

Stellungnahme der IG Metall Bezirksleitung NRW für die Enquetekommission VI „Zukunft von Handwerk und Mittelstand in NRW“ am 4. März 2016

LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN 16. WAHLPERIODE
STELLUNGNAHME 16/3534
A27

Die Diskussion über die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt und deren Auswirkungen auf die Betriebe und deren Beschäftigte ist keine neue. Allerdings wurde sie verstärkt in den Betrieben der Industrie geführt. Umso wichtiger ist es, auch die Rolle der Handwerksbetriebe in diesem Veränderungsprozess zu beleuchten und sich ggf. darauf vorzubereiten.

Das Handwerk leistet mit seinen 5,4 Millionen Beschäftigten in rund einer Million meist inhabergeführten Betrieben einen wesentlichen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland. Alleine in Nordrhein-Westfalen sind es 1,1 Millionen Beschäftigte und dementsprechend ein absolut wichtiger Wirtschaftszweig, an dem die Digitalisierung der Arbeitswelt sicherlich nicht spurlos vorbeiziehen wird. Es ist eine gemeinsame Aufgabe, für dieses Thema in den Betrieben bei Inhabern und Beschäftigten zu sensibilisieren und Prozesse zu begleiten.

Drei wesentliche Themenfelder sind bei der Zukunftssicherung im Handwerk zu berücksichtigen, die miteinander verzahnt sind und somit nicht unabhängig voneinander betrachtet werden dürfen.

Neben der Digitalisierung geht es um den Bereich Investitionen/Finanzierung sowie Fachkräfte und Beschäftigungssicherung.

1. Investitionen/Finanzierung

Innovationen erfordern Investitionen und entsprechende Finanzierungsinstrumente. Wirksame Kapitalmarktregulierungen sind unabdingbar für die Stabilität unseres Finanzsystems. Dabei sollte die langfristig orientierte Kreditfinanzierung des Mittelstands nicht beeinträchtigt werden. Es wäre zu überlegen, ob die Bürgschaftsbanken und ihre Angebote weiter gestärkt werden.

Ausdrücklich hervorgehoben werden kann die Notwendigkeit zur Stärkung von Liquidität und Eigenkapital der Betriebe, etwa durch eine zeitgemäße und dem Stand der Technik entsprechende Anpassung der Abschreibungszeiträume, eine Verkürzung von Abschreibungszeiträumen und eine verbesserte Abschreibung für geringwertige Wirtschaftsgüter. Steuerliche Instrumente, wie die Steuerermäßigung bei Aufwendungen für Handwerkerleistungen, die die Nachfrage nach Handwerksleistungen stimulieren und Schwarzarbeit wirkungsvoll bekämpfen, haben sich bewährt. Sie sollten beibehalten werden.

Mehr Investitionen in öffentliche Infrastruktur sind notwendig und neue Finanzierungswege sollten erschlossen werden, die auch privates Kapital einbeziehen. Dabei, sowie bei der Vergabe neuer öffentlicher Infrastrukturprojekte muss jedoch gewährleistet sein, dass auch mittelständische Anbieter weiterhin Zugang erhalten.

Innovationen erfordern, dass Know-how und Kompetenz des Handwerks weiter gestärkt werden, damit sich die Betriebe passgenau auf neue Märkte ausrichten können - etwa in den Bereichen Energie, Elektromobilität und digitale Wirtschaft. Um neue Märkte zu erschließen, muss die Innovationsförderung, z. B. durch das Zentrale Innovationsprogramm Mittelstand, gezielt und vor allem auch stärker im Handwerk genutzt werden.

2. Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung

Gerade das personalintensive Handwerk braucht qualifizierte Fachkräfte, um leistungs- und wettbewerbsfähig zu bleiben. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines veränderten Bildungsverhaltens ist es das gemeinsame Ziel, die Attraktivität der beruflichen Bildung weiter zu erhöhen. Entsprechende Maßnahmen sollen alle Zielgruppen, insbesondere lernstarke und lernschwache Jugendliche, Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund - einschließlich internationaler Fachkräfte und Flüchtlingen - sowie Menschen mit Behinderung, einbinden und nachhaltige Perspektiven für Beschäftigung und Karrieren im Handwerk aufzeigen und sicherstellen. Eine entscheidende Voraussetzung ist die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, die es weiter mit Leben zu füllen gilt, von der Berufsorientierung bis zur Aufstiegsfortbildung.

Es sollten daher Aktivitäten fortgeführt und verstärkt werden, die zu einer steigenden Wertschätzung nicht akademischer Berufe beitragen. Dazu sollte man z. B. das Interesse an Technik bei jungen Menschen, insbesondere auch bei Mädchen und jungen Frauen, wecken und fördern, z. B. im Rahmen von vertiefenden Praktika. Bisher eingeschlagene Wege der Unterstützung der Qualität in der Ausbildung sollten fortgeführt und ausgebaut werden (z. B. Unterstützung der ausbildenden Gesellinnen und Gesellen in den Betrieben). Eine zentrale Rolle für die Unterstützung der Qualität in der Ausbildung nimmt die Ausbildungsberatung bei den Kammern ein. Sie soll stärker auf die Bedürfnisse der genannten Zielgruppen ausgerichtet werden.

Einen maßgeblichen Beitrag zur Qualifizierung leisten neben den Betrieben die rund 550 überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren im Handwerk mit rund 90.000 Werkstattplätzen sowie die organisationseigenen Angebote des Handwerks zur Betriebs- und Unternehmensberatung. Diese Einrichtungen sind mit ihren Leistungen auch Garanten für den Technologietransfer in Deutschland und sollen gestärkt werden. Aus-

drücklich gewürdigt wird in diesem Zusammenhang die gemeinsame Arbeit der Sozialpartner in der Selbstverwaltung des Handwerks und bei der Modernisierung der Ausbildungsordnungen wie auch bei der Erarbeitung der Lehrpläne.

Der Fachkräftebedarf im Handwerk wird langfristig nur gedeckt werden können, wenn Initiativen des Handwerks und der Sozialpartner sowie flankierende Maßnahmen der Politik ineinandergreifen. Dies muss im Hinblick auf den demografischen Wandel als gemeinsamer Gestaltungsauftrag begriffen werden.

Denn nur die hohe Qualität der dualen Berufsbildung, realistische Übernahmechancen und gute Arbeitsbedingungen auf Basis von Tarifverträgen, einschließlich eines hohen Maßes an Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gewährleisten die Attraktivität des Handwerks als Arbeitgeber und sichern durch die Fachkräfte ein innovatives und leistungsstarkes Handwerk.

Gerade im Hinblick auf die notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen gibt es genug tarifpolitische Möglichkeiten, um dieses zu planen und umzusetzen. Dieses wird in einigen Bereichen des Handwerks auf bezirklicher Ebene bereits begonnen.

Von der dualen Aus-, Fort- und Weiterbildung über das Kammersystem bis hin zum Meisterbrief hat das Handwerk eigenständige Strukturen, die ein wichtiger und zukunftsfähiger Standortfaktor in Deutschland sind.

Sozialpartner und Politik sollten sich gemeinsam auch auf europäischer Ebene für den Meisterbrief als qualifikationsgebundenen Berufszugang einsetzen und dessen positive Effekte für Bildung und Qualifizierung unterstreichen.

3. Digitalisierung

Die tiefgreifenden Veränderungen der Wertschöpfungsketten und Marktprozesse durch die Digitalisierung erfassen sämtliche Wirtschaftsbereiche - auch das Handwerk. Es ergeben sich neue Möglichkeiten der Kundenansprache und der Absatzwege. Prozesse können beschleunigt und effizienter organisiert werden. Digitale Produktionsverfahren eröffnen neue Aufgaben und Geschäftsfelder, neue Arbeitsinhalte, neue Orte und Zeiten der Arbeit, Beschäftigungschancen und Beschäftigungsrisiken.

Dafür müssen die Betriebe weiter sensibilisiert und fachlich unterstützt werden, etwa durch entsprechende Beratungsstrukturen in der Selbstverwaltung und digitale Schwerpunktsetzungen in den Kompetenzzentren des Handwerks.

Eine unabdingbare Voraussetzung, um die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen, ist gerade für kleine und mittlere Betriebe in ländlichen Regionen ein schneller Internetzugang. Nur bei einer flächendeckenden Breitbandversorgung können sie dazu beitragen, dass ländliche Räume zu Zukunftsregionen werden. Für die Beschäftigten bieten sich Chancen auf interessante Arbeitsinhalte, vergrößerte Gestaltungsspielräume und selbstverantwortliches Arbeiten. Hier sind vor allem die Sozialpartner gefordert.

Ausdrücklich hervorgehoben wird, dass angesichts der Bedeutung der Digitalisierung die Betriebe und ihre Beschäftigten in die öffentliche Diskussion darüber umfassend einbezogen werden müssen. Arbeitgeber, Politik und Gewerkschaften sollten mögliche Risiken gemeinsam im Blick behalten und ihnen bei Bedarf auch durch Regelungen entgegenwirken.

Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt dabei unsere besondere Aufmerksamkeit. Veränderungsprozesse bei der Umsetzung von „Handwerk 4.0“ sind mit großen Herausforderungen verbunden. Zu nennen sind etwa neue Leistungs- und Qualifikationsanforderungen. Diese sollen in der Aus- und Weiterbildung künftig noch stärker als bisher Berücksichtigung finden (siehe auch hierzu erneut die tarifvertraglichen Möglichkeiten zum Thema Qualifizierung).

Es müssen bewährte Stärken des deutschen Modells der Mitbestimmung, der Tarifautonomie und der sozialen Sicherheit in die digitale Arbeitswelt überführt werden. Die Digitalisierung muss auch im Handwerk mit den Sozialpartnern gestaltet werden.

Dem Trend zu immer mehr Solo-Selbständigkeit in prekären Erscheinungsformen muss ordnungspolitisch Rechnung getragen werden, um u. a. soziale Absicherung und fairen Wettbewerb zu ermöglichen. Formen illegaler Beschäftigung, Schwarzarbeit und Scheinselbständigkeit auch im Handwerk muss entgegengetreten werden.

Ein sicherer Datentransfer ist für die Wirtschaft unverzichtbar. Insbesondere kleine Unternehmen und ihre Beschäftigten müssen die möglichen Risiken beim Datentransfer klar erkennen können. Das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten muss geschützt werden.

Elektronische Geschäftsprozesse werden bei der öffentlichen Auftragsvergabe immer wichtiger: Sowohl Vergabestellen als auch Bieter profitieren vom Umstieg auf die medienbruchfreie elektronische Vergabe.

Die Sozialpartnerschaft ist die Basis für den Erfolg im Wettbewerb und die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte.

Tarifautonomie und -bindung muss weiter gestärkt werden. Es geht um eine lebendige Sozial- und Tarifpartnerschaft im Handwerk. Passgenaue Tarifverträge spielen bei der Schaffung guter Ausbildungs-, Einkommens- und Arbeitsbedingungen eine gewichtige Rolle. Nur die gelebte starke und vertrauensvolle Tarifpartnerschaft ermöglicht das Bewältigen der Herausforderungen der Zukunft im Handwerk.

Dazu gehören durchsetzungsstarke Tarifpartner auf beiden Seiten: Mitgliederstarke Gewerkschaften ebenso wie mitgliederstarke Innungen. Handwerksbetriebe, die Mitglied einer tarifgebundenen Innung sind, gehen mit gutem Beispiel voran. Über ihre Innung oder ihren Fachverband können die Unternehmen unmittelbar auf die tarifpolitischen Aktivitäten Einfluss nehmen und damit entscheidend zu ihrer Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Deshalb ist die Mitgliedschaft in Innungen mit Tarifbindung ein wichtiges Anliegen.