

**Handwerkskammer Dortmund  
Zukunft der Arbeit in Dortmund  
WiFö-Ausschuss**

1. ZDH-Umfrage
2. Meistervorbereitung
3. Meistergründungsprämie
4. Zukunft der Arbeit – Produzierendes (Handwerk) Gewerk

**Fachkräfteumfrage des ZDH 2011**

Die konjunkturelle Erholung im Handwerk hat auch zu einer höheren Einstellungsbereitschaft der Betriebe geführt.

Immerhin 24,6 % der Inhaber geben an, dass sie derzeit oder in den kommenden Monaten Fachkräfte einstellen wollen.

Dies sind 5 % mehr, als in einer Fachkräfteumfrage aus dem Herbst 2006. Im Durchschnitt haben die Betriebe, die aktuell oder in den kommenden Monaten Fachkräfte einstellen wollen, 2,1 Stellen zu besetzen. Dabei werden vor allem gut ausgebildete und qualifizierte Gesellen gesucht. 84,6 % der Betriebe, die Fachkräfte einstellen wollen, melden offene Stellen für Handwerksgesellen und haben im Durchschnitt 1,5 Stellen für so Qualifizierte zu besetzen.

Daneben werden aber auch Mitarbeiter mit anderen Berufsausbildung, Handwerksmeister und Hochschulabsolventen gesucht.

Wie in der Fachkräfteumfrage 2006 ist die unzureichende Qualifikation der Bewerber das Haupthemmnis für die Stellenbesetzung. 73,2 % der Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen sind mit der Befähigung der Bewerber unzufrieden. Um den Fachkräftebedarf in der Zukunft zu sichern, setzt die Mehrheit der Betriebe auf Eigeninitiative. Als besonders wichtig für die Fachkräftesicherung wird die eigene Ausbildung angesehen:

53,4 % der Befragten geben an, dass sie schon heute ihre Ausbildungsaktivitäten verstärken und

13,7 % wollen dies in der Zukunft tun, um einen Fachkräftemangel vorzubeugen.

Zur Umfrage 2006 haben sich die Werte verdoppelt. Des Weiteren sehen die Betriebe aber auch die Weiterbildung als geeignete Strategie an, den Fachkräftebedarf zu sichern.

55,3 % der Inhaber verstärken bereits heute die Weiterbildung der Mitarbeiter, 14,3 % wollen dies in Zukunft tun.

### **Meistervorbereitung/ Meisterprüfung**

Nach der Novellierung der HWO 2004 haben sich die zulassungsfreien Handwerke von 1.513 (01.01.2004) auf 3.680 (30.06.2011) erhöht.

Fliesenleger	2004 :	299
	2011 :	1.447 (verfünffacht)

Leider stieg die Ausbildungsneigung und Qualifizierungsneigung nicht in gleichem Maße.

Hatten wir in den 90er Jahren noch rund 800 Meisterbriefe zu vergeben, sank die Zahl der Jungmeisterinnen und –meister auf ca. 500 stark ab.

Die Meisterprüfung findet unter jungen Handwerkern wieder mehr Zuspruch. Der Meistertitel gilt als Qualitätssiegel.

In den letzten Jahren konnten wir das Niveau von 550-580 pro Jahr stabil halten. Der Anteil der Meisterinnen liegt bei 20-25 %. Weiblich dominiert waren die Meiserkurse etwa im Augentoptiker- und im Friseurhandwerk.

Sehr gut läuft es z. B. in unserer Malerschule, sowie in den Gesundheitshandwerken (Augentoptik, Zahntechnik) und Kfz, Elektro.

### **Meistergründungsprämie**

Seit 13 Jahren fördert das Land Meisterinnen und Meister mit einer Prämie von 7.500 Euro. Ziel dieser Prämie ist die Erleichterung der Selbstständigkeit und der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen. Zwei Drittel der Förderfälle betreffen Neugründungen - ein Drittel Betriebsübernahmen. Der Frauenanteil unter den Geförderten liegt stabil bei über 20 %. Im Durchschnitt werden 5

sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze (Vollzeit) bei den Neugründungen geschaffen. Das bedeutet eine hohe Effizienz der Prämie.

In Dortmund wurden von 2009 bis Juni 2011 66 junge Unternehmen im Handwerk mit dieser Prämie gefördert. Das entspricht einem Arbeitsplatzeffekt von über 300 Arbeitsplätzen. Bei diesen Betrieben kommt auch ein schneller Einstieg in die Ausbildung. Mehr als die Hälfte aller Förderfälle sind Ausbildungsbetriebe. Im Mittel beschäftigt jeder Betrieb 0,8 Lehrlinge – auch dies ein Wert, der über die Jahre stabil geblieben ist. Die Gründer übernehmen demnach auch in diesem Bereich unmittelbar eine hohe gesellschaftliche Verantwortung.

### **Zukunft der Arbeit – Produzierendes Gewerbe (Handwerk)**

Der Abschlussbericht „Zukunft der Arbeit in Dortmund“ zeigt, dass das produzierende Gewerbe nach wie vor wesentlich durch unbefristete Vollzeitarbeitsplätze geprägt ist. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten liegt nach dem Ergebnissen der Unternehmensbefragung im produzierenden Gewerbe bei 76,2 %. Dieses vergleichsweise hohe Niveau (25 % Gesundheitswirtschaft) wird nach Einschätzung der Befragten nicht nur beibehalten, sondern wird sich in den nächsten 5 Jahren noch erhöhen (Ausgangslage 2008).

Teilzeitarbeit ist im Verwaltungsbereich von Bedeutung.

Befristete Arbeitsverhältnisse nehmen an Bedeutung zu.

(5 Beispiel):

Bildung ist ein wichtiger Aspekt, um dem Fachkräftemangel in der Zukunft wirksam zu begegnen. Die HWK mit ihren 2 Bildungszentren hat sich die gezielte Qualifizierung von Fach- und Führungskräften zur Hauptaufgabe gemacht.

Hier einige Beispiele der Handwerksorganisation für die Schaffung und Sicherung qualifizierter Arbeitsplätze:

- Startklar
- Bürooffensive
- Zeig Flagge
- Multik. Forum

- Spezielle Aufstiegsfortbildungen
  - 50 plus
  - Betriebswirt allgemein
  - Betriebswirt Gesundheit
  - Betriebswirt Friseure
  - Management-Seminare
  - Unternehmensmanager
  - ZIH

### **Berufsorientierungsprojekt „Startklar“**

Je früher praktische Erfahrungen gesammelt und eigenen Begabungen erkannt werden, desto besser. Die HWK setzt das NRW-Projekt „Startklar“ in Dortmund um. Zusammen mit der Außerbetrieblichen Ausbildungsstätte HWK Do GmbH in Huckarde konnten im vergangenen Jahr 296 Schüler der 8. Klasse in kleinen Gruppen 2 Wochen erste Einblicke in verschiedene Handwerksberufe erlangen. Zur Auswahl standen:

Zahntechniker, Augenoptiker, Schweißer, Zweiradmechaniker, Dachdecker, Gerüstbauer, Bürokaufleute.

Geplant für 2011 sind: 610 Schüler (3 Hauptschulen, 10 Förderschulen, 2 Gesamtschulen).

### **Bürooffensive**

Durch eine optimale Qualifizierung für Bürotätigkeiten im Handwerk, kombiniert mit betrieblichen Training „on-the-job“, sollten älteren Arbeitslosen der Einstieg in ein sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis in einem Handwerksbetrieb ermöglicht werden. Die Bürooffensive zielt darauf ab, kaufmännisches Grundwissen zu vertiefen und praxisorientiert anzuwenden. Die Orientierung erfolgt an der betrieblichen Büropraxis und den entsprechenden Arbeitsabläufen. Dieses passgenaue qualifizierte Personal schafft Entlastung und Zeitgewinn in vielen beteiligten Handwerksbetrieben und ermöglicht eine stärkere Konzentration der Inhaber auf ihr Kerngeschäft.

Langzeitarbeitslose werden hier fit gemacht. 2 Maßnahmen wurden bisher durchgeführt mit jeweils 20 Teilnehmern.

Die Vermittlungsquote liegt bei 60-70 % und mündet in Voll- und Teilzeitarbeitsplätze.

### **„Zeig Flagge! Azubis mit Vielfalt“**

Handwerksbetriebe setzen bei der Auswahl ihrer Mitarbeiter zunehmend auf kulturelle Vielfalt. In den Räumlichkeiten der HWK konnten Unternehmen bei der bundesweit ersten Ausbildungsbörse für Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte ihre freien Lehrstellen präsentieren. Diese Börse wurde gemeinsam von der Agentur für Arbeit Dortmund, dem Arbeits- und Wirtschaftszentrum (AWZ) Ethnische Ökonomie Nordstadt und der HWK veranstaltet.

### **Projekt „Eingliederung und dauerhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Mitgliedsbetrieb der HWK**

In Zusammenarbeit mit dem LWL-Integrationsamt

Die Aufgaben der Schwerbehindertenfachberatung umfasst u. a.:

- **die Akquisition von Praktikums-, Arbeitstrainings- und Probebeschäftigungsplätzen**
- **die Vermittlung schwerbehinderter Menschen auf Ausbildungs- und Arbeitsplätzen,**
- **die Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen**
- die Beratung schwerbehinderter Arbeitnehmer/innen über Leistungen der Rehabilitationsträger und des LWL-Integrationsamtes an behinderten Menschen im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Eingliederung und der Sicherung von Arbeitsplätzen.

### **Multikulturelles Forum Integration**

Interkulturelle Kompetenzen- in einer multikulturellen Gesellschaft und einem immer stärker werdenden Wettbewerb sind unerlässlich.

Die Beschäftigung von Personal mit Migrationshintergrund bedeutet gerade für Handwerksbetriebe einen Marktvorteil.

Ob in der Optimierung des Kundenservices oder der Erschließung neuer Märkte - gezielt eingesetzt bringen interkulturelle Kompetenzen klare wirtschaftliche Vorteile. Die enge Zusammenarbeit mit dem MKF und unseren Betriebsberatern mündet jährlich in die Verleihung des „Multikulturellen Wirtschaftspreises“ - gemeinsam organisiert mit der IHK und der WiFö.

### **Spezielle Aufstiegsfortbildungen** **Der erste Schritt in den Zukunftsmarkt 50 plus**

Mit dem neu entwickelten Lehrgang ist gezielt auf die Kundengruppe 50 plus ausgerichtet. Hier befindet sich der größte Wachstumsmarkt. Die Herausforderung besteht darin, den Einstieg in diesen Zukunftsmarkt zu finden und das eigene Unternehmen auf die Bedürfnisse dieser lukrativen Zielgruppe auszurichten.

### **Betriebswirt/in (HWK) 500 Stunden**

Innerhalb der „Akademie für Unternehmensführung“ im Handwerk wird der branchenübergreifende Lehrgang Betriebswirt/in HWK ständig weiterentwickelt. Diese Qualifizierung ist die optimale Grundlage für alle, die vor einer Betriebsübernahme stehen, nach größerer unternehmerischer Verantwortung streben oder künftig den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit planen. Sie baut auf das bereits vorhandene Meisterwissen auf und ist spezifisch auf Belange kleiner und mittlerer Handwerksbetriebe zugeschnitten.

### **Betriebswirt/in (HWK) für Gesundheitsberufe**

Spezielle Ausrichtung auf die Gesundheitshandwerke - bundesweit anerkannter Studiengang zum Betriebswirt/in (HWK).  
Entstanden in Zusammenarbeit mit der Bundesfachschule für Orthopädietechnik (ist hier in Dortmund) und dem Zentralverband für Augenoptik.

### **Betriebswirt/in (HWK) für Friseure**

Erste Abstimmung mit Friseur- und Kosmetikverband NRW.

## **Management-Seminare**

- Verkaufstraining für alle Mitarbeiter mit Kundenkontakt
- Verkaufskonzepte in der energetischen Sanierung
- Verkaufskonzepte für Gebäudeenergieberater
- Branchenübergreifende Zusammenarbeit in schwierigen Zeiten  
Netzwerke für die Zukunft

Das Generationencenter in Dortmund-Hörde ist ein Beispiel, was aus dem Projekt Generation Zukunft am See entstanden ist.

## **Der Unternehmens-Manager**

(Kombination aus Beratung und Qualifizierung)

Das Besondere:

Regelmäßige Weiterbildungsseminare zu allen unternehmensrelevanten Themenfeldern, individuelle Beratungen im Betrieb vor Ort und Erfahrungsaustausch über einen Zeitraum von 2 Jahren in einer festen Gruppe.

## **Zukunftsinitiative Handwerk**

Dieses Projekt des Handwerks will zu einem Klima von Innovativen und Wettbewerbsstärkung beitragen. In Seminaren, Workshops und direkten Beratungen vor Ort sollen neue Geschäftsfelder für die Handwerksbetriebe erschlossen werden.

3 Schwerpunktthemen:

- Marketing
- Außenwirtschaft
- Demografischer Wandel