

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Eike Holsten und Christian Frölich (CDU)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Bauen namens der Landesregierung

Nachwuchsmangel im Handwerk - steuert Niedersachsen auf Versorgungsengpässe zu?

Anfrage der Abgeordneten Eike Holsten und Christian Frölich (CDU), eingegangen am 29.06.2026
- Drs. 19/11079,
an die Staatskanzlei übersandt am 30.06.2026

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Bauen namens der Landesregierung vom 31.07.2026

Vorbemerkung der Abgeordneten

Nach Angaben des Niedersächsischer Handwerkstages konnten im vergangenen Jahr rund 40 % der befragten Handwerksbetriebe in Niedersachsen nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. In einer aktuellen Umfrage unter mehr als 1 100 Betrieben bezeichneten 54 % die Gewinnung von Fachkräften als große Herausforderung für das erste Halbjahr 2026. Zugleich stehen in den kommenden Jahren zahlreiche altersbedingte Renteneintritte an.¹

Vor dem Hintergrund der Bedeutung des Handwerks für die wirtschaftliche Entwicklung, die Umsetzung von Bau- und Infrastrukturmaßnahmen sowie die Sicherstellung der wohnortnahen Versorgung mit handwerklichen Leistungen stellen sich Fragen zur weiteren Entwicklung der Fachkräfte- und Ausbildungssituation in Niedersachsen.

Vorbemerkung der Landesregierung

Das Handwerk ist eine tragende Säule der niedersächsischen Wirtschaft. Es sichert Beschäftigung, Ausbildung, regionale Wertschöpfung sowie die Umsetzung zentraler Zukunftsaufgaben wie Energiewende, Klimaschutz, Digitalisierung und Wohnungsbau. Gleichzeitig verschärft sich der Fachkräftemangel in zahlreichen Gewerken. Viele Betriebe können offene Stellen und Ausbildungsplätze nicht besetzen, während in den kommenden Jahren zahlreiche Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber sowie im Handwerk Beschäftigte altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden.

Vor diesem Hintergrund ist die Fachkräftegewinnung eine der wichtigsten wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. Das Land hat seine Aktivitäten zur Fachkräftesicherung auf die aktuellen und künftigen arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen und Bedarfe ausgerichtet und die Fachkräftestrategie der Landesregierung für die Legislaturperiode 2022 bis 2027 entwickelt, mit der sowohl die Gewinnung neuer Auszubildender als auch die Sicherung und Qualifizierung bestehender Fachkräfte gefördert werden soll.

Die Maßnahmen der Fachkräftestrategie sind erforderlich, um die Wettbewerbsfähigkeit des niedersächsischen Handwerks langfristig zu sichern. Nur mit ausreichend qualifizierten Fachkräften können Handwerksbetriebe ihre Aufträge erfüllen, Innovationen umsetzen und einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung sowie zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft leisten. Eine nachhaltige Fachkräftesicherung stärkt daher nicht nur das Handwerk selbst, sondern auch den Wirtschaftsstandort Niedersachsen insgesamt.

¹ https://www.haz.de/wirtschaft/regional/nachwuchssorgen-handwerk-warnt-vor-engpaessen-bei-grundversorgung-AI6RWERQ3JCFHDVOUBLPH3NM5U.html?outputType=valid_amp

1. Wie hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im niedersächsischen Handwerk in den vergangenen zehn Jahren entwickelt (bitte jährlich aufschlüsseln)?

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten betrug gemäß der Auswertung durch das Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) im niedersächsischen Handwerk in den vergangenen zehn Jahren:²

Jahr	Handwerks- unternehmen	tätige Personen im Jahresdurchschnitt insgesamt*	darunter Sozialversiche- rungspflichtige Beschäftigte
2015	47.644	503.017	380.430
2016	45.364	501.926	382.979
2017	44.693	505.216	388.352
2018	45.592	525.436	407.384
2019	46.687	536.428	418.566
2020	46.236	532.820	418.576
2021	47.178	530.363	418.496
2022	47.180	532.031	421.594
2023	46.639	529.773	419.261
2024	46.194	578.081	417.928

* Einschl. tätiger Unternehmer/-innen (vom LSN auf Grundlage der jeweiligen Rechtsform der rechtlichen Einheit geschätzt, weil keine Informationen aus Verwaltungsdaten vorliegen, jedoch eine möglichst vollständige, realitätsgetreue Abbildung aller tätigen Personen in Handwerksunternehmen vorgenommen werden soll).

Bei der Interpretation der Zahlen im 10-Jahreszeitraum ist zu beachten, dass sich einige Änderungen im Zeitverlauf ergeben haben. So hat sich beispielsweise das Verzeichnis des zulassungspflichtigen Handwerks geändert und Abschneidegrenzen zur Auswertung wurden angepasst. Außerdem gab es im Jahr 2024 eine methodisch bedingte Anpassung der Definition der tätigen Personen. Aufgrund der Einführung des Jobkonzeptes sind die Beschäftigtendaten ab Berichtsjahr 2024 nicht mehr mit den vorherigen Berichtsjahren vergleichbar.

2. Wie viele neue Ausbildungsverträge im Handwerk wurden in Niedersachsen in den vergangenen fünf Jahren abgeschlossen, und wie viele Ausbildungsplätze blieben jeweils unbesetzt?

Die Zahl von neu abgeschlossen Ausbildungsverträgen im Ausbildungsbereich Handwerk in Niedersachsen beträgt gemäß der Auswertung durch das Landesamt für Statistik Niedersachsen 2020 bis 2024:³

Jahr	Anzahl Neuabschlüsse
2020	14.904
2021	15.504
2022	14.739
2023	15.063
2024	14.664

In der Berufsbildungsstatistik liegen Daten zu neuen Ausbildungsverträgen im Handwerk für die letzten fünf Jahre vor. In der obenstehenden Tabelle sind die Jahre 2020 bis 2024 abgebildet. Für das Berichtsjahr 2025 liegen noch keine Ergebnistabellen vor.

² Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen.

³ Quelle: Landesamt für Statistik Niedersachsen.

Die Zahl von unbesetzten Ausbildungsplätzen in Handwerksberufen in Niedersachsen betrug gemäß der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit:⁴

Jahr	unbesetzte Berufsbildungsstellen in Handwerksberufen
2021	1.565
2022	1.695
2023	1.573
2024	1.325
2025	1.303

Bei der Interpretation der Ausbildungsmarktstatistik ist zu berücksichtigen, dass die ausgewiesenen unbesetzten Ausbildungsstellen ausschließlich auf den bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätzen beruhen. Eine „Meldepflicht“ besteht nicht, sodass nicht gemeldete vakante Ausbildungsplätze in der Ausbildungsmarktstatistik unberücksichtigt bleiben.

3. Welche Gewerke sind nach Kenntnis der Landesregierung derzeit besonders von Besetzungsproblemen bei Ausbildungs- oder Fachkräftestellen betroffen?

In den Umfragen der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen e. V. (LHN) zeigen sich keine branchenspezifischen Schwerpunkte beim Fachkräftenachwuchs. Besonders sichtbar sind unbesetzte Stellen im Bauhaupt- und Ausbaugewerbe. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass mehr als die Hälfte der Handwerksbetriebe dem Bausektor zuzuordnen ist. Zum anderen sorgen die Anforderungen der Energie- und Klimawende sowie der notwendige Abbau bestehender Infrastrukturdefizite für eine hohe Nachfrage, die voraussichtlich weiter zunehmen wird.

Darüber hinaus verzeichnet auch das Lebensmittelhandwerk zahlreiche unbesetzte Ausbildungsplätze. Insgesamt besteht jedoch in allen Handwerksbranchen ein hoher Bedarf an Nachwuchskräften.

Gleichzeitig melden die Handwerkskammern in einer aktuellen Umfrage der LHN - entgegen dem demografischen Trend - einen Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. Juni 2026 im Vergleich zum Vorjahr. Auch die aktuelle Wirtschaftslage sowie Prognosen, wonach der Einsatz von Künstlicher Intelligenz in anderen Wirtschaftsbereichen zu einem sinkenden Personalbedarf führen könnte, können die Attraktivität einer handwerklichen Ausbildung im gesellschaftlichen Bewusstsein stärken. Ob sich dieser Effekt langfristig verstetigt und in welchem Umfang er die Berufswahl junger Menschen sowie die Nachfrage nach einzelnen Gewerken beeinflusst, lässt sich derzeit jedoch noch nicht abschließend beurteilen.

4. Mit wie vielen altersbedingten Renteneintritten im Handwerk rechnet die Landesregierung in den kommenden fünf und zehn Jahren?

Der Landesregierung liegen keine konkreten Altersstrukturdaten im niedersächsischen Handwerk vor. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) hat im Rahmen einer Betriebsumfrage 2021 indikative Zahlen erhoben. Gemäß der Umfrage lag 2021 der Altersdurchschnitt der Betriebsinhaberinnen und -inhaber bei 55 Jahren, beinahe 25 % der Betriebsinhaberinnen und -inhaber im Handwerk waren der Altersgruppe der 60-jährigen zuzurechnen.⁵ Die letzte Studie des Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk aus dem Jahr 2021 zu dieser Frage erwartet zudem, dass die Zahl der nachfolgebedingten Übergaben bis 2030 schrittweise ansteigen wird. So

⁴ Quelle: Unbesetzte betriebliche Berufsausbildungsstellen in Handwerksberufen gem. Klassifizierung der Berufe (KldB 2010), <https://statistik.arbeitsagentur.de/>

⁵ Quelle: <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-wirtschaft-energie-umwelt/sonderumfragen/sonderumfrage-betriebsnachfolge-im-handwerk/>

wurden für das Jahr 2022 rund 24 000 Betriebsübergaben bundesweit erwartet, im Jahr 2027 soll sich die Zahl dann bundesweit auf circa 27 000 erhöhen.⁶

5. Welche landesseitigen Programme und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung im Handwerk bestehen derzeit?

Um den Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt zur Fachkräftesicherung wirksam zu begegnen, hat die Landesregierung eine Fachkräftestrategie mit zentralen Handlungsansätzen entwickelt. Kern der Fachkräftestrategie ist ein branchenübergreifender Ansatz in fünf zentralen Handlungsfeldern, die auch dem Handwerk zugutekommen:

- Stärkung der beruflichen Ausbildung,
- zielgerichteter Ausbau der Weiterbildung von Beschäftigten,
- stärkere Nutzung inländischer Potenziale,
- Zuwanderung und Gestaltung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur,
- Arbeitsqualität, Arbeitskultur und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit.

Darüber hinaus werden Branchen und Berufe in den Blick genommen, die in besonderem Maße vom Fachkräftemangel betroffen sind, u. a. auch das Handwerk.

Die Landesregierung hat bereits viele wichtige Vorhaben und Maßnahmen der Fachkräftestrategie umgesetzt oder angestoßen. Sie sind im Zwischenbericht zur Fachkräftestrategie der Landesregierung veröffentlicht und werden laufend gemeinsam mit den Arbeitsmarktpartnerinnen und Arbeitsmarktpartnern weiterentwickelt.

Speziell für den Bereich des Handwerks bestehen derzeit u. a. folgende Programme und Maßnahmen in den Ressorts:

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

Mit der Förderrichtlinie „Regionale Initiativen und Kooperationen für Frauen am Arbeitsmarkt“ (RIKA) werden Projekte gefördert, die Frauen auf dem Weg in die Beschäftigung, bei der beruflichen Weiterentwicklung oder der Selbstständigkeit unterstützen - insbesondere Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft, Existenzgründungsberatungsprojekte und regional passgenaue Einzelprojekte. Über die RIKA-Richtlinie wird das Projekt „Handwerk mit FiF - Arbeitswelten im Wandel“ für Frauen im Handwerk, insbesondere in Führungspositionen gefördert. Es unterstützt die Stärkung der Führungskompetenzen von Frauen im Handwerk.

Über die ESF-Richtlinie „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse 2021-2027“ fördert das Land vielseitige Fachkräfteprojekte. Darunter sind auch Projektansätze, die das Handwerk konkret fokussieren, wie u. a. die Projekte „Arbeitgeberattraktivität im Handwerk“, „Perspektive ZUKuNFT“ oder „Ausbildungsbotschafter PLUS“.

Darüber hinaus besteht für Beschäftigte des Handwerks bei Vorliegen der individuellen Anforderungen die Möglichkeit, für Qualifizierungen im Rahmen einer beruflichen Aufstiegsfortbildung Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) in Anspruch zu nehmen.

Kultusministerium

Das Land fördert die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) (Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur beruflichen Qualifizierung Auszubildender durch Lehrgänge der überbetrieblichen Berufsausbildung [RL ÜLU]) und die überbetrieblichen Bildungsstätten im Handwerk (Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren). Die ÜLU ist ein fester und verpflichtender Bestandteil der dualen Berufsausbildung im Handwerk. Sie vermittelt berufsspezifische praktische Fertigkeiten

⁶ Quelle: <https://ifh.wiwi.uni-goettingen.de/veroeffentlichungen/unternehmensuebergaben-im-handwerk-bis-2030-abschaetzung-und-einordnung/>

und Kenntnisse und ergänzt und unterstützt die betriebliche Ausbildung vom ersten bis zum vierten Ausbildungsjahr. Damit die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung langfristig gestärkt und die Abwicklung deutlich vereinfacht wird, soll die ÜLU-Förderung ab 2027 ausschließlich aus Landesmitteln (bisher Landes- und ESF+-Mittel) bestritten werden. Einen entsprechenden Beschluss hat das Kabinett am 9. Dezember 2025 vorbehaltlich der Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers gefasst.

Das Land fördert zudem die Übernahme und Einstellung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben (Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Übernahme und der Einstellung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben). Ziel ist es, Ausbildungsabbrüche infolge von Unternehmensinsolvenzen oder Betriebsstilllegungen zu vermeiden. Gegenstand der Förderung ist die Fortführung einer begonnenen Ausbildung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung, dem Seearbeitsgesetz oder dem Pflegeberufsgesetz in einem Ausbildungsbetrieb mit Betriebsstätte oder Ausbildungsstätte in Niedersachsen. Betriebe werden finanziell dabei unterstützt, betroffene Auszubildende zu übernehmen und ihnen die Fortführung sowie den erfolgreichen Abschluss ihrer begonnenen Ausbildung zu ermöglichen.

Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Bauen

Die Landesregierung unterstützt fortlaufend mit verschiedenen Maßnahmen Handwerksbetriebe (u. a. Beratung, Darlehen, Zuschüsse), um die Gründungsaktivität zu fördern, die Erfolgschancen neuer Unternehmen zu erhöhen und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu verbessern.

Um Betriebsnachfolgen zu erleichtern und den Bestand von Handwerksbetrieben zu sichern, unterstützt die Landesregierung mit der „Gründungsprämie im niedersächsischen Handwerk“ kleine und mittlere Unternehmen im Meisterhandwerk.

Mit dem MikroSTARTer werden Darlehen für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolgen (insbesondere für Kleinstgründungen) gewährt.

Mit der Förderung von Nachfolgemoderatoren bei den Handwerkskammern und den Industrie- und Handelskammern unterstützt das Land bei Unternehmensnachfolgen. Nachfolgemoderatoren begleiten den Nachfolgeprozess und die Übergabe eines Unternehmens als aktive Ansprechperson und Vermittler.

Der Meisterbrief ist nicht nur Garant für gute Ausbildung, qualitätsgerechte Handwerksleistungen und erfolgreiche Unternehmen im Handwerk. Er leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -sicherung. Seit 2018 unterstützt die Landesregierung mit dem Förderprogramm „Meisterprämie im Handwerk“ finanziell angehende Jungmeisterinnen und Jungmeister bei erfolgreichem Abschluss ihrer Meisterausbildung.

Das im April 2024 gestartete „Integrationsprojekt Fachkräfte für das Handwerk - Geflüchtete und Zugewanderte in Ausbildung und Beschäftigung“ (IFHa) erhält bis Ende 2027 eine Landesförderung von knapp 3,3 Millionen Euro und schließt unmittelbar an das bisherige „Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber“ (IHAFa) an, das seit 2015 vom Land gefördert wurde. Ziel des Projekts der fünf niedersächsischen Handwerkskammern sowie der Campus Süd-West Niedersachsen GmbH ist es, die Erwerbs- und Qualifikationspotenziale von Zugewanderten, Geflüchteten sowie Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund für das Handwerk stärker zu nutzen.

Staatskanzlei

Qualifizierte Fachkräfte sind ein zentraler Erfolgsfaktor für die Transformation in Wirtschaft und Handwerk. Mit dem Aufbau einer Regional Skills Partnership (RSP; „Regionale Qualifizierungspartnerschaft“) für Netto-Null-Technologien (RSP NetZero), getragen von mehr als 40 Partnereinrichtungen aus Bildung und Forschung, Sozialpartnern, Kammern, Wirtschaftsförderung und weiteren regionalen Arbeitsmarktakteuren soll eine kontinuierliche Versorgung mit Fachkräften für die Clean-Tech-Wirtschaft sichergestellt werden. Ein zentrales Anliegen der RSP ist es, Kompetenzlücken („Skill Gaps“) zu erkennen und zu schließen - sowohl durch die Weiterbildung von Beschäftigten als auch durch die Umschulung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern. Ein besonderer Fokus liegt auf kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Handwerksbetrieben, die in besonderem Maße vom

Fachkräftemangel betroffen sind. Dazu werden Weiterbildungsbedarfe erhoben, vorhandene Angebote in der Region genutzt und weiterentwickelt sowie erfolgreiche Programme aus anderen Regionen übernommen und angepasst.

Die RSP NetZero ist im Mai 2026 von der EU-Kommission anerkannt worden, Ende Juni fand eine Auftaktveranstaltung mit den niedersächsischen Partnereinrichtungen in Oldenburg statt. Sie ist ein Instrument der EU-Initiative Pact for Skills, im Rahmen derer Maßnahmen zur Weiterbildung und Umschulung von Fachkräften umgesetzt werden sollen. Der Pact for Skills ist in die übergreifende Strategie zur Fachkräftesicherung (Union of Skills) der Europäischen Kommission eingebettet.

Im Rahmen des Programms „Soziale Innovation“ fördert das Land Niedersachsen aus Mitteln des ESF+ Projekte, die aufgrund ihres sozial-innovativen Charakters der Entwicklung, Erprobung und Umsetzung neuer und verbesserter Lösungen für soziale Herausforderungen und zur Deckung lokaler und regionaler Bedarfe dienen und die grundsätzlich auf andere Regionen übertragbar sind. Gefördert werden Projekte in den Schwerpunkten „Arbeitswelt im Wandel“ und „Daseinsvorsorge“.

Folgende Projekte leisten dabei mit ihren sozial-innovativen Maßnahmen einen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Handwerk:

- 3D-VAMBS (Projektträger: Studio B12 GmbH): Das bis Ende 2026 laufende Projekt entwickelt eine Virtual-Reality-Anwendung zur Berufsorientierung und Kompetenzfeststellung für Schülerinnen und Schüler. Durch die virtuelle Erprobung verschiedener Berufsfelder, die Ermittlung individueller Stärken sowie die Verknüpfung mit regionalen Betrieben werden junge Menschen frühzeitig an Ausbildungsberufe herangeführt. Damit leistet das Projekt einen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Handwerk, indem es den Schülerinnen und Schülern Kompetenzen im Handwerk sichtbar macht, das Interesse an handwerklichen Berufen stärkt, Berufsentscheidungen erleichtert und den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf verbessert.
- Entrepreneurship und Unternehmertum an Berufsbildenden Schulen (Projektträger: Technische Universität Braunschweig): Das bis Ende 2026 laufende Vorhaben entwickelt eine modulare und digitale Entrepreneurship-Lehre für Berufsbildende Schulen und baut einen Gründungsin-kubator unter Einbeziehung regionaler Unternehmen auf. Der sozial-innovative Ansatz fördert unternehmerisches Denken, Innovationskompetenz und Selbstständigkeit bei Auszubildenden und Schülerinnen bzw. Schülern und die Verankerung von Entrepreneurship-Bildung an Schulen. Für das Handwerk schafft das Projekt Anreize für Unternehmensgründungen und -nachfolgen und stärkt damit langfristig die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit handwerklicher Betriebe.
- Impact Hub für Grüne Berufe (Projektträger: LandPark Lauenbrück gGmbH): Das Projekt erprobt ein Reallabor zur Berufsorientierung in „grünen“ Handwerksberufen. Jugendliche und junge Erwachsene können über mehrwöchige Praxisphasen verschiedene Tätigkeiten - etwa in den Bereichen Holzverarbeitung oder Garten- und Landschaftspflege - kennenlernen und werden durch individuelles Berufscoaching begleitet. Das Projekt trägt zur Fachkräftesicherung bei, indem es neue Zielgruppen für eine Ausbildung im Handwerk erschließt, Berufsorientierung praxisnah gestaltet und insbesondere für nachhaltigkeitsbezogene Handwerksberufe Nachwuchs gewinnt. Insbesondere benachteiligte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund werden im Rahmen des Projekts angesprochen.

Im Rahmen des Förderfonds für die Metropolregion Nordwest fördern die Länder Niedersachsen und Bremen gemeinsam Projekte, die den metropolitanen Kooperationsprozess der Metropolregion Bremen-Oldenburg im Nordwesten unterstützen und die Struktur, Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit der Region fördern. Nachfolgende Projekte leisten dabei als Maßnahmen der kooperativen Regionalentwicklung einen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Handwerk:

- Perspektiven in der Metropolregion Nordwest - Ausbildung mit Energie (Projektträger: Wirtschaftsförderung Wesermarsch GmbH): Das Projekt liefert interaktive Lehrmaterialien zu den Berufen der Energiewende, Hintergrundwissen zur Berufsorientierung und der Rolle der Erfahrungen in Unternehmen. Auch Unternehmen sollen in die Lage versetzt werden, den Aufenthalt von Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern gezielter zur Berufsorientierung zu nutzen. Regionale Kooperationen werden gefördert und auch überschulische Lernorte, BBSen, Fachkräfteteinitiativen und die Politik einbezogen.

- Energie-Talente Metropolregion Nordwest (Projektträger: WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH): Das Modellprojekt „Energie-Talente International“ adressiert den akuten Fachkräftemangel im Energiesektor der Metropolregion Nordwest durch gezielte Rekrutierung internationaler Fachkräfte. Die FutureEnergyJobs-Plattform, ein KI-gestütztes Tool, sorgt dafür, dass Stellenanzeigen automatisch in 108 Sprachen übersetzt werden.

Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz

In Planung ist eine breit angelegte Kampagne, die junge Menschen in Niedersachsen auf Energie- und Klimaberufe aufmerksam machen und ihre Attraktivität und Zukunftsfähigkeit unterstreichen soll. Die Kampagne deckt dabei auch einen Teil des vielfältigen Spektrums der Handwerksberufe mit ab, die für die Umsetzung der Energiewende ausschlaggebend sind, wie beispielsweise Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektrotechniker/in, Dachdecker/in oder Elektroniker/in. Die Laufzeit ist auf drei plus zwei Jahre angelegt. Dafür sind Mittel in Höhe von 3 Millionen Euro vorgesehen.

Darüber hinaus ist eine erneute Förderung des SHIFT NOW Zukunftsfestivals geplant, eines innovativen und überregionalen Berufsorientierungsformat zur Information, zum Mitmachen sowie zur Motivation junger Menschen in der Berufsfindung. Durch das zielgruppennahe Konzept werden auch Berufe im Handwerk für junge Menschen greifbarer und sinnhafter. Durch Workshops mit Auszubildenden (peer-to-peer) und Ausbilderinnen und Ausbildern erleben junge Menschen die Berufe und kommen in direkten Kontakt mit den Betrieben und zukünftigen Kolleginnen und Kollegen. Auch hier werden vielfältige Handwerksberufe adressiert.

6. Welche Erkenntnisse liegen der Landesregierung gegebenenfalls zur Wirksamkeit der Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen im Hinblick auf handwerkliche Ausbildungsberufe vor?

Die Berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen wird auf Grundlage des Erlasses „Berufliche Orientierung an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen“ umgesetzt. Die Schulen entwickeln und gestalten ihre Konzepte eigenverantwortlich unter Berücksichtigung regionaler Gegebenheiten sowie der individuellen Bedarfe ihrer Schülerinnen und Schüler. Die Evaluation der Angebote und Maßnahmen erfolgt grundsätzlich auf Schulebene mit dem Ziel, die Qualität der Beruflichen Orientierung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Der Landesregierung liegen keine belastbaren landesweiten Daten vor, die eine Bewertung der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen der Beruflichen Orientierung speziell im Hinblick auf die Einmündung in handwerkliche Ausbildungsberufe ermöglichen würden. Eine unmittelbare Zuordnung späterer Ausbildungsentscheidungen zu einzelnen schulischen Maßnahmen zur Beruflichen Orientierung ist aufgrund der komplexen Einflussfaktoren auf die Berufswahl sowie fehlender Daten zu langfristigen individuellen Bildungs- und Berufsverläufen nicht möglich. Gleichwohl ist die Berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen ausdrücklich darauf ausgerichtet, den Schülerinnen und Schülern die gesamte Breite beruflicher und akademischer Bildungswege aufzuzeigen. Hierzu gehören insbesondere praxisorientierte Formate wie Betriebspraktika, Betriebserkundungen, Berufsorientierungsmodule sowie weitere Maßnahmen in Kooperation mit Unternehmen, Betrieben und Einrichtungen der jeweiligen Region. Diese Angebote umfassen regelmäßig auch Einblicke in handwerkliche Berufsfelder und Ausbildungsmöglichkeiten.

7. Wie schätzt die Landesregierung die Entwicklung der Fachkräftesituation im niedersächsischen Handwerk in den kommenden fünf Jahren ein?

Für die kommenden fünf Jahre ist davon auszugehen, dass sich die Fachkräftesituation im niedersächsischen Handwerk aufgrund des demografischen Wandels nicht grundlegend entspannen wird.

Eine belastbare Prognose ist schwer darstellbar. Die LHN sieht beispielsweise bei den klimarelevanten Berufen einen positiven Trend, hier steigt das Interesse junger Menschen. Darüber hinaus werden Anstrengungen zur Optimierung betrieblicher Prozesse unter Einbindung von Künstlicher Intelligenz und Robotik vorangetrieben. In den handwerklichen Kernbereichen sind diese Technologien

jedoch bislang nur begrenzt einsetzbar. Die Landesregierung leistet gemeinsam mit dem Handwerk und weiteren Akteuren erhebliche Anstrengungen, um den Ausbildungsmarkt zu stärken sowie Fachkräfte zu gewinnen und zu binden (siehe Antwort auf Frage 5). Laut einer aktuellen Umfrage der LHN konnten im Jahr 2025 75 % der zurückmeldenden Handwerksbetriebe ihre Ausbildungsplätze vollständig besetzen. Für das laufende Jahr zeichnet sich zudem eine leicht positive Entwicklung bei den Ausbildungszahlen ab.

8. Welche Auswirkungen erwartet die Landesregierung bei anhaltendem Fachkräfte- und Nachwuchsmangel auf die Leistungsfähigkeit des Handwerks, insbesondere im Hinblick auf Bau- und Sanierungsvorhaben, Infrastrukturprojekte sowie die Sicherstellung der handwerklichen Grundversorgung in Niedersachsen?

Die Landesregierung ist sich bewusst, dass ein anhaltender Fachkräfte- und Nachwuchsmangel erhebliche Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit des Handwerks haben kann. Ohne ausreichend qualifiziertes Personal werden die Herausforderungen bei der Umsetzung von Bau- und Sanierungsvorhaben, der Realisierung von Infrastrukturprojekten sowie der Sicherstellung der handwerklichen Grundversorgung in Niedersachsen weiter zunehmen.

Die Landesregierung unternimmt daher gemeinsam mit dem niedersächsischen Handwerk und den weiteren beteiligten Akteuren vielfältige Anstrengungen, um dem Fachkräfte- und Nachwuchsmangel in Niedersachsen entgegenzuwirken. Hierzu zählen insbesondere die Maßnahmen im Rahmen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen sowie Aktivitäten zur Gewinnung, Qualifizierung und Sicherung von Fachkräften (siehe Antwort auf Frage 5). Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit des Handwerks nachhaltig zu stärken und den künftigen Fachkräftebedarf zu decken.

9. Welche weiteren Maßnahmen plant die Landesregierung gegebenenfalls, um die Fachkräftegewinnung im Handwerk zu verbessern?

Die Landesregierung wird die Fachkräftegewinnung im Handwerk durch die bereits bestehenden Maßnahmen (siehe Antwort auf Frage 5) weiter ausbauen und stärken. Die Programme werden fortlaufend evaluiert und bei Bedarf auf Grundlage der aktuellen Entwicklungen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie im Austausch mit den relevanten Akteuren angepasst.