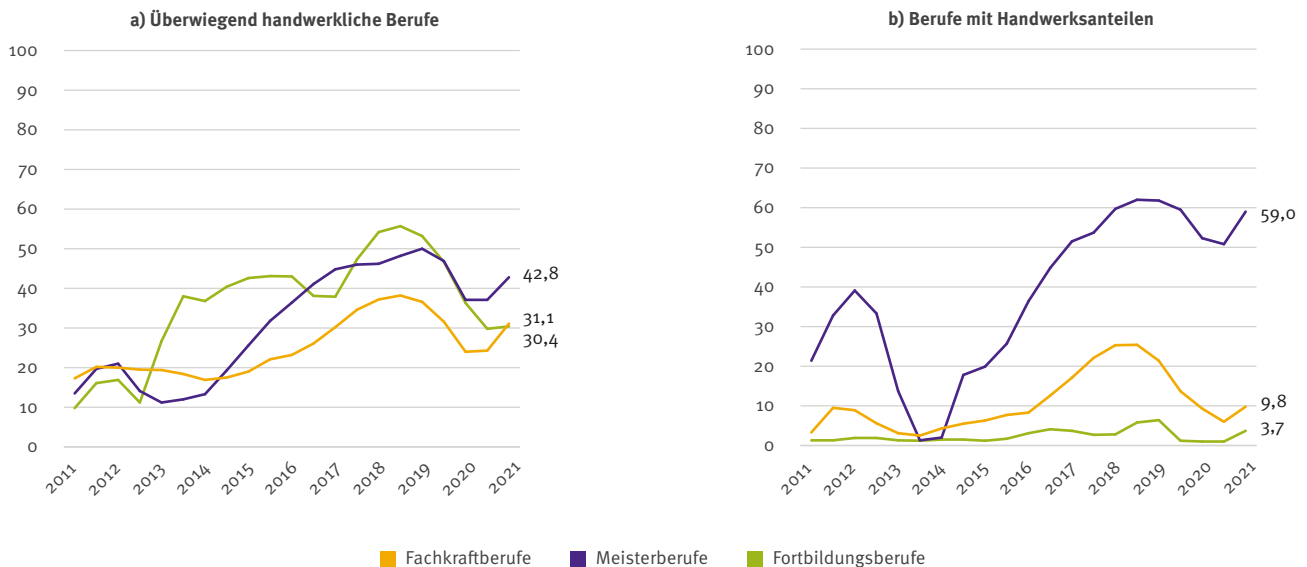
Wird die Entwicklung der Fachkräftelücke differenziert nach dem Anforderungsniveau der Stelle betrachtet, so zeigt sich, dass in überwiegend handwerklichen Berufen insbesondere Gesell:innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (Fachkräfte) fehlen. Dabei ist die Fachkräftelücke hier speziell zwischen 2015 und 2018 stark gestiegen. Nachdem die Engpässe durch die schwächere Konjunktur im Jahr 2019 und besonders seit dem Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 zurückgegangen waren, stieg die Fachkräftelücke im Jahr 2021 bereits wieder an und lag im

Jahresdurchschnitt 2021 mit 10.407 offenen Stellen, für die es rein rechnerisch keine passend qualifizierten Fachkräfte in ganz NRW gab, mehr als doppelt so hoch als noch vor zehn Jahren.

Auch in Berufen mit Handwerksanteilen hat sich die Fachkräftelücke ähnlich entwickelt und ist bei Gesell:innen am größten. Dennoch ist die Fachkräftelücke hier insgesamt deutlich niedriger als in überwiegend handwerklichen Berufen.

Abbildung 6: Die Stellenüberhangsquote in NRW im Zeitverlauf nach Anforderungsniveau

Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, (gleitende) Jahresdurchschnitt, in Prozent



Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

Die Stellenüberhangsquote ermöglicht es, die Intensität der Fachkräfteengpässe zwischen den beiden Berufsaggregaten sowie zwischen den verschiedenen Anforderungsniveaus zu vergleichen, obwohl diese in absoluten Zahlen sehr unterschiedlich groß sind. Vergleicht man den Jahresdurchschnitt 2021 mit dem Beginn der Beobachtungsperiode 2011, haben Fachkräfteengpässe in beiden Handwerksaggregaten und auf allen Anforderungsniveaus zugenommen. Somit lag im Jahr 2021 die Stellenüberhangsquote, also der Anteil an offenen Stellen, für die es rechnerisch in ganz NRW keine passenden Arbeitslosen gab, in allen Teilgruppen höher als im Jahr 2011.

In beiden Berufsaggregaten fehlten im Jahr 2021, in NRW wie auch im Bundesdurchschnitt, zwar vor allem Gesell:in-

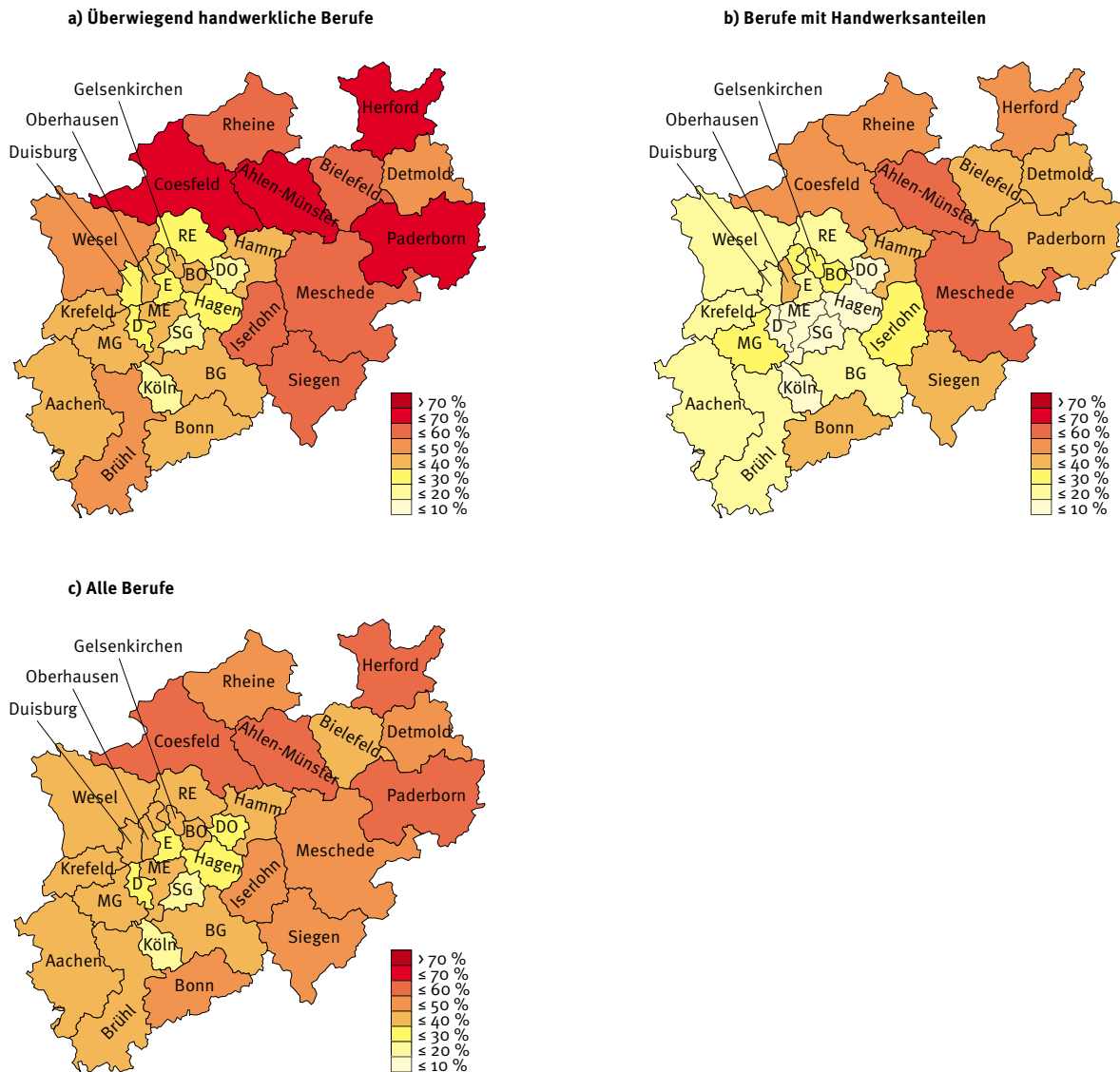
nen (vgl. Abbildung 5), aber Handwerksmeister:innen waren schwerer zu finden: In überwiegend handwerklichen Berufen konnten im Jahresdurchschnitt 2021 gut vier von zehn Meisterstellen rechnerisch nicht besetzt werden (42,8 Prozent), da es NRW-weit keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab. Bei Meisterberufen mit Handwerksanteilen betraf dies sogar fast sechs von zehn Stellen (59,0 Prozent). Dieser Wert lag deutlich höher als bei den Fachkraftberufen (30,7 Prozent beziehungsweise 9,8 Prozent).

Dennoch sind die Fachkräfteengpässe in allen betrachteten Gruppen – mit Ausnahme von Fortbildungsabsolvent:innen in Berufen mit Handwerksanteilen – in NRW schwächer ausgeprägt als im Bundesdurchschnitt.

3.4 Im Süden und Nordwesten sind Handwerker:innen besonders schwer zu finden

Abbildung 7: Die Stellenüberhangsquote im regionalen Vergleich

Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, Jahresdurchschnitt 2020, in Prozent



Hinweis: Helfertätigkeiten können keinem der beiden Handwerksaggregate zugeordnet werden, daher sind Helfertätigkeiten auch beim gesamtwirtschaftlichen Referenzwert (alle Berufe) nicht enthalten.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

Im regionalen Vergleich zeigen sich innerhalb Nordrhein-Westfalens deutliche Unterschiede. Während Fachkräfteengpässe in den nördlichen und nordöstlichen Arbeitsagenturbezirken in allen Berufsaggregaten deutlich spürbar sein dürften, ist die Fachkräftesituation in den Ballungszentren an Rhein und Ruhr vergleichsweise entspannt.

Insgesamt ist der Fachkräftemangel in überwiegend handwerklichen Berufen in den Arbeitsagenturbezirken Coesfeld sowie Ahlen-Münster am stärksten ausgeprägt. Hier gab es für knapp sieben von zehn offenen Stellen keine passend qualifizierten Arbeitslosen in der Region. In Solingen und Köln waren es weniger als zwei Stellen, die rechnerisch nicht besetzt werden konnten.

3.5 Produktion, Fertigung und Bau sind besonders vom Fachkräftemangel betroffen

Tabelle 3: Top-Engpassberufe nach Fachkräftelücke in überwiegend handwerklichen Berufen in NRW nach Anforderungsniveau

Fachkräftelücke, offene Stellen und Engpassrelation, Jahresdurchschnitt 2021, absolut

	Berufsgattung	Fachkräfte- lücke	Offene Stellen	Engpass- relation
Fachkraftberufe	Bauelektrik	2.506	3.537	30
	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	2.310	3.223	32
	Holz-, Möbel- und Innenausbau	736	2.269	72
	Verkauf von Fleischwaren	607	896	40
	Dachdeckerei	591	1.193	54
Meisterberufe	Aufsicht und Führung – Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	263	345	24
	Aufsicht – Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	248	334	26
	Aufsicht – Hochbau	233	385	39
	Aufsicht – Tiefbau	123	148	17
	Aufsicht und Führung – Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	119	377	69
Fortbildungsberufe	Aufsicht und Führung – Verkauf	596	1.528	61
	Metallbau	25	38	35
	Facility-Management	14	103	87
	Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	11	22	50
	Wirtschaftsinformatik	6	84	93

Hinweis: Die Engpassrelation bildet das Verhältnis aus Arbeitslosen und offenen Stellen ab. Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn weniger als 100 passend qualifizierte Arbeitslose auf 100 offene Stellen kommen. Es werden nur Berufe mit mindestens zehn offenen Stellen in NRW dargestellt (Relevanzkriterium). Die Fachkräftelücke bezeichnet die Anzahl der offenen Stellen, für die es in der Region (hier NRW) keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

Werden Fachkräfteengpässe auf der Ebene einzelner Berufe betrachtet (Tabelle 3), zeigt sich, dass in absoluten Zahlen im Jahr 2021 überwiegend Gesell:innen mit abgeschlossener Berufsausbildung fehlten, aber Meister:innen teilweise noch schwerer zu finden waren. Dies zeigt sich an der tendenziell niedrigeren Engpassrelation bei Meister:innen, die aufzeigt, wie viele passend qualifizierte Arbeitslose auf 100 offene Stellen kommen. Ab einer Engpassrelation von unter 100 liegt ein Engpass vor.

Die meisten Handwerker:innen fehlten in der Bauelektrik. Hier gab es allerdings auch die meisten offenen Stellen.

2.506 der insgesamt 3.537 offenen Stellen konnten rechnerisch im Jahr 2021 nicht besetzt werden. Auf 100 offene Stellen kamen lediglich 30 passend qualifizierte Arbeitslose in NRW (Engpassrelation). Am schwersten zu besetzen waren jedoch Stellen für Meister:innen im Tiefbau. Hier kamen im Jahr 2021 lediglich 17 Arbeitslose mit passender Qualifikation auf 100 offene Stellen. Auffällig ist zudem, dass insbesondere das Bauhandwerk von starken Fachkräfteengpässen betroffen ist. Über ein Drittel der hier genannten Berufe kommen aus dem Berufsbereich „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“ (sechs von 15).

Tabelle 4: Top-Engpassberufe nach Fachkräftelücke in Berufen mit Handwerksanteilen in NRW nach Anforderungsniveau

Fachkräftelücke, offene Stellen und Engpassrelation, Jahresdurchschnitt 2021

	Berufsgattung	Fachkräfte- lücke	Offene Stellen	Engpass- relation
Fachkraftberufe	Automatisierungstechnik	204	423	52
	Anlagen-, Behälter- und Apparatebau	76	401	81
	Metalloberflächenbehandlung	54	235	77
	Glasveredelung	20	44	55
	Baustoffherstellung	16	42	61
Meisterberufe	Aufsicht – Elektrotechnik	272	433	37
	Aufsicht – Ver- und Entsorgung	9	19	55
Fortbildungs- berufe	Buchhaltung	75	2.188	97
	Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit (sonstige Spezialisierung)	45	100	55

Hinweis: Die Engpassrelation bildet das Verhältnis aus Arbeitslosen und offenen Stellen ab. Ein Beruf gilt als Engpassberuf, wenn weniger als 100 passend qualifizierte Arbeitslose auf 100 offene Stellen kommen. Es werden nur Berufe mit mindestens zehn offenen Stellen in NRW dargestellt (Relevanzkriterium). Die Fachkräftelücke bezeichnet die Anzahl der offenen Stellen, für die es in der Region (hier NRW) keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Unter den acht Meisterberufen mit Handwerksanteil weisen lediglich die hier abgebildeten zwei eine Fachkräftelücke auf und erfüllen das Relevanzkriterium von mindestens zehn offenen Stellen im Jahresdurchschnitt in NRW. Unter den 15 Fortbildungsberufen mit Handwerksanteil gibt es nur zwei Berufe, die sowohl eine Fachkräftelücke aufweisen als auch das Relevanzkriterium von mindestens zehn offenen Stellen im Jahresdurchschnitt in NRW erfüllen.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

In den Berufen mit Handwerksanteilen sind die Fachkräfteengpässe deutlich geringer als in überwiegend handwerklichen Berufen. In absoluten Zahlen fehlen in den Berufen mit Handwerksanteilen überwiegend Handwerksmeister:innen der Elektrotechnik. Für 272 der insgesamt 433 offenen Stellen gab es NRW-weit keine passend qualifizierten Arbeitslosen. In diesem Beruf ist zudem auch der relative

Fachkräftemangel am stärksten. Denn im Jahr 2021 kamen hier auf 100 offene Stellen nur 37 passend qualifizierte Arbeitslose in NRW. Mehr als die Hälfte der hier aufgelisteten Berufe kommen aus dem Berufsbereich der „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ und sind somit eher industriell geprägt.

4. Risiken für die Fachkräftesicherung in Handwerksberufen

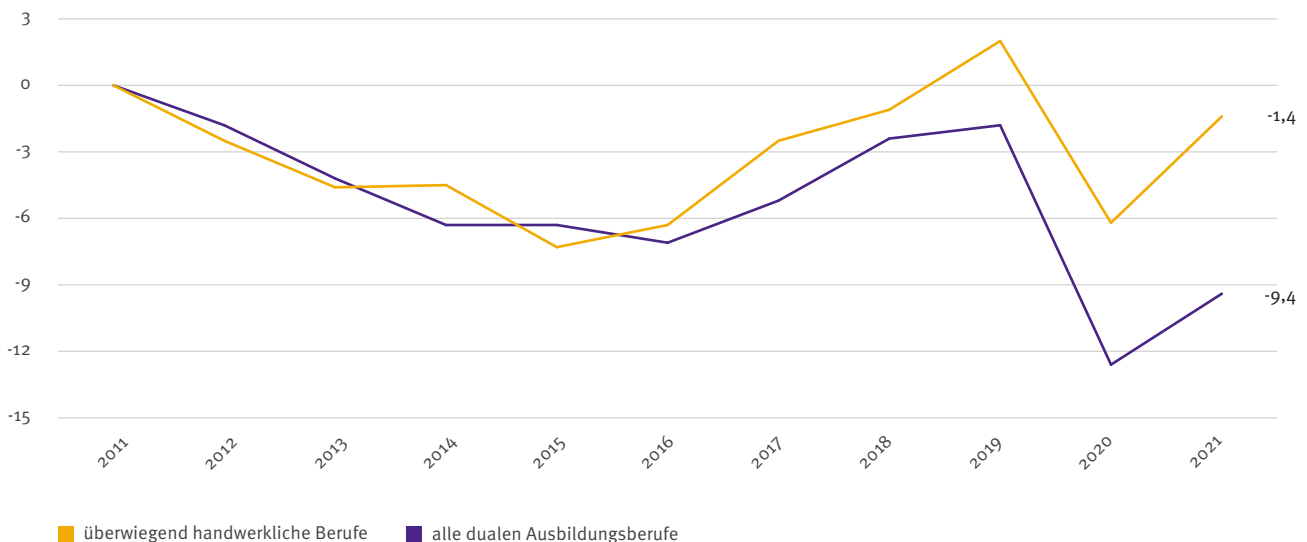
Der primäre Weg für die Generierung von Nachwuchsfachkräften im Handwerk ist und bleibt die duale Berufsausbildung sowie die konsekutive Aufstiegsfortbildung beispielsweise als Meister:in oder Betriebsfachwirt:in. Daher bieten die Zahlen zur aktuellen Situation in der Ausbildung einen Anhaltspunkt für die absehbare Entwicklung der Engpässe im Handwerk. Denn wer heute nicht ausgebildet wird, steht

dem Arbeitsmarkt morgen nicht als qualifizierte Fachkraft zur Verfügung und kann auch nicht zur Meisterin oder zum Meister fortgebildet werden. Bei der folgenden Analyse des Ausbildungsmarktes werden ausschließlich überwiegend handwerkliche Berufe betrachtet, da diese per Definition mehrheitlich im Handwerk ausgebildet werden.

4.1 Probleme bei der Nachwuchsausbildung

Abbildung 8: Die Veränderung des Ausbildungsplatzangebotes in NRW

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und unbesetzte Ausbildungsstellen, jeweils zum 30.09. eines Jahres, Veränderung in Prozent zum Basisjahr 2011



Hinweis: Das Ausbildungsangebot nach BIBB-Definition setzt sich zusammen aus den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30.09. plus den zum Stichtag unbesetzten, bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des BIBB, 2022

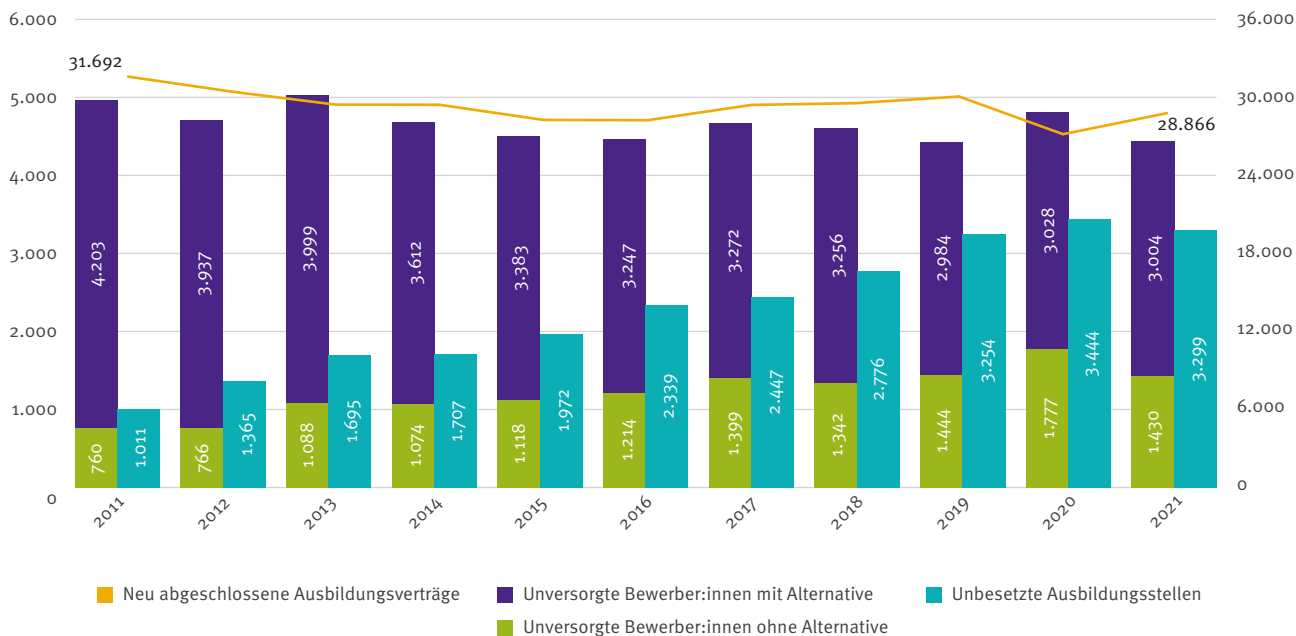
Von 2011 bis 2015 hat das Ausbildungsplatzangebot in überwiegend handwerklichen Berufen stetig abgenommen. Dieser Trend, der auch über alle dualen Ausbildungsberufe hinweg zu beobachten ist, kehrte sich in überwiegend handwerklichen Berufen jedoch von 2016 bis 2019 um. Im Jahr 2019 lag die Zahl angebotener Ausbildungsplätze sogar kurzzeitig über dem Wert von vor zehn Jahren. Erst im Corona-Jahr 2020 lässt sich ein deutlicher, aber vorübergehender Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes beobachten. Im Jahr 2021 stieg das Angebot wieder deutlich und

lag nur noch leicht unter dem Wert zu Beginn des Beobachtungszeitraumes im Jahr 2011.

Die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den überwiegend handwerklichen Berufen sowie in allen Ausbildungsberufen verlief in NRW ähnlich wie auf Bundesebene (vgl. KOFA-Studie 1/2021, Abbildung 9). Dabei war der Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes im Corona-Jahr 2020 in überwiegend handwerklichen Berufen deutlich weniger stark als im Durchschnitt aller dualen Ausbildungsberufe.

Abbildung 9: Der Ausbildungsmarkt in überwiegend handwerklichen Berufen in NRW

Unbesetzte Ausbildungsstellen, unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (linke Achse) sowie neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. jeden Jahres (rechten Achse)



Hinweis: Bewerber:innen mit Alternative sind solche, die zwar am liebsten in eine Ausbildung vermittelt werden würden, aber eine Alternative wie längerer Schulbesuch, Studium o.ä. haben

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des BIBB, 2022

Unternehmen haben in den letzten zehn Jahren zunehmend Probleme, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen (Abbildung 9). Waren es im Jahr 2011 1.011 Ausbildungsstellen, die zum 30.09. noch nicht besetzt werden konnten, lag dieser Wert im Jahr 2021 rund dreimal so hoch und betrug 3.299. Gründe für die wachsende Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen sind unter anderem das wieder angestiegene Ausbildungsplatzangebot sowie ein tendenziell leichter Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage in den vergangenen zehn Jahren. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen gemeldeten Ausbildungsstellen im Handwerk in NRW liegt mit 13,3 Prozent etwas höher als in NRW über alle dualen Ausbildungsberufe hinweg (10,7 Prozent), jedoch niedriger als im Bundesdurchschnitt der überwiegend handwerklichen Berufe (16,3 Prozent).

Die Ausbildungsmarktentwicklung insgesamt entspricht bis einschließlich 2020 dem bundesweiten Trend über

alle dualen Ausbildungsberufe hinweg (vgl. KOFA-Studie 3/2021) und ist nicht handwerksspezifisch. Während die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen über alle Ausbildungsberufe hinweg jedoch auch 2021 weiter anstieg, ging sie in überwiegend handwerklichen Berufen leicht zurück. Dies gilt sowohl für NRW als auch bundesweit.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in überwiegend handwerklichen Berufen in NRW ist, ebenso wie im gesamten Bundesgebiet, leicht zurückgegangen. Insbesondere im Corona-Jahr 2020 konnten deutlich weniger Ausbildungsverträge geschlossen werden. Im Jahr 2021 stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge jedoch schon wieder an, was darauf schließen lässt, dass sich der Rückgang nicht verstetigt. Die Zahl unversorgter Bewerber:innen ist in den vergangenen zehn Jahren in der Summe mehr oder weniger konstant geblieben.

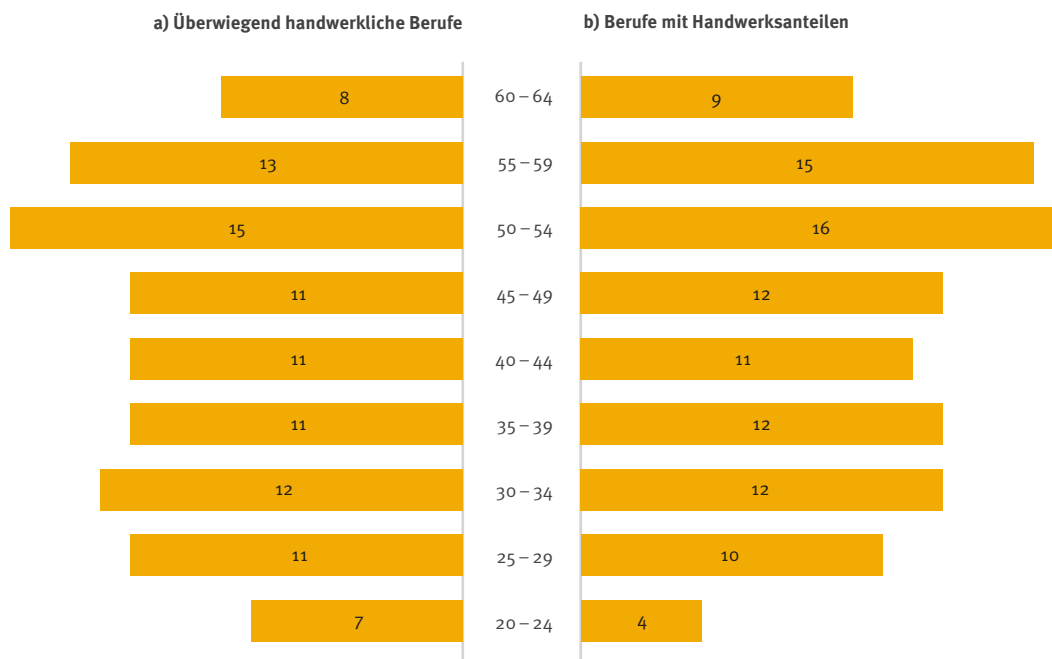
4.2 Risiken des demografischen Wandels

Ein weiterer Aspekt, der Anhaltspunkte für die zukünftige Entwicklung der Fachkräftesituation im Handwerk liefert, ist die Altersstruktur der Beschäftigten. Denn wer heute 50 Jahre oder älter ist, wird in den kommenden 15 Jahren das Renteneintrittsalter erreichen und dem Arbeitsmarkt vermutlich nicht mehr oder nur noch bedingt zur Verfügung stehen. Diese absehbar aus dem Arbeitsmarkt

ausscheidenden Fachkräfte müssen dann ersetzt werden (Ersatzbedarfe). Da insbesondere in Westdeutschland der demografische Wandel noch am Anfang steht, ist zu erwarten, dass in den kommenden Jahren mehr Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als in den Arbeitsmarkt einmünden.

Abbildung 10: Die Altersstruktur im Handwerk in NRW

Anteil Beschäftigter nach Altersgruppen im Jahresdurchschnitt, Stichtag 30.06.2021, in Prozent



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

Wie die Altersstrukturanalyse in den beiden Handwerksaggregaten zeigt, wird der demografische Wandel in den kommenden 15 Jahren auch in Handwerksberufen in NRW zu deutlichen Ersatzbedarfen führen. In Berufen mit Handwerksanteilen ist die Altersstruktur der Beschäftigten noch etwas ungünstiger als in den überwiegend handwerklichen Berufen. Hier sind etwa 40 Prozent der Beschäftigten 50 Jahre oder älter. In überwiegend handwerklichen Berufen trifft das auf 36 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu. In beiden Gruppen gibt es darüber hinaus einen marginalen Anteil an Beschäftigten jenseits des regulären Renteneintrittsalters (hier nicht dargestellt).

Da die nachkommenden Altersgruppen alle kleiner sind als die der Beschäftigten die 50 Jahre oder älter sind, und auch die Ausbildungsmarktdaten bislang keinen deutlichen Zuwachs bei den nachkommenden Fachkräften vermuten lassen, besteht das Risiko, dass der Fachkräftemangel zusätzlich durch den Renteneintritt der Babyboomer in den kommenden 15 Jahren weiter verschärft wird.

Zur Altersstruktur der selbständigen Inhaber:innen von Handwerksbetrieben liegen keine Daten vor. Wenn auch von diesen in den kommenden Jahren viele das Rentenalter erreichen, stellt sich die Frage der Unternehmensnachfolge oder alternativ von Neugründungen. Der zukünftige Handwerksmangel könnte dadurch also noch stärker intensiviert werden, als dies datenseitig hier ersichtlich wird.

Tabelle 5: Ersatzbedarfe in den Top-10-Berufen nach Fachkräftelücke in überwiegend handwerklichen Berufen in NRW

Fachkräftelücke im Jahr 2021 (absolut) und Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB), die 50 Jahre oder älter sind im gleitenden Jahresdurchschnitt 2020/2021 (in Prozent)

	Berufsgattung	Fachkräfte- lücke	Anteil SVB 50-Jahre oder älter
Überwiegend handwerkliche Engpassberufe	Bauelektrik – Fachkraft	2.506	35,5
	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – Fachkraft	2.310	32,3
	Holz-, Möbel- und Innenausbau – Fachkraft	736	37,5
	Verkauf von Fleischwaren – Fachkraft	607	55,5
	Aufsicht und Führung – Verkauf – Fortbildungsabsolvent:in	596	36,9
	Dachdeckerei – Fachkraft	591	28,4
	Metallbau – Fachkraft	505	42,5
	Land- und Baumaschinentechnik – Fachkraft	410	29,4
	Augenoptik – Fachkraft	392	30,0
	Kraftfahrzeugtechnik – Fachkraft	370	28,1

Hinweis: Die Fachkräftelücke bezeichnet die Anzahl der offenen Stellen, für die es in der Region (hier NRW) keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2022

Der Anteil Beschäftigter, die 50 Jahre und älter sind, ist in den einzelnen Handwerksberufen sehr unterschiedlich. Wenn man davon ausgeht, dass sich die unternehmerische Nachfrage nach Arbeitskräften in den nächsten Jahren nicht grundlegend verändert, dann ist ein hoher Anteil Älterer insbesondere in den Berufen problematisch, in denen schon heute viele Fachkräfte fehlen. Daher zeigt Tabelle 5 den Anteil der Beschäftigten, die 50 Jahre oder älter sind, für die Top-10-Engpassberufe in überwiegend handwerklichen Berufen.

Den größten Anteil Älterer haben dabei Gesell:innen im Verkauf von Fleischwaren. Dort ist mehr als die Hälfte der Belegschaft 50 Jahre oder älter. Dies ist gleichzeitig einer

der Ausbildungsberufe mit dem höchsten Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen (vgl. KOFA-Studie 3/2021). Es wird hier also besonders schwierig, die entstehenden Ersatzbedarfe zu decken. Auch im Metallbau sind vier von zehn Mitarbeitenden 50 Jahre oder älter und somit mehr als im Bundesdurchschnitt über alle Berufe hinweg (37,0 Prozent). Hier sieht die Nachwuchssituation allerdings besser aus. In der Kraftfahrzeugtechnik sowie der Land- und Baumaschinentechnik bestehen dagegen keine überdurchschnittlich großen Ersatzbedarfe. Zudem handelt es sich bei diesen Berufen um relativ beliebte Ausbildungsberufe, sodass hier kein zusätzliches Risiko für die Fachkräftesicherung durch den demografischen Wandel erwartet wird.

Tabelle 6: Ersatzbedarfe in den Top-10-Berufen nach Fachkräftelücke in Berufen mit Handwerksanteilen in NRW

Fachkräftelücke im Jahr 2021 (absolut) und Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB), die 50 Jahre oder älter sind, im gleitenden Jahresdurchschnitt 2020/2021 (in Prozent)

	Berufsgattung	Fachkräfte- lücke	Anteil SVB 50-Jahre oder älter
Engpassberufe mit Handwerksanteilen	Aufsicht - Elektrotechnik - Meister:in	272	50,8
	Automatisierungstechnik - Fachkraft	204	26,6
	Anlagen-, Behälter- und Apparatebau - Fachkraft	76	31,7
	Buchhaltung – Fortbildungsabsolvent:in	75	49,8
	Metalloberflächenbehandlung - Fachkraft	54	44,3
	Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit (sonstige Spezialisierung) – Fortbildungsabsolvent:in	45	28,0
	Glasveredelung - Fachkraft	20	42,4
	Baustoffherstellung - Fachkraft	16	46,0
	Aufsicht - Ver- und Entsorgung - Meister:in	9	64,4

Hinweis: Die Fachkräftelücke bezeichnet die Anzahl der offenen Stellen, für die es in der Region (hier NRW) keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA, 2022

In den Berufen mit Handwerksanteilen gab es im Jahr 2021 nur neun Berufe, die Engpässe in NRW aufwiesen. Die meisten Engpassberufe sind dabei ebenfalls Berufe für Gesell:innen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung (fünf von neun). In zwei der neun Engpassberufe mit Handwerksanteilen ist jeder zweite Beschäftigte 50

Jahre oder älter. In vier weiteren sind über 40 Prozent der Beschäftigten 50 Jahre oder älter. Damit ist der Anteil der älteren Belegschaft hier in mehr Engpassberufen überdurchschnittlich hoch als bei den überwiegend handwerklichen Engpassberufen.

5. Handlungsempfehlungen

Der Fachkräftemangel im Handwerk kann die ambitionierten politischen Ziele für Klimaschutz und Wohnungsbau gefährden. Rund die Hälfte aller Handwerksbetriebe zählt zum Baugewerbe. Der Handwerkerangel hat zudem vielfältige negative Auswirkungen, etwa für Kund:innen sowie für andere Unternehmen, die in Wertschöpfungsketten eng mit dem Handwerk verbunden sind. Es besteht das Risiko, dass der aktuelle Fachkräftemangel sich künftig aufgrund der Probleme bei der Nachwuchsausbildung sowie bedingt durch den demografischen Wandel weiter verschärfen wird.

Daher brauchen gerade die zumeist kleineren Handwerksbetriebe gute Strategien für eine gelingende Fachkräftesicherung. Das KOFA hat hierzu praktische Tipps zum Finden und Binden von Fachkräften und Azubis auf der Seite [KOFA fürs Handwerk](#) zusammengestellt. Im Folgenden werden zudem die wichtigsten Handlungsempfehlungen für die Fachkräftesicherung in Handwerksbetrieben zusammengefasst und Unterstützungsangebote des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung aufgezeigt.

5.1 Handwerksunternehmen sollten ihren Personalbedarf vorausschauend planen

Auch in klein- und mittelständischen Betrieben ist eine vorausschauende Personalbedarfsplanung der Grundstein für eine gelingende Fachkräftesicherung. Sie zeigt auf, welche Fachkräftepotenziale im Unternehmen bestehen und hilft, einen Überblick über den zukünftigen Personalbedarf zu erlangen. Mittels einer strategischen Personalbedarfsplanung wird sichtbar, wie viele Beschäftigte voraussichtlich das Unternehmen verlassen werden, wie viele neue Mitarbeiter:innen und Auszubildende gebraucht werden, und welche personalpolitischen Maßnahmen geeignet sind, um die Beschäftigten für veränderte Aufgaben fit zu machen.

EINE STRATEGISCHE PERSONALBEDARFSPLANUNG BESTEHT AUS DREI SCHRITTEN:

1. Der Ermittlung des aktuellen Personalbestands und der vorhandenen Kompetenzen,
2. der Bestimmung des zukünftigen Personalbedarfs und zusätzlich erforderlichen Kompetenzen
3. und der Ableitung geeigneter Maßnahmen.

Wie genau bei den einzelnen Schritten vorgegangen werden kann, erklärt die [KOFA Handlungsempfehlung Personalbedarfsplanung](#). Zudem bietet das KOFA [Beispiele guter Praxis zur Personalbedarfsplanung](#) für Unternehmen.

5.2 Die duale Berufsausbildung bleibt auch künftig der zentrale Pfeiler der Fachkräftesicherung

Die duale Berufsausbildung ist eine der tragenden Säulen für die Fachkräftesicherung im Handwerk. Daher braucht das Handwerk weiterhin das hohe Engagement der Unternehmen in der betrieblichen Ausbildung. Gleichzeitig muss die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung im Handwerk noch transparenter gemacht werden, um dem Trend der steigenden Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze entgegenzuwirken. Hierzu liefert die [Imagekampagne vom Zentralverband des deutschen Handwerks \(ZDH\)](#) einen wichtigen Beitrag. Jedoch braucht es darüber hinaus eine

breit aufgestellte Berufsorientierung an allen Schulformen – auch an Gymnasien, die über die verschiedenen Bildungswege informiert und deren Gleichwertigkeit verdeutlicht.

Unternehmen können durch Praktika und Schulkooperationen Handwerksberufe in der Phase der Berufswahlorientierung erlebbar machen. Zur begleitenden Unterstützung bietet das KOFA die [Handlungsempfehlung „Schulkooperationen gestalten“](#). Eigene Auszubildende können dabei als Unternehmensbotschafter:innen eingesetzt werden.

Denn niemand sonst kann überzeugender vermitteln, warum sich ein Schüler oder eine Schülerin für eine Ausbildung in genau diesem Beruf und diesem Unternehmen entscheiden sollte. Auch Mitarbeitende mit einer längeren Betriebszugehörigkeit, die vielleicht sowohl ihre Ausbildung als auch eine Aufstiegsfortbildung oder betriebliche Weiterbildung im Betrieb absolviert haben, können geeignete Botschafter:innen sein, um die Karrierepfade und Entwicklungsmöglichkeiten im Handwerk aufzuzeigen. Denn diese sind insbesondere für leistungsstarke Schulabsolvent:innen oder Studienabbrecher:innen interessant.

Wie diese Gruppe gezielt angesprochen werden kann, zeigt die [KOFA-Handlungsempfehlung „Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher rekrutieren“](#).

Für potenzielle Auszubildende, die ein Kind betreuen müssen oder einen Angehörigen pflegen, kann eine Teilzeiterberufsausbildung mit reduzierten Arbeitsstunden attraktiv sein. Mehr Informationen zur Teilzeitausbildung bietet der [Podcast KOFA auf dem SOFA Folge 15](#) und die Seite des [Bundesinstituts für Berufsbildung \(BIBB\)](#).

5.3 Die weitere Digitalisierung bietet auch im Handwerk noch Potenziale

Die Digitalisierung bietet auch für das Handwerk große Chancen: Von der Einführung neuer digitaler Geschäftsmodelle, über die Materialbestands- und Arbeitszeiterfassung, bis hin zur Mitarbeiterbindung durch ein modernes und innovatives Arbeitsumfeld. Wie eine [Umfrage des Zentralverbands des deutschen Handwerks \(ZDH\)](#) bereits 2018 gezeigt hat, sind viele Handwerksbetriebe intensiv mit Digitalisierungsmaßnahmen befasst. Sie digitalisieren ver-

mehrt ihre betriebsinternen Abläufe in der Planung, dem Einkauf, der Produktion oder Logistik. Darüber hinaus wird auch die Interaktion mit Lieferanten, Kooperationspartnern und Kund:innen zunehmend digital. Unterstützung bei der Erschließung technischer und wirtschaftlicher Potenziale, die sich aus der digitalen Transformation ergeben, finden Handwerksbetriebe beim [Mittelstand-Digital Zentrum Handwerk](#).

5.4 Folgende Zielgruppen bieten noch inländische Fachkräftepotenziale

Nicht nur für die Ausbildung, auch bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte müssen alle inländischen Fachkräftepotenziale in den Blick genommen werden.

Frauen sind im Handwerk noch immer unterrepräsentiert

Auch wenn es zunehmend mehr Frauen im Handwerk gibt, sie sind noch immer in der Minderheit und stellen ein noch unausgeschöpftes Fachkräftepotenzial dar. Die [Podcast-Folge 27: „Handwerk statt Hörsaal – Frauen starten durch“](#) zeigt auf, warum es mehr Frauen im Handwerk braucht. Unterstützung gibt es dafür auch bei den [Kompetenzzentren Frau und Beruf](#): Sie unterstützen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, eine frauen- und familienfördernde Personalpolitik zu etablieren.

Geflüchtete und internationale Fachkräfte

Bereits heute engagiert sich das Handwerk stark bei der Integration von Geflüchteten und internationalen Fachkräften in den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Dieses Engagement ist wichtig und sollte fortgesetzt werden. Auch hierzu bietet das KOFA eine Vielzahl unterstützender Informationen:

- Das [KOFA-Dossier – Flüchtlinge integrieren](#) gibt einen Überblick über die erfolgreiche Integration von Geflüchteten in das Unternehmen.
- Der [KOFA-Wegweiser – So gelingt die Integration von Flüchtlingen](#) zeigt, wie konkret bei der Beschäftigung von Geflüchteten vorgegangen werden sollte.
- Die [Übersicht Fördermaßnahmen – KOFA-Maßnahmenkette](#) informiert über die wichtigsten Fördermaßnahmen und deren konkrete Inhalte.
- Wie Unternehmen die Deutschkenntnisse von Geflüchteten oder internationalen Bewerber:innen einschätzen können und welche Möglichkeiten es zur Sprachförderung gibt, wird auf der Seite [Sprachförderung von Geflüchteten](#) erklärt.

5.5 Mitarbeiterbindung durch Integrations- und Diversity Management

Vielfältige Belegschaften mit Blick auf Alter, Geschlecht und kulturelle Herkunft brauchen eine gute Führung, um ihr großes Potenzial voll ausschöpfen zu können. Denn wo viele unterschiedliche Menschen eng zusammenarbeiten, müssen auch verschiedene Interessen und Bedürfnisse

ausbalanciert werden. Wie die Vielfalt im Betrieb strategisch und gezielt gestaltet werden kann, zeigt die KOFA-Webseite unter der Rubrik **Diversity Management**. Zudem bietet das KOFA ein Tutorial, wie **kulturelle Vielfalt im Unternehmen nachhaltig gestaltet werden kann**.

Abbildungen

Abbildung 1:	
Offene Stellen und Arbeitslose in NRW im Zeitverlauf	9
Abbildung 2:	
Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW im Zeitverlauf	10
Abbildung 3:	
Die Stellenüberhangsquote im Zeitverlauf in NRW nach Berufsfeldern	11
Abbildung 4:	
Der Fachkräftemangel in überwiegend handwerklichen Berufen in NRW im Vergleich zu anderen Bundesländern	12
Abbildung 5:	
Die Anzahl fehlender Fachkräfte (Fachkräftelücke) in NRW im Zeitverlauf	13
Abbildung 6:	
Die Stellenüberhangsquote in NRW im Zeitverlauf nach Anforderungsniveau	14
Abbildung 7:	
Die Stellenüberhangsquote im regionalen Vergleich	15
Abbildung 8:	
Die Veränderung des Ausbildungsplatzangebotes in NRW	18
Abbildung 9:	
Der Ausbildungsmarkt in überwiegend handwerklichen Berufen in NRW	19
Abbildung 10:	
Die Altersstruktur im Handwerk in NRW	20

Tabellen

Tabelle 1:	
Anforderungsniveaus	7
Tabelle 2:	
Übersicht über die Handwerksberufe	8
Tabelle 3:	
Top-Engpassberufe nach Fachkräftelücke in überwiegend handwerklichen Berufen in NRW nach Anforderungsniveau	16
Tabelle 4:	
Top-Engpassberufe nach Fachkräftelücke in Berufen mit Handwerksanteilen in NRW nach Anforderungsniveau	17
Tabelle 5:	
Ersatzbedarfe in den Top-10-Berufe nach Fachkräftelücke in überwiegend handwerklichen Berufen in NRW	21
Tabelle 6:	
Ersatzbedarfe in den Top-10-Berufe nach Fachkräftelücke in Berufen mit Handwerksanteilen in NRW	22

Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2011, Klassifikation der Berufe 2010, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf?__blob=publicationFile [8.3.2022]

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022, Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen – KldB 2010: Berufsgattung – Tabelle 215, <https://www.bibb.de/de/141965.php> [8.3.2022]

Burstedde, Alexander / Flake, Regina / Jansen, Anika / Malin, Lydia / Risius, Paula / Seyda, Susanne / Schirner, Sebastian / Werner, Dirk, 2020, Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpässen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren, IW-Report, Nr. 59/2020, Köln, <https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/bei-trag/alexander-burstedde-regina-flake-anika-jansen-lydia-malin-paula-risius-susanne-seyda-sebastian-schirner-dirk-werner-die-messung-des-fachkraeftemangels.html> [7.4.2021]

Jansen, Anika / Hickmann, Helen, 2022, Lockdown am Ausbildungsmarkt: Folgen für die Fachkräftesicherung, KOFA-Studie 3/2021, Köln, <https://www.kofa.de/service/bestellshop/detailseite/news/kofa-studie-32021-lockdown-am-ausbildungsmarkt-folgen-fuer-die-fachkraeftesicherung> [8.3.2022]

Landtag Nordrhein-Westfalen, 2017, Abschlussbericht der Enquetekommission zur Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen gestalten – Qualifikation und Fachkräftenachwuchs für Handwerk 4.0 sichern, Chancen der Digitalisierung nutzen, Gründungskultur und Wettbewerbsfähigkeit stärken (Enquetekommission VI), Drucksache 16/14200, https://www.wirtschaft.nrw/sites/default/files/asset/document/abschlussbericht_enquetekommission_maerz_2017.pdf [8.3.2022]

Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen, 2021, Perspektiven für das Handwerk in Nordrhein-Westfalen, <https://www.wirtschaft.nrw/handlungsempfehlungen-der-enquete-kommission-zukunft-von-handwerk-und-mittelstand> [8.3.2022]

Schirner, Sebastian / Malin, Lydia / Hickmann, Helen / Werner, Dirk, 2021, Fachkräfteengpässe in Unternehmen - Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk, KOFA-Studie 1/2021, Köln, <https://www.kofa.de/service/bestellshop/detailseite/news/kofa-studie-12021-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-fachkraeftemangel-und-nachwuchsqualifizierung> [8.3.2022]

Stippler, Sibylle / Burstedde, Alexander / Hering, Annina / Jansen, Anika / Pierenkemper, Sarah, 2019, Wie Unternehmen trotz Fachkräftemangel Mitarbeiter finden, KOFA-Studie 1/2019, Köln, <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/wie-unternehmen-trotz-fachkraeftemangel-mitarbeiter-finden/> [8.4.2021]

WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag, 2021, Handwerkstatistik 2020/2021, https://www.whkt.de/fileadmin/user_upload/whkt/downloads/whkt-veroeffentlichungen/02-whkt-handwerksstatistik/statistik-2020-2021/whkt-statistik_2020-2021_08-2021_rz_final_download.pdf [8.3.2022]

ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks, 2021, Die Handwerksordnung, <https://www.zdh.de/daten-und-fakten/handwerksordnung/> [8.3.2021]

Anhang

Anhang 1: Überwiegend handwerkliche Berufsgattungen

Engpassrelation (Arbeitslose je 100 offener Stellen), Anzahl offener Stellen und Fachkräftelücke, im Jahresdurchschnitt 2021

Berufsuntergruppe	Anforderungs- niveau	Fachkräfte- lücke	Offene Stellen	Engpass- relation
Bauelektrik	Fachkraft	2.506	3.563	30
Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Fachkraft	2.310	3.408	32
Holz-, Möbel- und Innenausbau	Fachkraft	736	2.603	72
Verkauf von Fleischwaren	Fachkraft	607	1.018	40
Dachdeckerei	Fachkraft	591	1.296	54
Metallbau	Fachkraft	505	1.574	68
Land- und Baumaschinentechnik	Fachkraft	410	509	19
Augenoptik	Fachkraft	392	524	25
Kraftfahrzeugtechnik	Fachkraft	370	2.678	86
Fliesen-, Platten- und Mosaikverlegung	Fachkraft	278	756	63
Zahntechnik	Fachkraft	278	590	53
Kältetechnik	Fachkraft	277	362	24
Straßen- und Asphaltbau	Fachkraft	181	413	56
Zimmerei	Fachkraft	179	323	45
Hörgeräteakustik	Fachkraft	109	166	34
Berufe für Stuckateurarbeiten	Fachkraft	94	269	65
Maurerhandwerk	Fachkraft	88	932	91
Rollladen- und Jalousiebau	Fachkraft	88	137	36
Fleischverarbeitung	Fachkraft	87	648	87
Bodenverlegung	Fachkraft	66	228	71
Elektromaschinentechnik	Fachkraft	59	135	56
Brunnenbau	Fachkraft	42	54	22
Estrich- und Terrazzoüberlegung	Fachkraft	36	109	67
Klempnerei	Fachkraft	25	72	65
Steinmetztechnik	Fachkraft	19	86	78
Parkettverlegung	Fachkraft	18	71	75
Reifen- und Vulkanisationstechnik	Fachkraft	16	251	94
Ofen- und Luftheizungsbau	Fachkraft	15	37	59

Glaserei	Fachkraft	11	221	95
Orthopädie- und Rehathechnik	Fachkraft	11	54	80
Raumausstattung	Fachkraft	4	130	97
Schilder- und Lichtreklameherstellung	Fachkraft	0	110	100
Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	Fachkraft	0	2.411	108
Friseurgewerbe	Fachkraft	0	1.644	194
Verkauf von Back- und Konditoreiwaren	Fachkraft	0	1.362	112
Gebäudereinigung	Fachkraft	0	1.071	261
Aus- und Trockenbau	Fachkraft	0	679	111
Back- und Konditoreiwarenherstellung	Fachkraft	0	612	102
Fahrzeuglackierung	Fachkraft	0	367	172
Beton- und Stahlbetonbau	Fachkraft	0	340	137
Gerüstbau	Fachkraft	0	319	162
Zweiradtechnik	Fachkraft	0	310	130
Kosmetik	Fachkraft	0	262	794
Bekleidungs-, Hut- und Mützenherstellung	Fachkraft	0	133	1.200
Feinwerktechnik	Fachkraft	0	94	215
Technische Konfektionäre/Konfektionärinnen, Segelmacher/innen	Fachkraft	0	93	101
Fotografie	Fachkraft	0	65	520
Textilreinigung	Fachkraft	0	60	696
Hochbau	Fachkraft	0	59	108
Bestattungswesen	Fachkraft	0	51	137
Schuhherstellung	Fachkraft	0	50	284
Kunsthandwerkliche Schmuckwarenherstellung, Edelstein- und Edelmetallbearbeitung	Fachkraft	0	38	274
Holz- und Bautenschutz	Fachkraft	0	21	133
Sattlerei und Herstellung von Lederutensilien	Fachkraft	0	20	186
Uhrmacherhandwerk	Fachkraft	0	14	192
Handwerkliche Metall- und Glockengießerei	Fachkraft	0	14	314
Modellbau	Fachkraft	0	14	442
Bildhauerei	Fachkraft	*	7	*
Bauwerksabdichtung	Fachkraft	*	5	*
Orgel- und Harmoniumbau	Fachkraft	*	4	*
Schornsteinfeger/innen	Fachkraft	*	3	*
Gravur	Fachkraft	*	2	*

Streich- und Zupfinstrumentenbau	Fachkraft	*	2	*
Kunsthandwerkliche Metallgestaltung	Fachkraft	*	1	*
Wachszieherei	Fachkraft	*	1	*
Garn- und Seilherstellung	Fachkraft	*	1	*
Metallblasinstrumentenbau	Fachkraft	*	1	*
Drechslerei und Spielzeugherstellung	Fachkraft	*	1	*
Kunsthandwerkliche Keramikgestaltung	Fachkraft	*	0	*
Holzbe- und -verarbeitung (sonstige Spezialisierung)	Fachkraft	*	0	*
Pelzbe- und -verarbeitung	Fachkraft	*	0	*
Vergolderhandwerk	Fachkraft	*	0	*
Musikinstrumentenbau (sonstige Spezialisierung)	Fachkraft	*	0	*
Aufsicht und Führung - Medizin-, Orthopädie- und Rehatechnik	Meister	263	345	24
Aufsicht - Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Meister	248	334	26
Aufsicht - Hochbau	Meister	233	385	39
Aufsicht - Tiefbau	Meister	123	148	17
Aufsicht und Führung - Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	Meister	119	377	69
Aufsicht - Maler- und Lackierer-, Stuckateurarbeiten, Bauwerksabdichtung, Holz- und Bautenschutz	Meister	24	158	85
Aufsicht - Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau	Meister	21	67	69
Aufsicht und Führung - Holzbe- und -verarbeitung	Meister	14	110	87
Aufsicht - Bodenverlegung	Meister	14	27	50
Aufsicht und Führung - Leder-, Pelzherstellung- und -verarbeitung	Meister	4	12	70
Aufsicht - Körperpflege	Meister	0	219	153
Aufsicht - Reinigung	Meister	0	126	189
Aufsicht und Führung - Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	Meister	0	73	127
Aufsicht - Metallbau und Schweißtechnik	Meister	0	65	105
Aufsicht - Feinwerk- und Werkzeugtechnik	Meister	0	12	468
Aufsicht - Innenarchitektur, visuelles Marketing, Raumausstattung	Meister	*	6	*
Aufsicht - Naturstein- und Mineralaufbereitung- und -verarbeitung und Baustoffherstellung	Meister	*	5	*
Aufsicht und Führung - Textilverarbeitung	Meister	*	5	*
Aufsicht - Musikinstrumentenbau	Meister	*	5	*
Aufsicht und Führung - Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	Meister	*	2	*

Aufsicht - Metalloberflächenbehandlung	Meister	*	2	*
Aufsicht und Führung - Getränkeherstellung	Meister	*	2	*
Aufsicht - Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbinderei	Meister	*	2	*
Aufsicht - Kunsthandwerkliche Metallgestaltung	Meister	*	2	*
Aufsicht - Fototechnik und Fotografie	Meister	*	0	*
Aufsicht - Umweltschutztechnik	Meister	*	0	*
Aufsicht und Führung - Bestattungswesen	Meister	*	0	*
Aufsicht - Kunsthandwerk und bildende Kunst	Meister	*	0	*
Aufsicht - Kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung	Meister	*	0	*
Aufsicht und Führung - Verkauf	Fortbildung	596	1.528	61
Metallbau	Fortbildung	25	38	35
Facility-Management	Fortbildung	14	103	87
Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten	Fortbildung	11	22	50
Wirtschaftsinformatik	Fortbildung	6	84	93
Regenerative Energietechnik	Fortbildung	5	28	83
Konstruktion und Gerätebau	Fortbildung	0	178	269
Spanende Metallbearbeitung	Fortbildung	0	103	186
IT-Netzwerktechnik	Fortbildung	0	29	287
Holz-, Möbel- und Innenausbau	Fortbildung	0	25	186
Maschinenbau- und Betriebstechnik (sonstige Spezialisierung)	Fortbildung	0	14	141
Zweiradtechnik	Fortbildung	*	7	*
Maurerhandwerk	Fortbildung	*	3	*
Berufe für Stuckateurarbeiten	Fortbildung	*	0	*
Zimmerei	Fortbildung	*	0	*
Fotografie	Fortbildung	*	0	*
Kunsthandwerkliche Schmuckwarenherstellung, Edelstein- und Edelmetallbearbeitung	Fortbildung	*	0	*
Gravur	Fortbildung	*	0	*

Hinweis: Fachkräfteindikatoren werden bei Berufsgattungen, welche das Relevanzkriterium von mindestens zehn offenen Stellen in NRW nicht erfüllen, nicht ausgewiesen.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

Anhang 2: Berufsgattungen mit Handwerksanteil

Engpassrelation (Arbeitslose je 100 offener Stellen), Anzahl offener Stellen und Fachkräftelücke, im Jahresdurchschnitt 2021

Berufsuntergruppe	Anforderungs- niveau	Fachkräfte- lücke	Offene Stellen	Engpass- relation
Automatisierungstechnik	Fachkraft	204	423	52
Anlagen-, Behälter- und Apparatebau	Fachkraft	76	401	81
Metalloberflächenbehandlung	Fachkraft	54	235	77
Glasveredelung	Fachkraft	20	44	55
Baustoffherstellung	Fachkraft	16	42	61
Informations- und Telekommunikationstechnik	Fachkraft	0	876	106
Schornsteinbau	Fachkraft	0	16	152
Isolierung	Fachkraft	0	117	156
Verkauf von Elektro-, Elektronik- und Haushaltswaren	Fachkraft	0	163	157
Werkzeugtechnik	Fachkraft	0	306	170
Vertrieb (außer Informations- und Kommunikationstechnologien)	Fachkraft	0	651	192
Textilherstellung	Fachkraft	0	51	196
Buchbinderei und Druckweiterverarbeitung	Fachkraft	0	45	225
Drucktechnik	Fachkraft	0	180	239
Digital- und Printmediengestaltung	Fachkraft	0	222	565
Holzblasinstrumentenbau	Fachkraft	*	4	*
Feinoptik	Fachkraft	*	4	*
Glasapparatebau	Fachkraft	*	3	*
Mühlenprodukt- und Futtermittelherstellung	Fachkraft	*	7	*
Maskenbildnerei	Fachkraft	*	6	*
Textilgestaltung	Fachkraft	*	4	*
Klavier- und Cembalobau	Fachkraft	*	3	*
Lederherstellung	Fachkraft	*	2	*
Flechtwerkgestalter/innen, Bürsten- und Pinselmacher/innen	Fachkraft	*	1	*
Brauer/innen und Mälzer/innen	Fachkraft	*	1	*
Schiffbautechnik	Fachkraft	*	0	*
Industrielle Glasbläserei	Fachkraft	*	0	*
Glasapparatejustierung	Fachkraft	*	0	*
Weinküfer/innen	Fachkraft	*	0	*

Kunsthandwerkliche Glas-, Keramik- und Porzellanmalerei	Fachkraft	*	0	*
Kunsthandwerkliche Glasbläserei	Fachkraft	*	0	*
Aufsicht - Elektrotechnik	Meister	272	433	37
Aufsicht - Ver- und Entsorgung	Meister	9	19	55
Aufsicht - Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	Meister	0	14	120
Aufsicht - Energietechnik	Meister	*	6	*
Aufsicht und Führung - Textiltechnik und -produktion	Meister	*	3	*
Aufsicht - Metallerzeugung	Meister	*	1	*
Aufsicht - Industrielle Glasherstellung und -verarbeitung	Meister	*	0	*
Aufsicht und Führung - Technische Mediengestaltung	Meister	*	0	*
Buchhaltung	Fortbildung	75	2.188	97
Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit (sonstige Spezialisierung)	Fortbildung	45	100	55
IT-Systemadministration	Fortbildung	0	749	101
Kaufm. und techn. Betriebswirtschaft	Fortbildung	0	200	180
Aufsicht - Bau- und Transportgeräteführung	Fortbildung	*	4	*
Produkt- und Industriedesign	Fortbildung	*	4	*
Parkettverlegung	Fortbildung	*	1	*
Gewässer-, Immissionsschutz- und Abfallbeauftragte	Fortbildung	*	1	*
Buchbinderei und Druckweiterverarbeitung	Fortbildung	*	1	*
Steinmetztechnik	Fortbildung	*	0	*
Gewässer-, Immissionsschutz- und Abfallbeauftragte	Fortbildung	*	0	*
Raumausstattung	Fortbildung	*	0	*
Bildhauerei	Fortbildung	*	0	*
Vergolderhandwerk	Fortbildung	*	0	*
Orgel- und Harmoniumbau	Fortbildung	*	0	*

Hinweis: Fachkräfteindikatoren werden bei Berufsgattungen, welche das Relevanzkriterium von mindestens zehn offenen Stellen in NRW nicht erfüllen, nicht ausgewiesen.

Quelle: KOFA-Berechnung auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2022

Anhang 3: Zuordnung der KldB 2010 zu den Handwerksmeisterberufen

KldB	Berufsuntergruppe	zugehörige Meisterberufe
Überwiegend handwerkliche Berufsgattungen		
21293	Aufsicht - Naturstein- und Mineralaufbereitung und -verarbeitung und Baustoffherstellung	Werkstein- und Terrazzohersteller-Handwerk (ab 01.07.2021, vorher: Betonstein- und Terrazzohersteller-Handwerk); Steinmetz- und Steinbildhauer-Handwerk
22393	Aufsicht und Führung - Holzbe- und verarbeitung	Böttcher-Handwerk; Bürsten- und Pinselmacher-Handwerk; Korb- und Flechtwerkgestalter-Handwerk (ab 18.06.2011); Korbmacher-Handwerk (bis 17.06.2011); Tischler-Handwerk
23393	Aufsicht - Fototechnik und Fotografie	Fotografen-Handwerk
23493	Aufsicht - Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbinderei	Buchbinder-Handwerk; Buchdrucker: Schriftsetzer, Drucker-Handwerk (bis 17.06.2011); Drucker-Handwerk (ab 18.06.2011); Print- und Medientechnologen-Handwerk (ab 01.07.2021, Siebdrucker-, Drucker- und Flexografen-Handwerk zusammengelegt)
24393	Aufsicht - Metalloberflächenbehandlung	Galvaniseure-Handwerk
24493	Aufsicht - Metallbau und Schweißtechnik	Metallbauer-Handwerk
24593	Aufsicht - Feinwerk- und Werkzeugtechnik	Büchsenmacher-Handwerk; Chirurgiemechaniker-Handwerk; Feinwerkmechaniker-Handwerk; Präzisionswerkzeugmechaniker-Handwerk (ab 01.07.2021, vorher: Schneidwerkzeug-mechaniker-Handwerk); Uhrmacher-Handwerk
25293	Aufsicht und Führung - Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	Boots- und Schiffbauer-Handwerk; Karosserie- und Fahrzeugbauer-Handwerk; Kraftfahrzeugtechniker-Handwerk; Land- und Baumaschinenmechaniker-Handwerk (ab 01.07.2021, vorher: Landmaschinenmechaniker-Handwerk); Zweiradmechaniker-Handwerk
27293	Aufsicht und Führung - Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	Modellbauer-Handwerk
28293	Aufsicht und Führung - Textilverarbeitung	Damen- und Herrensneider-Handwerk; Maßschneider-Handwerk; Modisten-Handwerk; Segelmacher-Handwerk
28393	Aufsicht und Führung - Leder-, Pelzherstellung und -verarbeitung	Gerber-Handwerk; Handschuhmacher-Handwerk; Kürschner-Handwerk; Orthopädieschuhmacher-Handwerk; Sattler und Feintäschner-Handwerk; Schuhmacher-Handwerk
29193	Aufsicht und Führung - Getränkeherstellung	Weinküfer-Handwerk
29293	Aufsicht und Führung - Lebensmittel- und Genussmittelherstellung	Konditoren-Handwerk; Müller-Handwerk
32193	Aufsicht - Hochbau	Maurer und Betonbauer-Handwerk
32293	Aufsicht - Tiefbau	Straßenbauer-Handwerk
33193	Aufsicht - Bodenverlegung	Parkettleger-Handwerk
33293	Aufsicht - Maler- und Lackierer-, Stuckateurarbeiten, Bauwerksabdichtung, Holz- und Bautenschutz	Holz- und Bautenschützer; Maler und Lackierer-Handwerk; Stuckateur-Handwerk
33393	Aufsicht - Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserei, Rollladen- und Jalousiebau	Rollladen- und Jalousiebauer-Handwerk (bis 17.06.2011); Rollladen- und Sonnenschutztechniker-Handwerk (ab 18.06.2011); Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer-Handwerk; Zimmerer-Handwerk

34293	Aufsicht - Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Installateur und Heizungsbauer-Handwerk; Kälteanlagenbauer-Handwerk; Klempner-Handwerk; Ofen- und Luftheizungsbauer
42293	Aufsicht - Umweltschutztechnik	Schornsteinfeger-Handwerk
54193	Aufsicht - Reinigung	Gebäudereiniger-Handwerk; Textilreiniger-Handwerk
82393	Aufsicht - Körperpflege	Friseur-Handwerk; Kosmetikergewerbe
82493	Aufsicht und Führung - Bestattungswesen	Bestatter
82593	Aufsicht und Führung - Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	Augenoptiker- Handwerk; Hörakustiker-Handwerk; Hörgeräteakustiker-Handwerk; Orthopädietechniker-Handwerk; Zahntechniker-Handwerk
93293	Aufsicht - Innenarchitektur, visuelles Marketing, Raumausstattung	Raumausstatter-Handwerk
93393	Aufsicht - Kunsthandwerk und bildende Kunst	Drechsler (Elfenbeinschnitzer) und Holzspielzeugmacher-Handwerk; Holzbildhauer-Handwerk; Vergolder-Handwerk; Wachszieher-Handwerk
93493	Aufsicht - Kunsthandwerkliche Keramik- und Glasgestaltung	Glas- und Porzellanmaler-Handwerk; Keramiker-Handwerk
93593	Aufsicht - Kunsthandwerkliche Metallgestaltung	Edelsteinschleifer und -graveure-Handwerk; Gold- und Silberschmiede-Handwerk; Graveure-Handwerk; Metallbildner-Handwerk; Schilder- und Lichtreklamehersteller-Handwerk
93693	Aufsicht - Musikinstrumentenbau	Handzuginstrumentenmacher-Handwerk; Holzblasinstrumentenmacher-Handwerk; Klavier- und Cembalobauer-Handwerk; Metallblasinstrumentenmacher-Handwerk; Orgel- und Harmoniumbauer-Handwerk; Zupfinstrumentenmacher-Handwerk
Überwiegend handwerkliche Berufsgattungen		
21393	Aufsicht – Industrielle Glasherstellung und -verarbeitung	Feinoptiker-Handwerk; Glasbläser und Glasapparatebauer-Handwerk; Glasveredler-Handwerk
22193	Aufsicht – Kunststoff- und Kautschukherstellung und -verarbeitung	Mechanikermeister für Reifen- und Vulkanisationstechnik (ab 18.06.2011); Vulkaniseur und Reifenmechaniker-Handwerk (bis 17.06.2011)
23293	Aufsicht und Führung – Technische Mediengestaltung	Buchdrucker: Schriftsetzer, Drucker-Handwerk (bis 17.06.2011); Flexografen-Handwerk (bis 30.06.2021); Print- und Medientechnologen-Handwerk (ab 01.07.2021, Siebdrucker-, Drucker- und Flexografen-Handwerk zusammengelegt, jetzt in KldB 23493)
24193	Aufsicht – Metallerzeugung	Metall- und Glockengießer-Handwerk
26293	Aufsicht – Energietechnik	Elektromaschinenbauer-Handwerk
26393	Aufsicht – Elektrotechnik	Elektrotechniker-Handwerk; Informationstechniker-Handwerk
28193	Aufsicht und Führung - Textiltechnik und -produktion	Seiler-Handwerk; Sticker-Handwerk (bis 17.06.2011); Textilgestalter-Handwerk (ab 18.06.2011); Weber-Handwerk (bis 17.06.2011)
34393	Aufsicht - Ver- und Entsorgung	Behälter- und Apparatebauer-Handwerk

Quelle: ZDH (2021)

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen/Autoren

Dr. Lydia Malin
Helen Hickmann
Vico Kutz
Dirk Werner

Kontaktdaten

Dr. Lydia Malin
Telefon: 0221 4981850
E-Mail: malin@iwkoeln.de

Helen Hickmann
Telefon: 0221 4981421
E-Mail: hickmann@iwkoeln.de

Gestaltung und Produktion

neues handeln AG

Stand

Mai 2022

