

# Fachkräfte finden im Handwerk

Mitarbeitergewinnung, Employer Branding und Azubi-Recruiting



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	3
<b>Das Ausmaß der Krise</b> .....	4
<b>Die wirtschaftlichen Folgen</b> .....	6

## Vorwort

---

Liebe Handwerksmeisterin, lieber Handwerksmeister, wenn Sie dieses Buch aufgeschlagen haben, dann kennen Sie das Problem. Vielleicht kennen Sie es sogar zu gut.

Der Auftrag liegt auf dem Tisch. Der Kunde wartet. Das Material ist bestellt. Aber es fehlt jemand, der die Arbeit macht. Nicht, weil Sie keine Aufträge haben – sondern weil Sie keine Leute finden.

Das ist die bittere Realität des deutschen Handwerks im Jahr 2026. Die Auftragsbücher sind voll, die Werkstätten sind unterbesetzt. Nicht ganz leer natürlich – aber leerer, als sie sein müssten. Und leerer, als sie sein dürften, wenn wir ehrlich sind.

Die Zahlen sind bekannt: Über 250.000 offene Stellen im Handwerk. Jeder zweite Betrieb kann Aufträge nicht annehmen, weil Personal fehlt. Jeder dritte Betrieb sucht seit über einem Jahr erfolglos einen Gesellen. Die demografische Kurve zeigt nach unten, die Babyboomer gehen in Rente, und die Jugendlichen strömen an die Universitäten statt in die Werkstätten.

Ich will Ihnen in diesem Buch keine schöngefärbte Geschichte erzählen. Die Lage ist ernst. Aber ich will Ihnen auch zeigen, dass sie nicht aussichtslos ist. Denn ich kenne Betriebe – viele Betriebe –, die trotz Fachkräftemangel gute Leute finden. Die ihre Ausbildungsplätze besetzen. Die Gesellen abwerben, statt abgeworben zu werden. Die Wartelisten für Bewerbungen haben. Was machen diese Betriebe anders?

Genau darum geht es in diesem Buch. Es ist kein theoretisches Werk über Arbeitsmarktpolitik. Es ist ein praktischer Leitfaden für Handwerksbetriebe, die jetzt – heute – anfangen wollen, ihre Personalgewinnung auf neue Beine zu stellen.

### **Was dieses Buch ist:**

- Ein Praxis-Leitfaden mit konkreten Maßnahmen, die Sie sofort umsetzen können
- Geschrieben für Handwerksmeister, nicht für HR-Abteilungen von Großkonzernen
- Mit Beispielen aus echten Handwerksbetrieben
- Mit Checklisten, Muster-Texten und Schritt-für-Schritt-Anleitungen
- Mit den aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen (AGG, BBiG, Fachkräfteeinwanderungsgesetz)

### **Was dieses Buch nicht ist:**

- Ein Klagelied über den Fachkräftemangel (davon gibt es genug)
- Ein wissenschaftliches Werk (dafür haben Sie keine Zeit)
- Eine Garantie (die gibt es bei Personal nie)

Am Ende jedes Kapitels finden Sie eine Zusammenfassung und konkrete Handlungsempfehlungen. Im Anhang warten Muster-Stellenanzeigen, Checklisten und weiterführende Links auf Sie.

Packen wir es an. Denn Mitarbeiter zu finden ist auch ein Handwerk – und Handwerk kann man lernen.

---

# Kapitel 1: Der Fachkräftemangel im Handwerk – Zahlen, Fakten, Dramatik

## Das Ausmaß der Krise

Lassen Sie uns zuerst die Fakten auf den Tisch legen. Nicht um zu jammern – sondern um zu verstehen, womit wir es zu tun haben. Nur wer das Problem kennt, kann die richtigen Lösungen finden.

Das deutsche Handwerk beschäftigt rund 5,6 Millionen Menschen in über einer Million Betrieben. Es erwirtschaftet einen Jahresumsatz von über 700 Milliarden Euro. Das Handwerk ist das Rückgrat der deutschen Wirtschaft – und dieses Rückgrat hat ein ernstes Problem.

### Die Zahlen im Überblick

Kennzahl	Wert (Stand 2025/2026)
Offene Stellen im Handwerk	ca. 250.000
Unbesetzte Ausbildungsplätze	ca. 60.000 pro Jahr
Betriebe mit Personalmangel	ca. 52 %
Durchschnittsalter der Beschäftigten	43,7 Jahre
Handwerker in Rente bis 2035	ca. 1,4 Millionen
Nachwuchs aus Ausbildung bis 2035	ca. 800.000 (Prognose)
Netto-Verlust bis 2035	ca. 600.000 Fachkräfte

Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Bundesagentur für Arbeit, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Die Lücke zwischen den Handwerkern, die in Rente gehen, und denen, die nachkommen, wird sich bis 2035 auf rund 600.000 vergrößern. Das ist keine Prognose von Pessimisten – das ist die mittlere Variante der Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts.

### Die demografische Zeitbombe

Um das Problem zu verstehen, muss man einen Blick auf die Altersstruktur werfen. Die geburtenstarken Jahrgänge 1955 bis 1969 – die sogenannten Babyboomer – stellen heute einen

erheblichen Teil der erfahrenen Fachkräfte im Handwerk. Diese Jahrgänge gehen zwischen 2020 und 2035 in den Ruhestand.

Gleichzeitig schrumpfen die nachrückenden Jahrgänge. Während 1964 noch über 1,3 Millionen Kinder in Deutschland geboren wurden, waren es 2023 nur noch rund 693.000 – fast eine Halbierung. Weniger junge Menschen bedeuten weniger potenzielle Auszubildende, weniger Gesellen, weniger Meister.

**Die Rechnung ist einfach:** Wenn jedes Jahr mehr erfahrene Handwerker ausscheiden als junge nachkommen, schrumpft die Belegschaft. Und genau das passiert. Nicht irgendwann in der Zukunft – jetzt.

### Welche Gewerke besonders betroffen sind

Der Fachkräftemangel trifft nicht alle Gewerke gleich hart. Besonders dramatisch ist die Lage in folgenden Bereichen:

**Kritisch (Vakanzeit über 200 Tage):** - Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK) - Elektrohandwerk - Kälte- und Klimatechnik - Metallbau

**Sehr angespannt (Vakanzeit 150–200 Tage):** - Dachdecker - Zimmerer - Maurer und Betonbauer - Anlagenmechaniker

**Angespannt (Vakanzeit 100–150 Tage):** - Tischler und Schreiner - Maler und Lackierer - Fliesen-, Platten- und Mosaikleger - Feinwerkmechaniker

Die Vakanzeit gibt an, wie lange eine Stelle im Durchschnitt unbesetzt bleibt. Im SHK-Bereich sind es mittlerweile über 230 Tage – das sind fast acht Monate, bis eine ausgeschriebene Stelle besetzt werden kann. Acht Monate, in denen Aufträge liegen bleiben.

*Achtung: Die Vakanzeiten sind Durchschnittswerte der Bundesagentur für Arbeit. In ländlichen Regionen und bei spezialisierten Tätigkeiten können sie deutlich höher liegen. In manchen SHK-Betrieben auf dem Land wird eine offene Gesellenstelle faktisch überhaupt nicht mehr besetzt – der Betrieb arbeitet dauerhaft unterbesetzt.*

### Regionale Unterschiede

Der Fachkräftemangel ist kein einheitliches Phänomen. Er variiert stark je nach Region:

**Süddeutschland (Bayern, Baden-Württemberg):** Extrem angespannt. Die starke Industrie konkurriert mit dem Handwerk um Fachkräfte. Die hohen Lebenshaltungskosten in Städten wie München, Stuttgart oder Freiburg machen es schwer, Handwerkerlöhne zu zahlen, die für eine Wohnung reichen.

**Ostdeutschland (außer Berlin):** Angespannt, aber aus anderem Grund. Hier fehlt es weniger an Aufträgen als an jungen Menschen. Die Abwanderung in die westdeutschen Ballungsräume hält seit Jahrzehnten an. Wer in Görlitz oder Cottbus einen SHK-Betrieb führt, konkurriert nicht nur mit anderen Handwerksbetrieben – sondern mit Arbeitgebern in Dresden, Leipzig und Berlin.

**Norddeutschland:** Gemischt. In den Küstenregionen und auf dem Land angespannt, in Hamburg und Bremen etwas entspannter – aber auch hier mit steigender Tendenz.

**Westdeutschland (NRW, Hessen, Rheinland-Pfalz):** Stark abhängig von der lokalen Wirtschaftsstruktur. In industriestarken Regionen ist die Konkurrenz um Fachkräfte besonders hart.

*Praxis-Tipp: Prüfen Sie die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit für Ihre Region und Ihr Gewerk. Die Daten werden halbjährlich aktualisiert und zeigen Ihnen, wie angespannt der Markt in Ihrem konkreten Umfeld ist. Sie finden die Analyse kostenlos unter [statistik.arbeitsagentur.de](http://statistik.arbeitsagentur.de).*

## Die wirtschaftlichen Folgen

### Umsatzverluste durch Personalmangel

Was bedeutet der Fachkräftemangel konkret für Ihren Betrieb? Rechnen wir es durch:

#### Beispielrechnung: SHK-Betrieb mit 8 Mitarbeitern

Ein SHK-Geselle erwirtschaftet bei einem durchschnittlichen Verrechnungssatz von 65 Euro pro Stunde und 1.600 produktiven Stunden pro Jahr einen Umsatz von 104.000 Euro. Wenn eine Gesellenstelle sechs Monate unbesetzt bleibt, sind das 52.000 Euro entgangener Umsatz.

Dazu kommen indirekte Kosten: - Überlastung der vorhandenen Mitarbeiter → höherer Krankenstand - Längere Wartezeiten für Kunden → Auftragsverluste - Stress und Frust → Kündigung weiterer Mitarbeiter (Dominoeffekt) - Abgelehnte Aufträge → Kunden wandern zur Konkurrenz

**Die Gesamtkosten einer unbesetzten Stelle** liegen typischerweise beim 1,5- bis 2-fachen des entgangenen Umsatzes – also bei 78.000 bis 104.000 Euro pro Jahr.

Kostenart	Betrag (geschätzt)
Entgangener Umsatz (6 Monate)	52.000 €
Überstunden bestehendes Team	8.000 €
Mehrkosten durch Verzögerungen	5.000 €
Recruiting-Kosten (Anzeigen, Zeit)	3.000 €
Kundenverlust (langfristig)	15.000 €
<b>Gesamtkosten</b>	<b>83.000 €</b>

Das sind keine abstrakten Zahlen. Das ist bares Geld, das Ihrem Betrieb fehlt. Und das erklärt, warum Investitionen in die Personalgewinnung keine Ausgaben sind – sondern sich direkt rechnen.

### Die Abwärtsspirale

Das eigentlich Gefährliche am Fachkräftemangel ist nicht die einzelne unbesetzte Stelle. Es ist die Dynamik, die entsteht, wenn das Problem chronisch wird:

1. **Stelle bleibt unbesetzt** → Arbeit verteilt sich auf weniger Schultern
2. **Team ist überlastet** → Krankenstand steigt, Motivation sinkt
3. **Aufträge werden abgelehnt** → Umsatz sinkt, Kunden wandern ab
4. **Betriebsklima leidet** → Weitere Mitarbeiter kündigen
5. **Ruf als Arbeitgeber verschlechtert sich** → Noch schwerer, neue Leute zu finden
6. **Investitionen bleiben aus** → Betrieb wird unattraktiver
7. → Zurück zu Punkt 1, nur schlimmer

Diese Abwärtsspirale ist real. Sie ist der Grund, warum manche Betriebe schließen müssen – nicht weil ihnen Aufträge fehlen, sondern weil ihnen Leute fehlen. Laut ZDH-Umfragen denken rund 12 Prozent der Handwerksbetriebe über eine Betriebsaufgabe wegen Personalmangels nach.

*Praxis-Tipp: Wenn Sie merken, dass die Abwärtsspirale in Ihrem Betrieb begonnen hat, handeln Sie sofort. Nicht nächsten Monat. Nicht nach der nächsten Saison. Jetzt. Jeder Monat, in dem Sie die Personalgewinnung aufschieben, macht das Problem größer und die Lösung teurer.*

---

**Dies ist eine Leseprobe.** Das vollständige Buch ist als PDF und Taschenbuch erhältlich auf [werkstatt-ratgeber.de/buecher](http://werkstatt-ratgeber.de/buecher)