

Das Handwerk – Wirtschaftsmacht mit Zukunft Trends – Herausforderungen – Perspektiven

Fachtagung des Vereins zur Förderung des Handwerks e.V.
am 12. Oktober 2013 in Bozen

Prof. Dr. Gunther Friedl

Ludwig-Fröhler-Institut

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Gefördert durch:



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

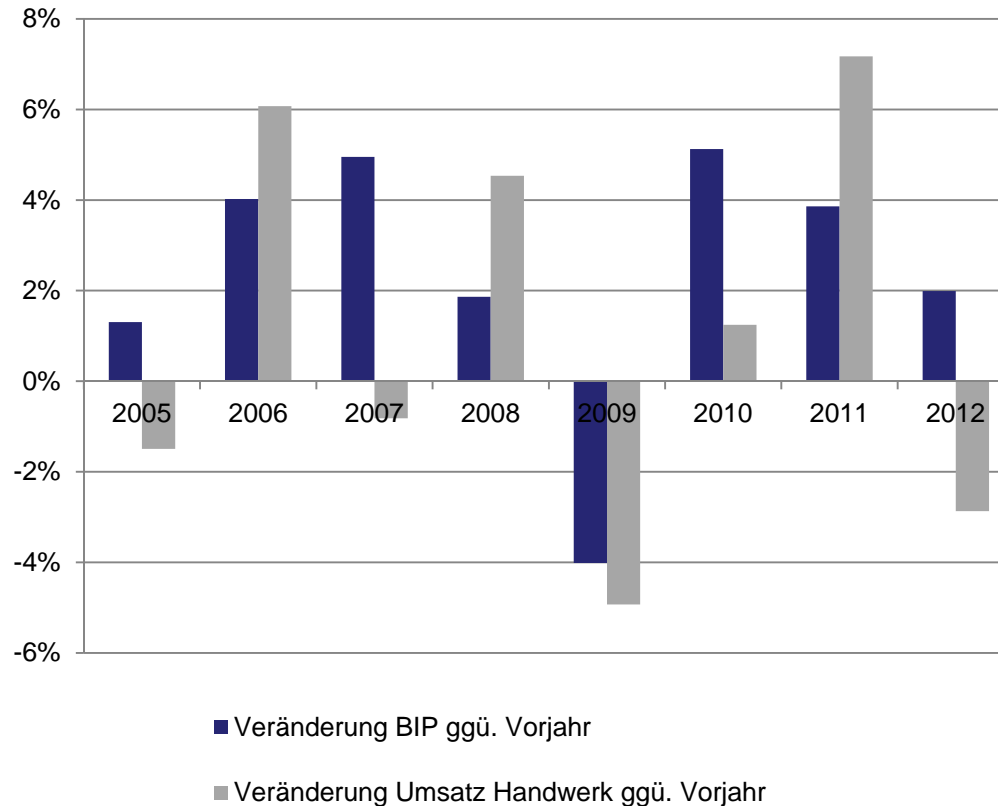
Das Handwerk ist in Deutschland ein bedeutender Wirtschaftsfaktor

	Handwerk	Agrarsektor	TOP 5*	Deutschland
Anzahl an Unternehmen	900.000	370.000	5	3.600.000
Anzahl an Mitarbeitern	4,8 Mio.	1,3 Mio.	1,4 Mio.	41 Mio.
Umsatz bzw. BIP	500 Mrd. €	20 Mrd. €	500 Mrd. €	2.600 Mrd. €

Quelle: Statistisches Bundesamt, ZDH, Süddeutsche Zeitung, eigene Berechnung

*) VW, Daimler, E.ON, Siemens, Metro

Das Handwerk ist im Schnitt der letzten Jahre etwas schwächer als die Gesamtwirtschaft gewachsen

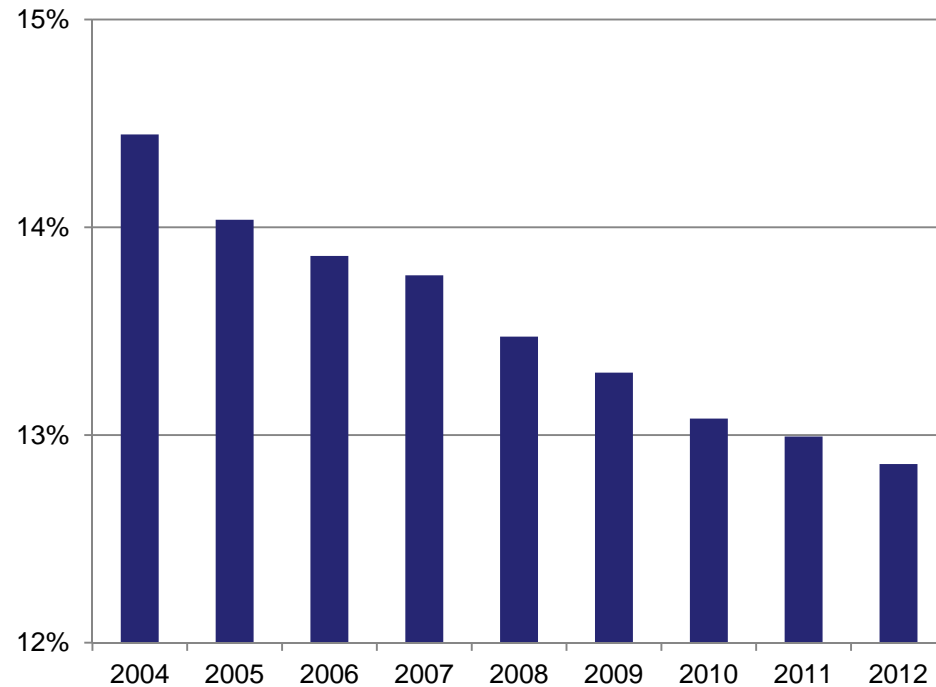


- Von 2004 bis 2012 wuchs das BIP in Deutschland um durchschnittlich 2,4%
- Der Umsatz im Handwerk stieg um deutlich geringere 1,0%

Quelle: Statistisches Bundesamt, ZDH

09.10.2013

Das rückläufige Gewicht des Handwerks wird am Anteil an den Erwerbstätigenzahlen deutlich



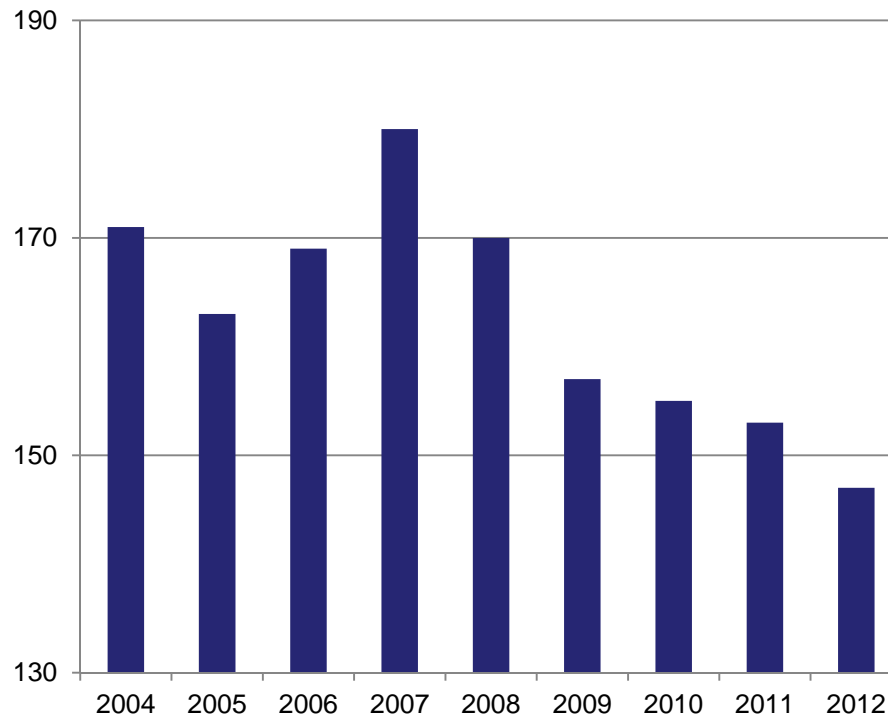
■ Anteil Handwerksbeschäftigte an Erwerbstätigen

- Zwischen 2004 und 2012 ging der Anteil der Beschäftigten im Handwerk an allen Erwerbstätigen von 14,5% auf 12,9% zurück

Quelle: ZDH

09.10.2013

Besonders gravierend ist der erhebliche Rückgang der Zahl der Auszubildenden



■ Anzahl der Auszubildenden
(Neuanfänger) in Tausend

- Seit 2007 geht die Zahl der neuen Auszubildenden jährlich im Schnitt um 3,3% zurück
- Trotzdem beginnen immer noch mehr als ein Viertel der Auszubildenden ihre Ausbildung im Handwerk

Quelle: Statistisches Bundesamt, ZDH

Für die rückläufige Bedeutung des Handwerks Gibt es eine Reihe von Gründen

Makroökonomische Gründe

- Geringe Attraktivität des Handwerks für den Nachwuchs
- Rückgang der Zahl der Hauptschüler
- Zunehmende Industrialisierung einzelner Teile der Wertschöpfung in vielen Bereichen des Handwerks
- Überproportionale Belastung kleiner Handwerksunternehmen durch zunehmende Regulierung

Unternehmensbezogene Gründe

- Nicht immer klare strategische Positionierung
- Schwächen in der Kommunikation mit den Kunden
- Teilweise Schwächen bei der Anwendung betriebswirtschaftlicher Instrumente
 - Marktanalyse
 - Finanzen und Controlling
 - Personalführung
 - ...

Eine Fokussierung auf seine Stärken kann dem Handwerk Wachstumsimpulse verleihen

Markttrends und Zukunftschancen

- Individualisierung
- Alterung und Seniorenmarkt
- Energiewende
- Gesellschaftlicher Wertewandel und veränderte Konsumtrends

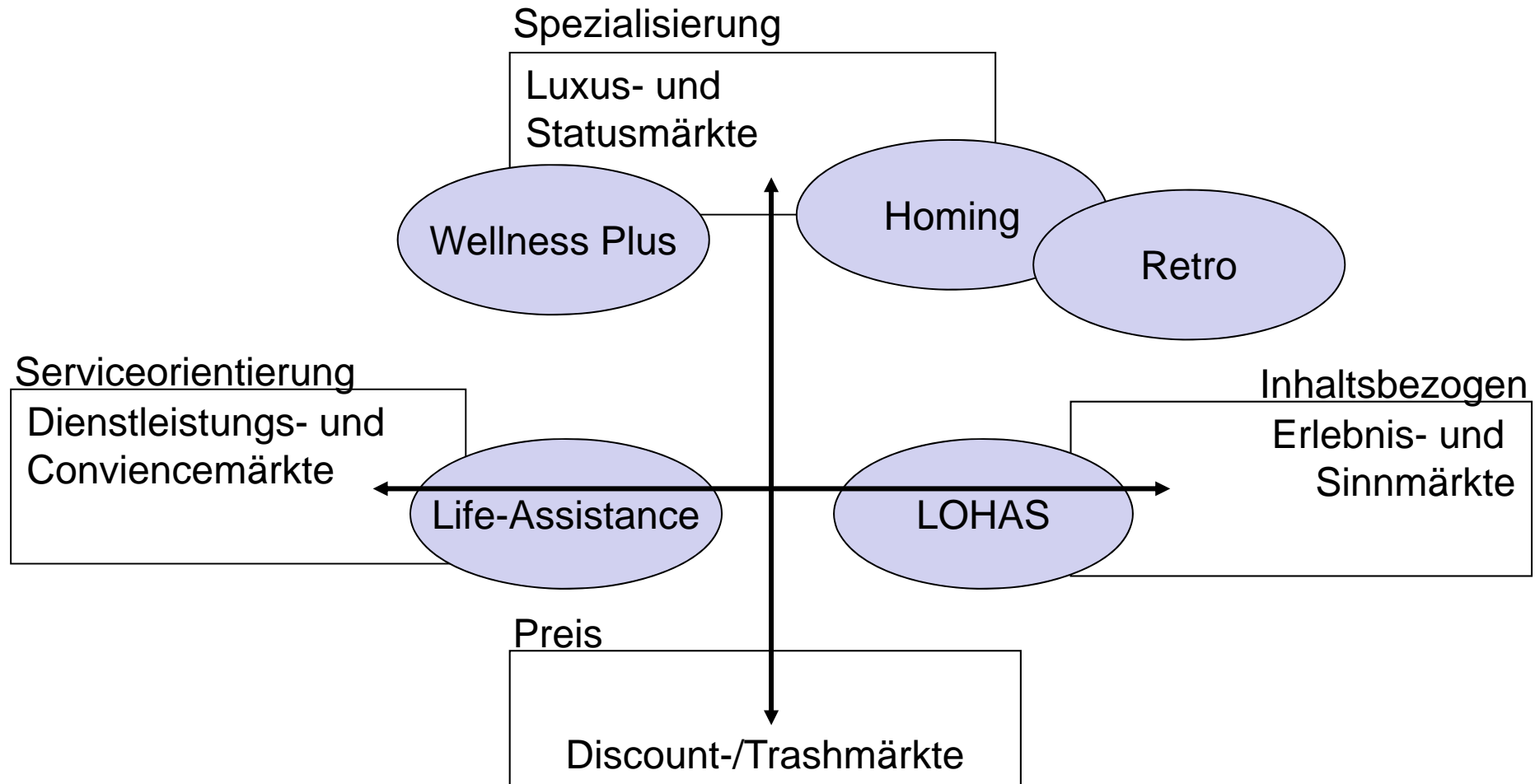
Stärken des Handwerks

- Individuelle Fertigung und Flexibilität
- Glaubwürdigkeit durch direkten Kontakt, regionalen Bezug und Tradition
- Nachhaltigkeit durch Ressourceneffizienz (Reparatur statt Neukauf)
- Breites Tätigkeitsspektrum und familiäres Klima

Für künftiges Wachstum muss sich das Handwerk auf seine Kompetenzen konzentrieren und Schwächen ernst nehmen

- Eine Fokussierung auf individuelle Wertarbeit ist die richtige Antwort auf Konsumtrends
- Die Kundenkommunikation muss schneller und professioneller werden
- Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit auf allen Stufen der Wertschöpfungskette wird noch bedeutender
- Individuelle Angebote und eine Standardisierung von Prozessen schließen sich nicht aus
- Die Anwendung betriebswirtschaftlichen Standardwissens wird im Wettbewerb wichtiger
- Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräfteversorgung müssen langfristig und vorausschauend geplant werden

Beispiel 1: Wichtige Zielgruppen für das Handwerk



Quelle: Seminar für Handwerkswesen (2005), S. 78

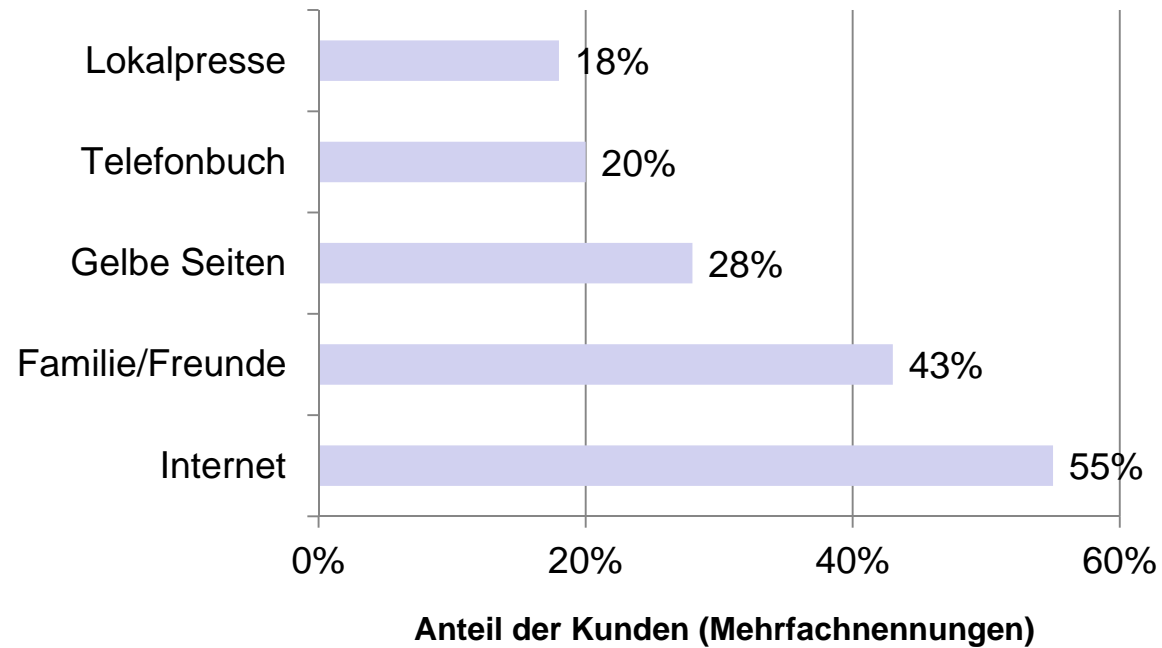
Beispiel 2:

Die Energiewende bietet große Marktchancen für das Handwerk

- Energieeffizientes Bauen
- Energetische Gebäudesanierung
- Erneuerbare Energien
- Dezentrale
Energieversorgungssysteme
- Erbringung von
Energiedienstleistungen
- Elektromobilität

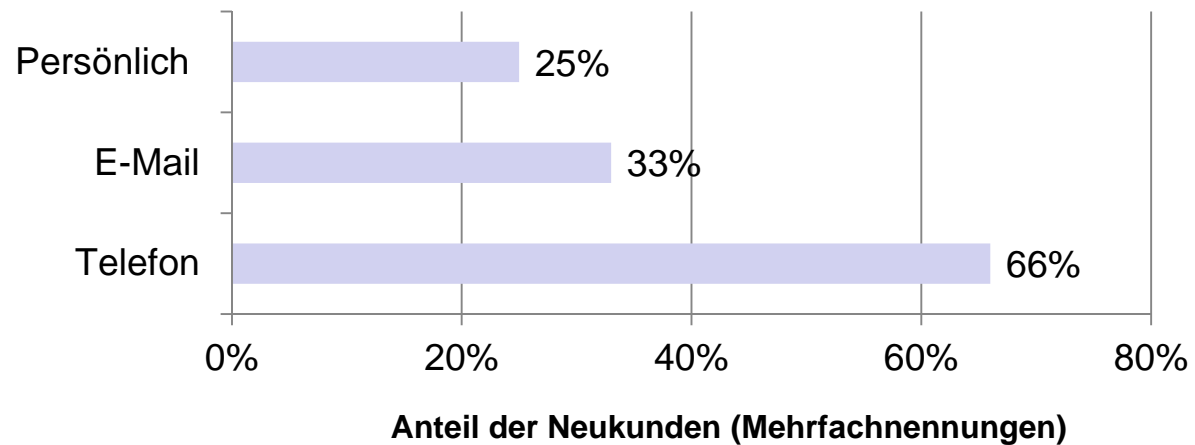


Wo Kunden nach Handwerkern suchen



Quelle: Innofact AG (2012)

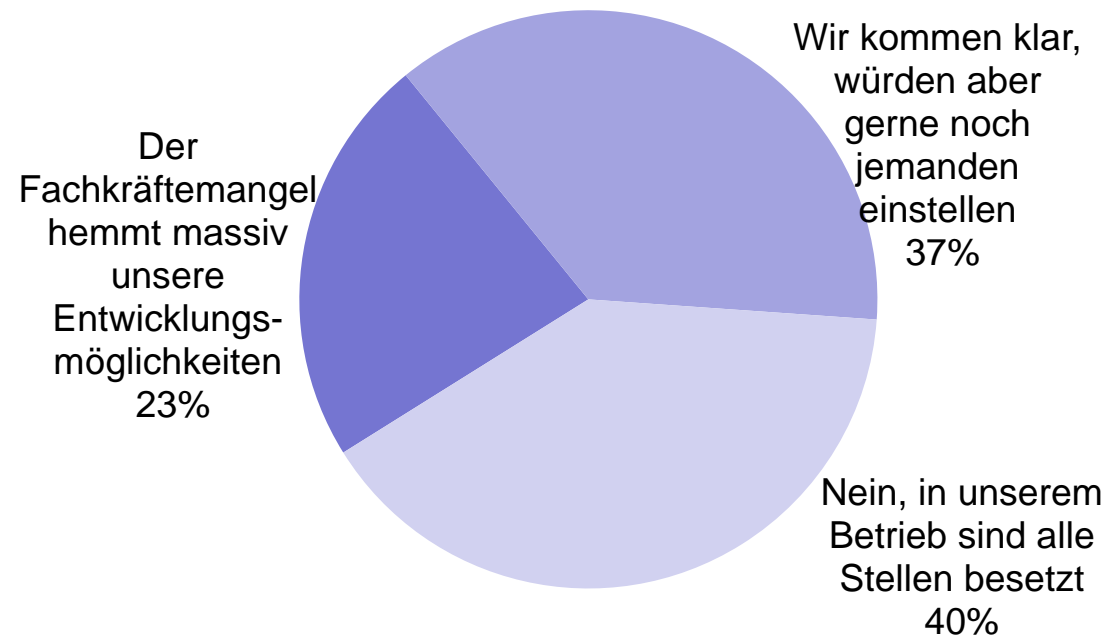
Wie Neukunden Kontakt aufnehmen



Quelle: WinLocal GmbH (2012)

Beispiel 4: Der Fachkräftemangel hemmt die wirtschaftliche Entwicklung

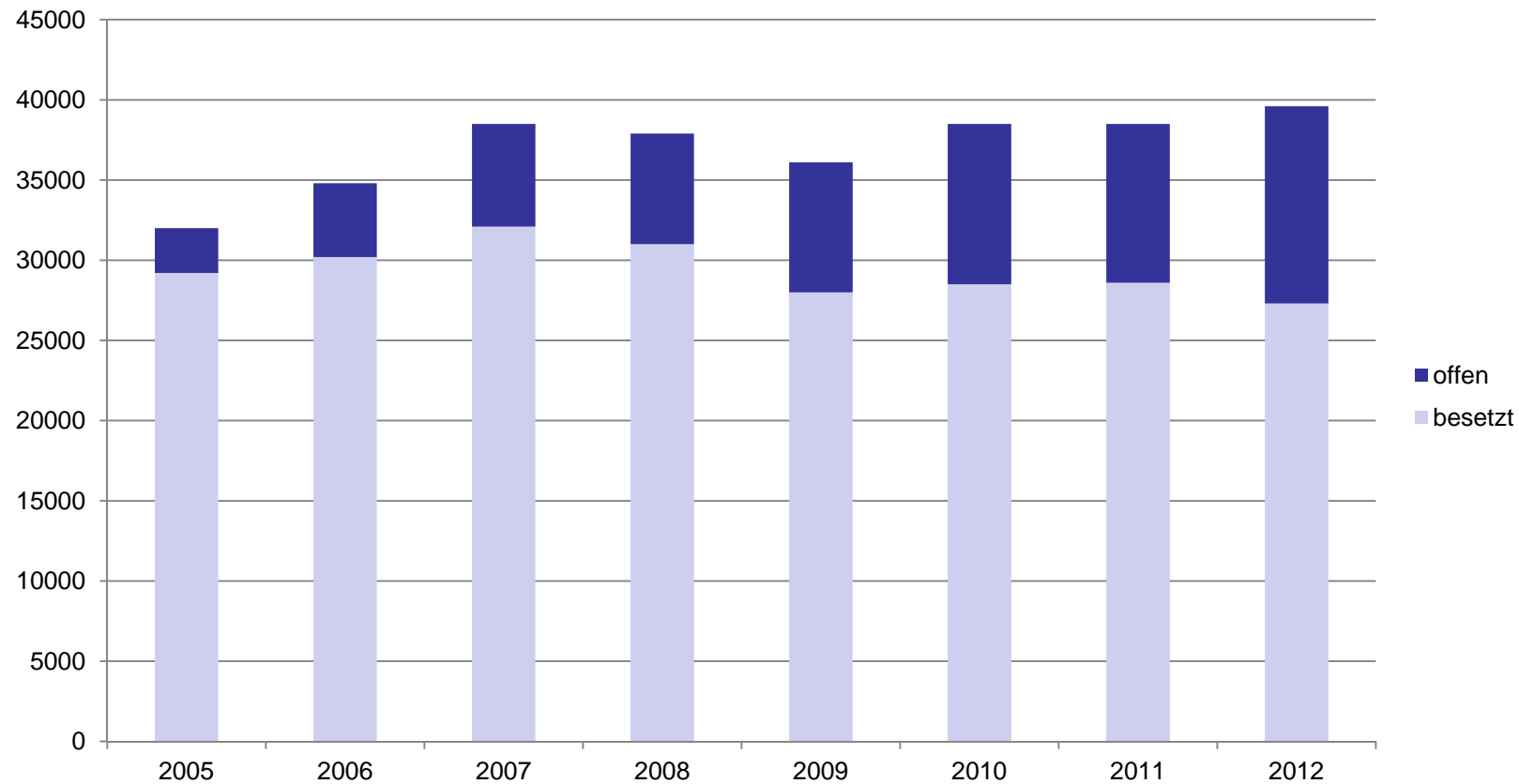
**60% der Handwerksunternehmen haben offene Stellen,
die Sie gerne besetzen würden**



Quelle: Handwerkskammer für München und Oberbayern

Beispiel 4: Der Fachkräftemangel hemmt die wirtschaftliche Entwicklung

Ein Viertel aller Lehrstellen in Bayern ist unbesetzt



Quelle: Bayerischer Handwerkstag

09.10.2013

Beispiel 4: Ausbildungsabbrüche verhindern

- Das Handwerk weist mit ca. 28 % im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (ca. 24 %) eine überproportional hohe Abbruchquote in der betrieblichen Ausbildung auf
- Besonders bedenklich: 70 % der Jugendlichen geben an, dass es sich bei dem ergriffenen Beruf um den Wunschberuf handelte, in dem 75 % der Jugendlichen bereits ein Praktikum absolvierten
- Ausbildungsabbrüche vollziehen sich schnell: in ca. 40 % der Fälle dauert es von den ersten Anzeichen bis zum Abbruch weniger als 2 Monate
- Ausbildungsabbrüche sind kein klassisches Phänomen der Probezeit: ca. 1/3 der Abbrüche entfallen noch auf das 2. Lehrjahr
- Frühindikatoren für einen Abbruch nach Angaben der betroffenen Betriebe: häufig unentschuldigte Fehlzeiten, Desinteresse, Lustlosigkeit

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (2012), S. 167-168; Greilinger (2013), S. 44-50

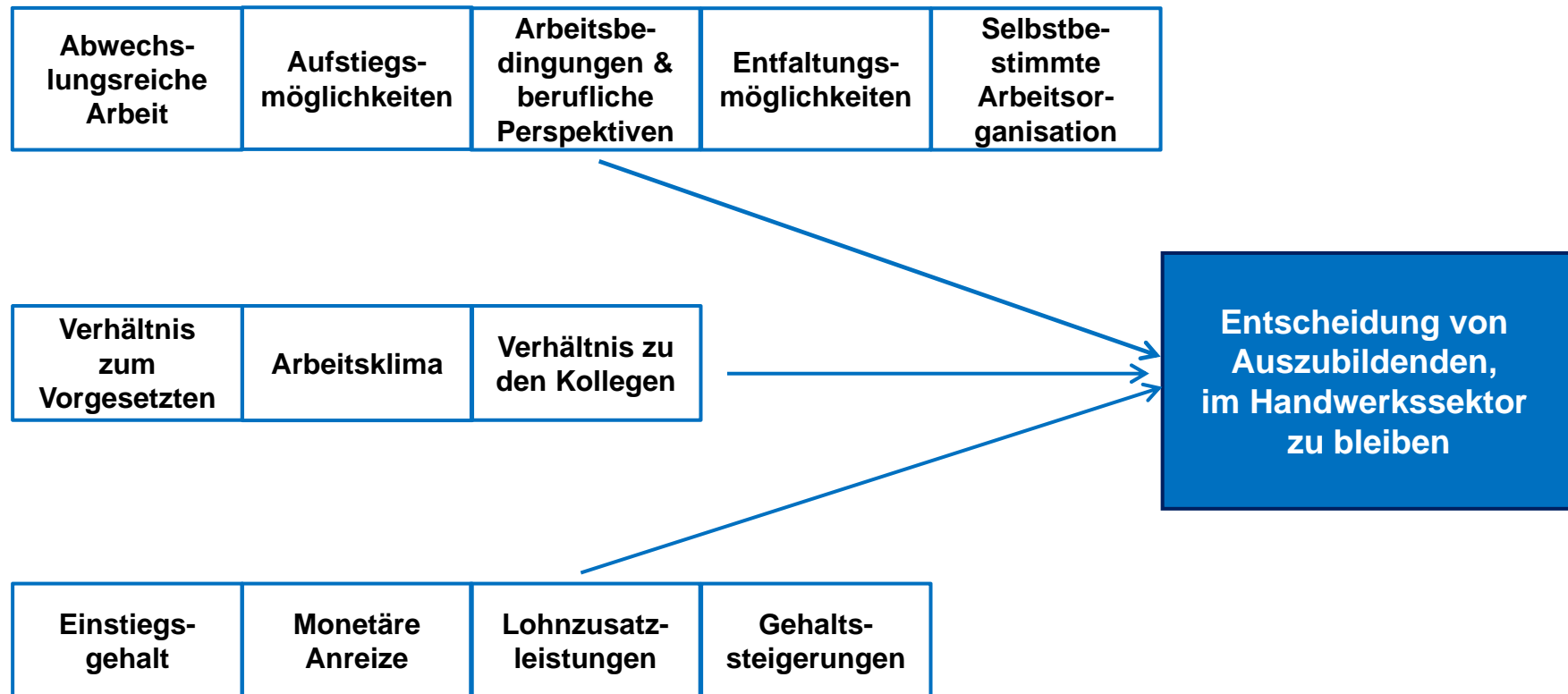
Beispiel 4: Ausbildungsabbrüche verhindern

- Gründe für den Abbruch
 - Sicht der Betriebe:
unentschuldigte Fehlzeiten, nicht ausreichende Leistungen der Jugendlichen und fehlende Motivation, Unpünktlichkeit, mangelnde Umgangsformen
 - Sicht der ehemaligen Auszubildenden:
belastendes Betriebsklima, übertragene Tätigkeiten und Umstände, unter denen diese Tätigkeiten erledigt werden sollten (vorwiegend Routinetätigkeiten, Zeit- und Leistungsdruck, häufig ausbildungsfremde Aufgaben)

- Hilfreiche Maßnahmen zur Verhinderung von Abbrüchen
 - Sicht der Betriebe:
klärende Gespräche unter Einbezug von Kollegen, Eltern und Berufsschullehrern, ausbildungsbegleitende Nachhilfe, Entgegenbringen von mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung
 - Sicht der ehemaligen Auszubildenden:
mehr Aufmerksamkeit und Verständnis sowie Lob und Anerkennung, offene Aussprachen, Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität

Quelle: Greilinger (2013), S. 52-73

Beispiel 4: Karriere und Betriebsklima wichtiger als Einstiegsgehalt



Quelle: Wolf (2012), S. 26

- Fachkräftesicherung durch:
 - eigene Ausbildung,
 - Aktivierung vorhandener Arbeitskräftepotenziale
 - Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

- Verbesserung der Kundenkommunikation durch:
 - Nutzung neuer Medien
 - Erhöhung der Erreichbarkeit
 - Schnelligkeit, Freundlichkeit, Verbindlichkeit

- Zielgruppenorientierung durch:
 - Individuelles Leistungsangebot
 - Kompetente Beratung und Service
 - Kooperation mit anderen Betrieben

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Gunther Friedl

Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Gefördert durch:



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer