



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE
**NEUDRUCK
STELLUNGNAHME
16/3714**
A27

Statement

"Fachkräftesicherung und Arbeitswelt im Handwerk"

Öffentliche Anhörung der Enquetekommission VI zur
"Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen"

29. April 2016, 10:30 Uhr bis 13:00 Uhr, Landtag NRW

Berlin, April 2016

**Frage 2: Wer wird Unternehmerin bzw. Unternehmer im Handwerk und Mittelstand?
Wie können potenzielle Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für Gründung und
Nachfolge im Handwerk gewonnen werden?**

Derzeit machen sich im Handwerk 80.840 (für 2015) Menschen selbstständig, davon 9.497 durch eine Übernahme, 71.343 durch eine Neugründung. Die meisten Gründungen erfolgen in den zulassungsfreien Handwerksgerwerken der Anlage B1 (36.975 Gründungen), 26.092 Gründungen verzeichneten die Gewerke der Anlage A, also im zulassungspflichtigen Vollhandwerk, 17.872 Gründen fielen auf die handwerksähnlichen Gewerke der Anlage B2. Weitere Statistiken zur Gründung und Nachfolge, insbesondere zu den Eigenschaften der Gründerinnen und Gründer liegen uns nicht vor.

Konjunkturbedingt sind jedoch die Zahlen der Gründungen aus der Arbeitslosigkeit deutlich zurückgegangen. Die Beratungsstellen der Handwerkskammern berichten von derzeit vergleichsweise gut qualifizierten Gründungsinteressierten, die tendenziell qualitativ hochwertige Gründungen anstreben und gut vorbereitet in die Beratung gehen.

Die Handwerksorganisationen unterstützen den Gründungs- bzw. Nachfolgeprozess durch vielfältige Qualifizierungs-, Sensibilisierungs-, Service-, Informations- und Beratungsleistungen. Dabei handelt es sich überwiegend um Angebote, die keine zielgruppenspezifischen Ausprägungen haben. Einige Kammern bieten jedoch Frauenberatungsstellen, die insbesondere Gründungsvorhaben von Frauen, auch im Nebenerwerb, unterstützen. Spezielle Angebote für Migranten gibt es nach unserer Kenntnis in der Handwerksorganisation nicht.

Des Weiteren bauen erste Kammern inzwischen Informations- und Beratungsangebote für Hochschulabsolventen und Studiumsaussteiger auf. Jedoch ist der Zugang zu dieser inhomogenen Zielgruppe sehr schwierig. Auch ist bei dieser Gruppe die handwerksspezifische Qualifizierung in der Regel nicht vorhanden (Ausnahme Ingenieure). Zusätzlich zu der Beratung sollen daher neben Qualifizierungsangebote auch Praktika vermittelt werden, so dass bisher Handwerksferne erste Erfahrungen im Handwerk machen können, bevor sie sich für weitere Schritte in diese Richtung entscheiden.

In Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ hat der ZDH 2011 eine Roadshow in Deutschland durchgeführt. Unter dem Titel "Meine Zukunft: Unternehmerin im Handwerk" wurde für mehr weibliche Selbstständige im Handwerk geworben. Einige Beratungsstellen haben übrigens speziell auf Frauen ausgerichtete Informations- und Beratungsangebote.

Unterstützungsleistungen für Gründungs- und Nachfolgevorhaben

Die Beratungsstellen haben die Aufgabe, Existenzgründer, Betriebsübernehmer (neben den Inhabern der Handwerksbetriebe) in allen Fragen der Gründung, Unternehmensführung und der Anpassung an neue Wettbewerbsbedingungen zu beraten und zu unterstützen. Aufgrund ihrer Ansiedlung bei den regional gut erreichbaren Handwerkskammern und Landesfachverbänden bilden sie ein flächendeckendes System von Ansprechpartnern und stehen für nahezu alle unternehmerischen Fragestellungen zur Verfügung. Sie bieten – schnell erreichbar und unbürokratisch – Hilfestellungen und konkrete Problemlösungen insbesondere in den Feldern Technik, Betriebswirtschaft, Außenhandel und Gewerbeförderung. Ihr Tätigkeitsschwerpunkt besteht in kurzen und mittellangen Beratungsgesprächen, in denen schnelle Analysen und Lösungsansätze erarbeitet werden. Ferner sind sie wichtige Kontaktstellen zu Behörden, Wirtschaftsförderern, Finanzinstituten und anderen für die Unternehmen relevanten Einrichtungen.

Die Handwerksorganisationen fördern Neugründungen und Nachfolgen durch eine Vielzahl von Maßnahmen. Einen wesentlichen Beitrag leisten die Beratungsstellen, die durch Informationsveranstaltungen das generelle Interesse an eine Selbständigkeit wecken und über die Grundzüge einer Gründung informieren. In Seminaren und Workshops werden gezielt die Schritte für eine selbständige Erarbeitung eines Businessplanes vorgenommen. In der Regel erst im Anschluss daran erfolgt die individuelle Beratung der Gründer hinsichtlich des Aufbaus des Unternehmens, Finanzierung des Betriebsvermögens sowie der Entwicklung eines Marketingplans.

Kennzeichnend für die Beratungsleistungen der Handwerksorganisationen ist die Konzentration auf Kurzzeitberatungen im Gegensatz zu den typischen Mehrtagesberatungen von Freiberuflern sowie die häufig anzutreffende Beschränkung auf die Aufschließungsberatung, wobei der eigentliche Beratungsprozess anderen überlassen wird. Die besondere Funktion der Aufschließungsberatung drückt sich dadurch aus, dass dem Handwerker durch den Berater eine Problemanalyse mit anschließender Darstellung der Lösungswege angeboten werden kann. Dabei gibt es für die Problemlösung nicht nur die Möglichkeit der weiterführenden Beratung in der Handwerksorganisation, sondern auch die Vermittlung an freiberufliche Beratungsinstitutionen einschließlich Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer. Der organisationseigene Berater übernimmt im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe die Funktion der Anlauf- und Koordinationsstelle, die den Beratungsprozess zum Zwecke der Qualitätssicherung moderiert und überwacht.

Bewertung der organisationseigenen Beratungs- und Informationsangebote:

Das umfassende Beratungs- und Information der Handwerksorganisation ist insbesondere für die Unterstützung von Gründungs- und Nachfolgevorhaben sehr wertvoll. Neben der wichtigen Sensibilisierungsfunktion erhält der potentielle Gründer (bzw. Betriebsnachfolger) umfassende Informations- und Beratungsleistungen von fachkundigen und neutralen Beratern. Ebenso werden potentielle Betriebsübergeber regelmäßig angesprochen und deren Betriebsnachfolgeplanung beratend unterstützt.

Sowohl die Unternehmer des Handwerks als auch die Gründer haben häufig begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen sowie nur beschränkten Zugang zu Informationen und wissenschaftlichem Know-How. Sie benötigen daher einen möglichst einfachen und unbürokratischen Zugang zu Informations-, Beratungs- und Vermittlungsleistungen zur Bewältigung ihrer unternehmerischen Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund unterstützt das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) sowie die meisten Landesregierungen seit den 50er Jahren ein Beratungs- und Informationssystem der Handwerksorganisationen (Kammern und Verbände), in dem hochqualifizierte Berater den KMU zeitnah und unbürokratisch u. a. betriebswirtschaftliches und technisches Know-how vermitteln, betriebliche Maßnahmen zur Leistungssteigerung empfehlen und diese bei der Umsetzung der Maßnahmen unterstützen.

Durch diese effektiven Fördermaßnahmen des Bundes und der Länder konnte ein System aus speziell geschulten Beratern eingerichtet und erhalten werden, das besonders effizient, kostengünstig und auf die Bedürfnisse und Verhaltensweisen der Handwerksunternehmen zugeschnitten ist.

Durch die indirekte Förderung der KMU über die Handwerksorganisationen wird erreicht, dass sich Gründer bzw. Unternehmer nicht alleine ohne fachlichen Rat mit unternehmerischen und technologischen Aspekten/Neuerungen auseinandersetzen und vor allem nicht entsprechende Beratungs- und Informationsdienstleister auf den Märkten suchen muss. Erschwerend käme sonst die zeitintensive und aufgrund der Informationsasymmetrien gerade für sie schwierige Suche nach einem geeigneten Leistungserbringer auf dem intransparenten Beratermarkt hinzu. Oftmals erkennen Gründer, aber auch Unternehmer in KMU, den Beratungsbedarf gar nicht, da sie zumeist mit dem Tagesgeschäft voll ausgelas-

tet sind und für die Ausrichtung des Unternehmens auf die Zukunft oft zu wenig Zeit bleibt. Oft nehmen sie freie Beratungsleistungen aber auch deshalb nicht in Anspruch, weil sie Berührungängste vor externen Beratern haben oder ihnen keine handwerksnahen Beratungen zutrauen, die weiterhelfen.

Für die Gründer und Handwerksbetriebe ist die Inanspruchnahme einer schnell und schwellenfrei zugänglichen sowie unentgeltlichen Grundversorgung an Beratungs- und Informationsleistungen erforderlich, auf die sie jederzeit und mit speziell auf ihre Belange qualifizierten Beratungsfachleuten zurückgreifen können.

Diese Form der indirekten Förderung bietet sehr viele Vorteile und ist sehr effizient, weil die beteiligten Organisationen (Zwischenebene) die geförderten Fachleute zu einem erheblichen Teil und oft sogar zum großen Teil aus eigenen Mitteln finanzieren. Dadurch erhalten die Betriebe neutralen und für sie optimalen Rat, da die organisationseigenen Berater keine wirtschaftlichen Interessen verfolgen und disziplinarisch der Leitung ihrer Organisation unterstehen. Zudem werden die Beratungsaktivitäten auf den notwendigen zeitlichen Aufwand beschränkt, denn es besteht für die geförderten Beratungsstellen keinen Anlass, den Beratungsaufwand über das notwendige Maß hinaus auszudehnen. Außerdem werden KMU nicht mit Antragstellung und Verwendungsnachweisführung belastet.

Evaluationen belegen den Erfolg der Beratungs- und Informationsleistungen

Das umfassende Informations- und Beratungsangebot des Handwerks bietet ein bundesweit weitgehend einheitliches Qualitätsniveau, das durch von allen Handwerksorganisationen akzeptierten Beratungsstandards manifestiert wird. Wie zufrieden die Betriebe mit dem System sind, zeigen die Ergebnisse der regelmäßigen Befragungen zur Zufriedenheit mit der Beratungsleistung:

- **Hohe Zufriedenheit der Beratenen:** Handwerksbetriebe sind ausgesprochen zufrieden mit der kostenfreien Beratung (97 Prozent der knapp 10.000 Befragten beurteilen die Beratungen mit "sehr gut" oder "gut").
- **Hohe Maßnahmenumsetzung:** 86 Prozent der durch die Berater vorgeschlagenen Maßnahmen zur Behebung der Probleme in der Unternehmensführung wurden auch tatsächlich umgesetzt. Dies zeigt nicht nur die Akzeptanz der Beratungsangebote, sondern lässt auch erkennen, dass die Arbeit der Berater Auswirkungen auf die betrieblichen Entwicklungen hat.
- Die durchschnittliche **Beratungsdauer** von 7,5 Stunden wird als voll hinreichend bewertet (88 %: „Genau richtig“) und gewährleistet ein hohes Maß an Effektivität durch einen vergleichsweise niedrigen Mitteleinsatz.
- **Höhere Bestandsfestigkeit:** Untersuchungen in vier Handwerkskammerbezirken haben ergeben, dass fünf Jahre nach der Gründung von den Betrieben, die eine geförderte Beratung durch Fachleute der Handwerksorganisationen erhalten haben, immerhin noch rund 80 Prozent auf den Märkten aktiv waren. Zum Vergleich: Von den Betrieben, die keine Beratung in Anspruch genommen haben, waren nur noch 50 Prozent aktiv. Eine besonders positive Wirkung der Gründungsberatung auf die Bestandsfestigkeit konnte bei den in der Regel weniger qualifizierten Gründern in den Gewerken der Anlagen B 1 und B 2 (HWO) festgestellt werden.

Fazit: Durch eine anteilige Finanzierung von Handwerk, Bund und Ländern muss die wohlfahrtssteigernde Arbeit dieses Beratungsnetzwerks auch für die Zukunft sichergestellt werden. Die hohe Nachfrage nach diesen Unterstützungsleistungen, für die es kein vergleichbares marktwirtschaftliches Angebot gibt, und die außerordentliche gute Bewertung der Beratenen belegen die Sinnhaftigkeit dieser Gewerbeförderungsmaßnahmen – zur Steigerung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Handwerks und damit für eine zukunftsgerichtete Stärkung dieses wichtigen Wirtschaftszweigs.

Frage 3: Welche Strategien und Maßnahmen wären sinnvoll, um eine neue, bisher unterrepräsentierte Zielgruppen für eine Ausbildung, eine Tätigkeit, eine Betriebsübernahme oder Neugründung im Handwerk zu gewinnen? z. B.:

- **Frauen**

ad) Betriebsübernahme oder Neugründung:

Obwohl immer mehr junge Frauen eine Ausbildung in Handwerksberufen, auch in den früher typischen Männerberufen, absolvieren und seit Jahren in den Gesellen- und Meisterprüfungen besser und erfolgreicher als ihre männlichen Kollegen abschließen, erfolgen nur 25 % der Gründungen im Handwerk durch Frauen (Studie „Gründerinnen im Handwerk“, FHM, 2009). Gründe hierfür liegen zum Teil noch im Berufswahlverhalten der jungen Frauen sowie in der Präsentation der meisten Gewerke als traditionelle Männerdomänen. Es fehlt an Vorbildern. Viel zu wenig bekannt sind die vielfältigen und spannenden Karrieren von Handwerks-Chefinnen in den einzelnen Gewerken. Hier setzen bereits in einigen Kammern frauenspezifische Beratungsangebote an, die über Fragen zur Betriebsübernahme oder Neugründung informieren und beraten. Andererseits erscheint angesichts der sehr hohen Zahl der „zufriedenen“ oder sogar „sehr zufriedenen“ (von den allgemeinen) HWK-Beratungsstellen Beratenen (98 % der von Beratern der Handwerksorganisationen betreuten Handwerkerinnen und Handwerker), dass geschlechtsspezifische Angebote nicht unbedingt erforderlich sind. Wenn auch keine statistischen Daten zur Beratung von Gründungsinteressierten mit Migrationshintergrund vorliegen, kann ebenso für diese Zielgruppe geschlossen werden, dass sie mit den angebotenen generellen Unterstützungsleistungen im Handwerk zufrieden sind und damit zielführend unterstützt werden können, wenn die sprachlichen Voraussetzungen vorliegen.

- Eine geschlechtsspezifische Berufswahl muss überwunden werden, um gewerblich-technische Ausbildungsberufe auch jungen Frauen näher zu bringen. Die vielen attraktiven Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Handwerk zielen explizit auch auf die Anwerbung junger Frauen. Insbesondere wertefreie Informationen über die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten können die Berufswahl in Richtung Handwerk positiv beeinflussen.
- Grundvoraussetzung für eine wertefreie Berufswahlentscheidung ist daher auch, dass die Berufsorientierung an allgemein bildenden Schulen – und insbesondere auch an Gymnasien - verstärkt die Karriereperspektiven innerhalb des beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems und nicht nur die akademischen Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt.
- Eine weitere wichtige Rahmenbedingung, die das Aufnehmen eines beruflichen Bildungsweges insbesondere für junge Mütter erleichtert, ist die Möglichkeit eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Hier bestehen weiterhin Informationsdefizite bei Jugendlichen und Betrieben.

- **Menschen mit Migrationshintergrund**

- Um den Fachkräftebedarf zu decken, müssen alle Fachkräftepotenziale genutzt werden.
- Auch eine gezielte Zuwanderung von Migranten und Migrantinnen stellt eine Chance dar. Aus diesem Grund fördert das Handwerk die Ausbildungs- und Beschäftigungsbeteiligung von Migranten mit vielfältigen Projekten und Maßnahmen. Das reicht von der gezielten Ansprache von Zuwandererfamilien über passgenaue Ausbildungsberatung und -vermittlung, Mentorenprogramme zur Begleitung der Jugendlichen bis zur Nachqualifizierung junger Erwachsener, Vorbereitung auf die Externenprüfung oder Unterstützung von Existenzgründungen. Auch die Gleichwertigkeitsprüfung ausländischer Qualifikationen stellt ein wichtiges Instrument zur Er-

schließung dieses Fachkräftepotenzials dar. Im Übrigen setzt sich der ZDH auch für eine gezielte Zuwanderung von qualifizierten Drittstaatsangehörigen ein. Das Einwanderungsrecht sollte mit Blick auf beruflich qualifizierte Drittstaatsangehörige erweitert werden.

- Für junge Menschen mit Förderbedarf (u. a. aufgrund migrationsbedingter Problemlagen), müssen die erforderlichen Unterstützungsangebote z. B. durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und außerbetriebliche Ausbildung (BaE) sichergestellt werden. Darüber hinaus ist die Einstiegsqualifizierung (EQ) als betriebliche Berufsvorbereitung in den Handwerksbetrieben ein bewährter Türöffner in die betriebliche Ausbildung, denn Vorbehalte hinsichtlich möglicher Defizite können abgebaut und Potenziale der jungen Menschen aufgezeigt werden. Die Begleitforschung zur EQ hat gezeigt, dass insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund von dieser Maßnahme profitieren und in eine betriebliche Ausbildung einmünden können. Daher sollte das Instrument auch bei einem aktuell entspannten Ausbildungsmarkt verstärkt eingesetzt werden.
- **Menschen mit Abitur oder einem (abgebrochenen) Studium**
- Um Abiturienten für eine Ausbildung im Handwerk gewinnen zu können, sieht es das Handwerk als notwendig an, dass Berufsorientierung neben der Studienorientierung gleichberechtigt an Gymnasien angeboten wird. Hierzu ist eine entsprechende Einbindung der Berufsorientierung in die Lehramtsausbildung künftiger Gymnasiallehrer/innen hilfreich.
- Die Strategien der Kammern und Verbände, um Abiturienten für eine Ausbildung im Handwerk zu begeistern, sind vielfältig (z. B. Ausbildungsmessen, Internetseiten, Pressearbeit, Mitarbeit in den Arbeitskreisen Schule-Wirtschaft). Darüber hinaus gibt es Kooperationen mit ortsansässigen Gymnasien und das Angebot von Betriebspraktika oder Werkstattbesuchen speziell für Abiturienten. Viele Handwerkskammern bieten Zusatzqualifikationen an, die sich speziell an Abiturienten richten (z. B. Fortbildung zum Betriebsassistenten). Etwa drei Viertel aller Handwerkskammern kooperieren mit regionalen Hochschulen, die duale Studiengänge anbieten. Absolventen dualer Studiengänge haben als zugleich betrieblich und akademisch ausgebildete Fachkräfte in vielen Unternehmen attraktive Karriereperspektiven – auch in größeren Handwerksbetrieben. Viele Handwerkskammern haben auf der regionalen Ebene konkrete Kooperationsvereinbarungen mit Hochschulen getroffen, in denen Kompetenzen der beruflichen Bildung (teilweise pauschal) in fachlich affinen Studiengängen angerechnet werden.
- Studienaussteiger sind im Handwerk ebenso willkommen, das zeigt eine aktuelle Mitgliederbefragung des ZDH. Über die Hälfte der befragten Handwerksinstitutionen führen Maßnahmen zur Integration von Studienaussteigern in die berufliche Bildung durch oder unterstützen bzw. planen diese. Zielsetzung der Maßnahmenkonzepte ist in der Regel, Studienaussteiger über zielgruppenspezifische passgenaue Bildungskonzepte zu Handwerksmeistern zu qualifizieren. Die Erfahrungen aus den Integrationsmaßnahmen des Handwerks zeigen: Der Beratung kommt ein hoher Stellenwert zu. Dabei besteht ein erheblicher Aufklärungsbedarf in Bezug auf die Chancenvielfalt einer beruflichen Bildungskarriere.
- Herausfordernd ist zuweilen die Identifikation potenzieller Studienaussteiger mittels der bestehenden Informationssysteme. Auch ist es zum Teil aufwendig, Hochschulen vom Nutzen einer Bildungskooperation zu überzeugen. Insbesondere hinsichtlich der beiden zuletzt genannten Punkte wünscht sich das Handwerk mehr Offenheit und Transparenz aus der Richtung der Hochschulen. Darüber hinaus setzt sich das Handwerk dafür ein, dass die bestehenden Konzepte zur Integration von Studienaussteigern zu ganzheitlichen Integrationskonzepten weiterentwickelt werden, welche dann nachhaltig verankert werden sollten. Dabei sollten die Phasen

"Identifikation und Beratung", "Integrations- und Karrierekonzept" sowie "Coaching bzw. Nachbetreuung" systematisch miteinander verzahnt werden. Zur Fortführung, Weiterentwicklung und Ausweitung der bestehenden Maßnahmen setzt sich der ZDH für entsprechende Fördermodelle ein. Diese begründen sich insbesondere aus der gesellschaftlichen Verantwortung, Studienaussteigern eine berufliche Perspektive zu bieten. Der ZDH setzt sich zudem für eine bessere Beratung über die vielfältigen Chancen der beruflichen Bildung auch an Gymnasien ein, um einem Studienabbruch frühzeitig zu begegnen. Auch hier gilt das Prinzip "Prävention vor Reparatur"!

- Darüber hinaus sieht das Handwerk im Vorschlag des Wissenschaftsrates vom April 2014 zur Entwicklung sogenannter hybrider Qualifikationen eine Chance zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung. Beispiele für solche hybride Qualifikationen sind das **Duale** und das **Triale Studium im Handwerk**. Als weiteren Entwicklungsschritt zur Steigerung der Attraktivität initiierte das Handwerk im Jahr 2015 die Bildungsinitiative Höhere Berufsbildung. Ein zentrales Handlungsfeld dieser Initiative ist die Weiterentwicklung von Strukturen die Übergänge von der beruflichen in die akademische Bildung sowie von der akademischen in die berufliche Bildung erleichtern soll. Eine erste Bildungsmarke soll das Berufsabitur werden. Mit der Verknüpfung des Gesellenabschlusses mit dem Abitur sollen leistungsstarke Jugendliche für das Handwerk gewonnen werden.

- **Menschen mit Behinderungen**
Spezielle Beratungsangebote für Behinderte, die im Handwerk gründen oder arbeiten wollen bzw. für Betriebe, die Behinderte einstellen, werden über speziell geschulte Berater ("Inklusionsberater" von zahlreichen Handwerkskammern angeboten. Aufgrund der guten Akzeptanz werden die organisationseigenen Beratungsangebote für Menschen mit Behinderung zügig ausgebaut. (siehe auch Ausführungen zu Frage 4.)

- Menschen mit Behinderungen sind mit ihren individuellen Leistungen und Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Inklusion in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hilft dabei sowohl den Betroffenen als auch den Unternehmen, denn diese können so auch das wertvolle Erwerbspotenzial von Menschen mit Behinderungen nutzen. Das Handwerk hat aufgrund der gesellschaftlichen Verantwortung und des zunehmenden Fachkräftebedarfs ein großes Interesse daran, diese Personengruppe in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren. Vor diesem Hintergrund führen alle Handwerkskammern Beratungen zum Thema "Ausbildung von Menschen mit Behinderungen" durch. Die Mehrheit der Handwerkskammern bietet zudem spezielle Beratungs- und Unterstützungsangebote für Ausbildungsbetriebe mit Auszubildenden mit Behinderung an. Die besondere Situation behinderter Menschen wird während der Ausbildung berücksichtigt. Insbesondere dann, wenn für behinderte Menschen aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, gibt es zudem die Möglichkeit, dass die Handwerkskammern individuelle Ausbildungsregelungen entsprechend der Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (Empfehlung 136 zur Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/ § 42m HwO) erarbeiten. Diese Möglichkeit sollte weiter genutzt werden. Für die Erarbeitung dieser individuellen Ausbildungsregelungen stellen bundeseinheitliche berufsspezifische Musterregelungen eine große Hilfe dar und dienen der Qualitätssicherung. Eine Erarbeitung entsprechender Musterregelungen für weitere Berufsfelder (für den Handwerksbereich gibt es bisher fünf Musterregelungen, z. B. Fachpraktiker/in für Holzverarbeitung und Fachpraktiker/in für Metallbau) wird für besonders hilfreich erachtet.

- **Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen**
 - I. **Zusammenfassung**

In der Flüchtlingskrise übernimmt das Handwerk in hohem Maße Verantwortung. Im Rahmen seiner Möglichkeiten engagiert es sich umfänglich in der Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen. Damit leistet das Handwerk einen wichtigen Beitrag für die nachhaltige Integration von Flüchtlingen in Wirtschaft und Gesellschaft.

Diese Integrationsangebote für Flüchtlinge müssen aber auch auf einen fruchtbaren Boden fallen. Mit der beschleunigten Bearbeitung von Asylanträgen durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) werden ab Mitte 2016 deutlich mehr Asylsuchende aus dem Asylbewerberleistungsbezug in die Grundsicherung des SGB II wechseln. Wie für deutsche Grundsicherungsempfänger muss dann auch für Flüchtlinge der sozial- und arbeitsförderungsrechtliche Leitgedanke des „Förderns und Forderns“ gelten und eingefordert werden. Angebotenen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie Fördermaßnahmen müssen eine entsprechende Integrationsbereitschaft und eine Anerkennung der deutschen Rechts- und Wertekultur durch die Flüchtlinge gegenüber stehen. Die Fehler der Vergangenheit bei der unzureichenden Integration von Gastarbeitern, die sich bis heute in niedrigen Beschäftigungsquoten niederschlagen, dürfen nicht wiederholt werden.

Der arbeitsmarktpolitische Instrumentenkasten des SGB II und SGB III, der im Regelfall auch für die Förderung von Flüchtlingen eingesetzt werden kann, ist im Wesentlichen ausreichend. Gleiches gilt für die mittlerweile deutlich verbesserten Regelungen für den Arbeitsmarktzugang von Asylbewerbern bzw. Flüchtlingen. Verbesserungsbedarf besteht jedoch weiterhin bei der Schaffung von mehr Rechtssicherheit im Bereich der beruflichen Ausbildung. Bis dahin bedarf es jedenfalls einer ausbildungs- und beschäftigungsfreundlichen flexiblen Handhabung des bestehenden Rechtsrahmens und der Fördermaßnahmen für Flüchtlinge.

Handlungsbedarf sieht das Handwerk insbesondere bei der besseren Koordinierung staatlicher Unterstützungsmaßnahmen auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene. Hier wäre ein nationaler "Masterplan-Flüchtlingsintegration" wünschenswert, der zielorientiert die Aufgaben und Zuständigkeiten der unterschiedlichen staatlichen Ebenen und Akteure für Flüchtlinge beschreibt und Möglichkeiten für regionalspezifische Ansätze eröffnet.

Zudem sind aus Sicht des Handwerks eine enge Abstimmung und ein reibungsloses Schnittstellenmanagement zwischen den zahllosen Fördermaßnahmen für Flüchtlinge erforderlich, um deren beschäftigungs- und integrationspolitische Effektivität sicherzustellen. Darüber hinaus erwartet das Handwerk langfristig angelegte Unterstützungsstrukturen, damit Handwerksorganisationen und Handwerksbetriebe hinreichende Planungssicherheit für ihr Engagement bei der aller Voraussicht nach noch Jahre andauernden Herausforderung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen erhalten. Der Schlüssel für einen nachhaltigen Erfolg dieser Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen ist eine möglichst intensive und individuelle Betreuung und Begleitung nicht nur der geförderten Flüchtlinge, sondern ebenso der beteiligten Betriebe.

Dauerhaft erfolgreich können die Anstrengungen zur Integration nur sein, wenn mittelfristig ein für die Wirtschaft und Gesellschaft kalkulierbarer Rahmen und klare Regelungen für die Migration gegeben sind. Maßnahmen auf europäischer und deutscher Ebene zur Steuerung, Registrierung und Verteilung des Flüchtlingszuzugs sowie Verbesserung der Lage in den Herkunfts- und Erstaufnahmeländern müssen hier ineinandergreifen.

II. Aktivitäten des Handwerks

Frühzeitig hat sich das Handwerk in zahlreichen Projekten und Initiativen insbesondere zur Qualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen engagiert. Eine vom ZDH zusammengestellte Übersicht über aktuelle Flüchtlingsinitiativen im Handwerk zeigt, dass sich Handwerksorganisationen und -betriebe in einem bemerkenswerten Umfang der Herausforderung der Integration stellen. Die Liste ist unter <http://www.zdh.de/themen/arbeitsmarkt-tarifpolitik/integration-von-fluechtlingen.html> einsehbar.

Die in diesen Projekten gesammelten Erfahrungen sind für die Weiterentwicklung wirksamer Unterstützungsstrukturen zu nutzen. Die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung muss als lernender Prozess verstanden werden.

Zur Unterstützung dieser Initiativen, aber auch um eigene integrationspolitische Akzente zu setzen, hat der ZDH eine Reihe von praktischen Unterstützungsleistungen sowie Projekten für Flüchtlinge auf den Weg gebracht. Im Zentrum dieser Maßnahmen stehen die Qualifizierung und Ausbildung junger Menschen, die zu den Kernkompetenzen des Handwerks gehören.

1. ZDH/BMI-Informationsflyer zur Ausbildung von Flüchtlingen

Die Komplexität der arbeitserlaubnisrechtlichen Regelungen im Aufenthalts- und Asylbewerberleistungsgesetz sowie der Beschäftigungsverordnung führt zu einem steigenden Informationsbedürfnis der Handwerksorganisationen und der Betriebe über die aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen insbesondere für die Ausbildung von Flüchtlingen und Asylbewerbern. Zu diesem Zweck haben das Bundesministerium des Innern und der ZDH bereits im August 2015 den Informationsflyer "Flüchtlinge in Berufsausbildung - Fragen und Antworten zum Aufenthaltsstatus und zum Zugang zur Berufsausbildung" herausgebracht.

Darüber hinaus hat der ZDH an einer von der Bundesagentur für Arbeit (BA) federführend erstellten Informationsbroschüre zur Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen ("Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen integrieren") mitgewirkt. Diese Broschüre ist Ende Januar 2016 aktualisiert worden.

Beide Dokumente sind online abrufbar auf der Internetseite zu Flüchtlingen des ZDH als auch des BMI bzw. der BA.

2. Neue Internetseite zu Flüchtlingen unter www.zdh.de

Um dem wachsenden Informationsbedarf der Handwerksorganisationen und der Betriebe gerecht zu werden, ist Ende 2015 die Internetseite unter www.zdh.de 'Integration von Flüchtlingen' grundlegend überarbeitet, erweitert und aktualisiert worden. Neben den erwähnten Informationsbroschüren von ZDH, BMI und der BA sind aktuelle politische Erklärungen und Stellungnahmen zu Gesetzesinitiativen im Asyl- und Aufenthaltsrecht eingestellt. Darüber hinaus sind Internetlinks zu Flüchtlingsprojekten im Handwerk aufgelistet, die zukünftig in einer interaktiven Deutschlandkarte dargestellt werden, um das bundesweite Engagement des Handwerks in diesem Bereich zu veranschaulichen.

3. BMWi-Förderprogramm für „Willkommenslotsen“

Im Zuge der steigenden Flüchtlingszahlen hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BmWi) sein Programm "Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften" um bis zu 150 "Willkommenslotsen" erweitert. Sie sollen in den nächsten drei Jahren (2016-2018) kleine und mittlere Unternehmen (KMU) für die Möglichkeit der Fachkräftesicherung aus dem Kreis der Flüchtlinge und Asylbewerber/-innen mit Bleibeperspektive öffnen und in allen praktischen Fragen der betrieblichen Integration

von Flüchtlingen beraten. Dabei werden die "Willkommenskosten" bei Kammern sowie anderen Organisationen der Wirtschaft, die gemeinnützig tätig sind und deren Zweck unter anderem auf die Stärkung/Unterstützung des dualen Ausbildungssystems gerichtet ist, angesiedelt. Sie helfen den Unternehmen bei Fragen zu Sprachförderung, Aufenthaltsstatus, Qualifikationsbedarf sowie zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten.

Andererseits sollen sie Flüchtlinge über das deutsche Berufsbildungssystem, die Ausbildungspraxis, den Bewerbungsprozess und über Unterstützungsangebote informieren sowie diese beim Zugang zu diesen Angeboten unterstützen. Zielsetzung ist es, KMU und Flüchtlinge zusammenzubringen und zusammenzuhalten.

4. ZDH/BMZ-Projekt zur beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingen

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und der ZDH haben Mitte 2015 gemeinsam eine Ausbildungsinitiative für Flüchtlinge in Deutschland initiiert. Bis Ende 2015 wurden in 15 Pilotprojekten von Handwerkskammern bundesweit ca. 270 junge Flüchtlinge in eine Ausbildung nach dem dualen Bildungssystem gebracht oder auf eine Ausbildung vorbereitet. Die Kosten für dieses Vorhaben werden vom BMZ und dem deutschen Handwerk getragen, wobei das Handwerk einen erheblichen Anteil übernimmt (Integrationskosten, Ausbildungsvergütung etc.). Ziel des Projekts ist es, Flüchtlinge durch Qualifizierung und Ausbildung in Deutschland auf die Rückkehr in ihre Heimat und den dortigen Wiederaufbau vorzubereiten. Die Ausbildung erfolgt deshalb vor allem in den Gewerken, die für den Wiederaufbau in den Herkunftsländern relevant sein werden. Das innovative und erfolgreiche Projekt wird 2016 fortgeführt und soll auf weitere Teilnehmer aus dem Handwerk, aber auch auf andere Wirtschaftsbereiche ausgedehnt werden.

Erste Erfahrungen zeigen, dass die Maßnahmen nur dann erfolgreich sind, wenn die auszubildenden Flüchtlinge und die Ausbildungsbetriebe durch sogenannte "Kümmerer" begleitet werden, die wesentlich dazu beitragen, dass Ausbildungsabbrüche vermieden werden. Ohne die Finanzierung durch das BMZ wäre gerade der Einsatz der Kümmerer meist nicht möglich gewesen.

5. ZDH-Konzept zur Betreuung und Qualifizierung von Flüchtlingen

Um anerkannte Asylbewerber, Geduldete und Flüchtlinge mit Bleibeperspektive nachhaltig in eine betriebliche Ausbildung im Handwerk zu integrieren und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu unterstützen, hat der ZDH ein Gesamtkonzept für ein flexibles Qualifizierungs- und Betreuungssystem entwickelt. Es sieht klare und verbindliche Abläufe vor, die sich an bestehenden Strukturen orientieren und als Baukastensystem jeweils bedarfs- und zielgruppenorientierte Elemente anbieten. Ziel dieses Gesamtrahmens ist eine nachhaltige Integration von Flüchtlingen durch eine Ausweitung des Bildungsketten-Ansatzes, der bislang vor allem Bildungsinländern einen nahtlosen Übergang in die betriebliche Ausbildung ermöglichen soll.

Zur Umsetzung des Konzepts wurde am 5. Februar 2016 mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesbildungsministerium ein abgestimmter Gesamtprozess zwischen den Maßnahmen der BA und einem neuen Programm des Bundesbildungsministeriums zur vertieften Berufsorientierung für Flüchtlinge vereinbart.

Unter Einbindung der Bildungsstätten der Handwerksorganisation sollen mit der praktischen Umsetzung des Konzepts in den kommenden zwei Jahren (2016 – 2018) bis zu 10.000 Flüchtlinge erfolgreich qualifiziert und in Ausbildung integriert werden.

Nach einer ersten Kompetenzerfassung durch die BA und der Vermittlung von deutschen Sprachkenntnissen können nicht mehr schulpflichtige Flüchtlinge, die jünger als 25 Jahre sind, in das Programm "Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk" einmünden, sofern sie das Sprachniveau B1 erreicht haben. Ziel des Programms ist ein Heranführen an das deutsche Bildungssystem und eine erste allgemeine Berufsorientierung in Berufsfeldern des Handwerks.

Darauf aufbauend soll die Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung durch ein vertieftes "Berufsorientierungsprogramm für Flüchtlinge" intensiviert werden. Während der Ausbildung sollen jungen Flüchtlingen bei Bedarf Unterstützungsmaßnahmen der BA (ausbildungsbegleitende Hilfen oder Assistierte Ausbildung) zur Verfügung stehen.

Mit den gemeinsamen Initiativen, die konsequent aufeinander abgestimmt sind, erhalten junge Flüchtlinge über eine ganzheitliche Ausbildung eine nachhaltige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt.

Ergänzend sieht das Qualifizierungs- und Betreuungskonzept vor, ältere und bereits einschlägig vorqualifizierte Personen auf eine möglichst schnelle Einmündung in Beschäftigung – erforderlichenfalls über Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen – vorzubereiten und sie in diesem Prozess zu unterstützen.

III. Arbeitserlaubnis- und sozialrechtliche Handlungserfordernisse

1. Rechtssicherer Ausbildungsaufenthalt

Wenn sich Betriebe der aufwendigen und langwierigen Aufgabe der Qualifizierung und Ausbildung von Flüchtlingen stellen, erwarten sie zu Recht Planungssicherheit für ihr Engagement.

Frühzeitig hat der ZDH deshalb die Schaffung eines rechtssicheren Ausbildungsaufenthalts für Asylbewerber und Flüchtlinge gefordert – mit ersten Erfolgen. So kann mit der seit August 2015 geltenden Regelung in § 60a Aufenthaltsgesetz unter 21-jährigen geduldeten Asylbewerbern, die eine Ausbildung aufnehmen, eine Duldung für ein Jahr erteilt werden. Diese ist im Regelfall („soll“) um ein Jahr zu verlängern, wenn die Ausbildung noch fort dauert. Die Regelung gilt aber nicht für Flüchtlinge aus sicheren Herkunftsstaaten.

Unverständlich ist aus Sicht des Handwerks zunächst die Begrenzung dieser Regelung auf junge Flüchtlinge unter 21 Jahren. Diese Altersgrenze ist zu streichen, wenigstens aber auf 25 Jahre zu erhöhen.

Ogleich im Regelfall die Duldung der in Ausbildung befindlichen Flüchtlinge um jeweils ein Jahr durch die zuständigen Ausländerbehörden vor Ort verlängert werden soll, vermittelt diese Regelung immer noch nicht das notwendige und eindeutige Signal der Rechtssicherheit an die ausbildungsbereiten Betriebe. Erforderlich ist deshalb die Schaffung eines generellen Aufenthaltstitels im Aufenthaltsgesetz, um die Rechtsstellung der in Ausbildung befindlichen Flüchtlinge eindeutig zu regeln. Eine solche Regelung muss zudem klarstellen – was nach geltendem Recht schon möglich ist –, dass sich eine grundsätzlich unbefristete Anschlussbeschäftigung im ausbildenden Betrieb anschließen kann. Zudem sollte – soweit rechtlich möglich – eine privilegierte und beschleunigte Bearbeitung der Asylanträge von solchen Flüchtlingen, die sich noch im Asylverfahren befinden, beim BAMF ermöglicht werden, um eine endgültige Statusklärung und damit Planungssicherheit für die Betriebe zügig herbeizuführen.

Schließlich ist eine Vertrauensschutzregelung für in Ausbildung befindliche Flüchtlinge aus sicheren Herkunftsstaaten unverzichtbar. Das Handwerk unterstützt die Bemühungen der Bundesregierung, zur Reduzierung der Flüchtlingszahlen den Kreis der sichereren Herkunftsländer sukzessive auszuweiten. Diese flüchtlingspolitischen Maßnahmen dürfen aber nicht zu Lasten jener Betriebe gehen, die im Ver-

trauen auf die aktuell geltende Rechtslage Flüchtlinge eingestellt haben in der berechtigten Erwartung, sie ausbilden und im Anschluss weiterbeschäftigen zu können. Eine spätere Einstufung der Heimatländer dieser Flüchtlinge zu sicheren Herkunftsstaaten darf nicht zu einem Abbruch der Ausbildung und Abschiebung der betreffenden Flüchtlinge führen, erst recht da die Integration dieser Flüchtlinge oft schon gut fortgeschritten ist. Auch flüchtlingspolitisch ist die Gewährung eines derartigen Vertrauensschutzes vertretbar, da von einer solchen Regelung nur eine sehr begrenzte Anzahl von Flüchtlingen profitieren dürfte – und damit die Gefahr der Schaffung ungewollter Fluchtanreize gering ist.

Im Rahmen der Verabschiedung des 'Asylpakets II' Ende Januar ist von den Parteivorsitzenden der Koalitionsfraktionen bekräftigt worden, in dem nächsten asylpolitischen Gesetzgebungsverfahren mehr Rechtssicherheit und Verfahrensvereinfachungen für auszubildende Flüchtlinge und ausbildende Betriebe zu schaffen. Das Handwerk erwartet, dass dieser Beschluss mit den oben skizzierten Anforderungen möglichst schnell umgesetzt wird, um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe weiter zu stärken. Insofern begrüßt der ZDH die vom Koalitionsausschuss am 13. April 2016 vorgelegten Eckpunkte für ein Integrationsgesetz, die die Forderung nach Einführung der "3+2-Formel" weitgehend aufgreifen würden.

2. Keine Ausweitung von SGB II-Arbeitsgelegenheiten für Flüchtlinge

Aus leidvoller Erfahrung mit Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II ('Ein-Euro-Jobs') wissen wir im Handwerk, dass in der Praxis häufig auch handwerkliche Tätigkeiten von subventionierten Trägern ausgeführt werden, die den Betrieben des Handwerks Aufträge und Arbeit entziehen. Die nach der Reform des SGB III/SGB II-Instrumentenkastens und der Einführung des Kriteriums der Wettbewerbsneutralität erzielte Absenkung der Bestandszahlen für Arbeitsgelegenheiten auf aktuell rd. 90.000 darf nicht durch eine Ausweitung dieses Instruments auf Flüchtlinge konterkariert werden.

Wenn bereits für deutsche Langzeitarbeitslose Ein-Euro-Jobs oft keine Brücke in reguläre Arbeitsverhältnisse sind, dann dürfte dies erst recht für die noch schwieriger in den Arbeitsmarkt zu integrierenden Flüchtlinge gelten. Die Position, aber auch das Angebot des Handwerks für Flüchtlinge ist klar: Arbeitsmarkt- und betriebsnahe Qualifizierung statt perspektivloser Beschäftigungstherapie; Regel- statt Parallelsystem.

Sollte es dennoch zu einer Ausweitung von Ein-Euro-Jobs auf Flüchtlinge kommen, so darf ein Einsatz nur im eng begrenzten Rahmen von solchen Tätigkeiten erfolgen, die wettbewerbsneutral sind und nicht zu einem Verlust an Aufträgen für gewerbliche Unternehmen führen. Eine Auflistung derartiger unschädlicher Einsatzmöglichkeiten enthält beispielsweise die zwischen den örtlichen Arbeitsmarktakteuren einschließlich der Handwerkskammer abgestimmten sog. 'Positivliste für Arbeitsgelegenheiten' in Berlin.

Weitgehend unproblematisch sind dagegen Arbeitsgelegenheiten nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz, die räumlich beschränkt auf die Flüchtlingseinrichtungen und auf solche Tätigkeiten sind, die in erster Linie dazu dienen, den Flüchtlingen eine Tagesstruktur zu geben, wie beispielsweise Mithilfe bei der Essensausgabe oder einfache Reinigungsarbeiten. Eine Verdrängung regulärer Beschäftigung ist bei dieser beschränkten Form von Arbeitsgelegenheiten in der Regel nicht zu befürchten.

3. Arbeitsförderungsrechtliche Maßnahmen

Mit dem zum 1.1.2016 in Kraft getretenen SGB II-Änderungsgesetz wurde die bislang vierjährige Wartezeit für den Zugang von geduldeten Flüchtlingen zu ausbildungsbegleitenden Maßnahmen wie der assistierten Ausbildung und Berufsausbildungsbeihilfen auf 15 Monate verkürzt. Dies kann nur ein erster Schritt sein, denn die Betriebe, die Flüchtlinge schon ausbilden, brauchen die Unterstützungsmaßnahmen jetzt und nicht in ferner Zukunft.

Das Handwerk fordert deshalb eine Streichung, zumindest aber weitere Verkürzung der Wartefrist auf sechs Monate. Zudem sollten nicht nur Geduldete, sondern alle Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung und guter Bleibeperspektive in den Genuss dieser Regelung kommen können.

4. Bekämpfung von Schwarzarbeit

Besorgniserregend sind Berichte über zunehmende Fälle illegaler Beschäftigung von Asylbewerbern bzw. Flüchtlingen. Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung können – weder bei Deutschen noch bei Ausländern – toleriert werden. Flüchtlinge müssen zeitnah darüber aufgeklärt werden, dass Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung in Deutschland keine 'Kavaliersdelikte' sind, sondern Straftatbestände, die konsequent verfolgt werden.

Nicht nur wird durch Schwarzarbeit reguläre Beschäftigung gefährdet sowie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge hinterzogen. Da die Flüchtlinge ganz überwiegend zu bloßen Helfertätigkeiten eingesetzt werden, bilden diese illegalen Beschäftigungen eine Bildungssackgasse und verhindern einen beruflichen Ein- und Aufstieg der Flüchtlinge in reguläre Beschäftigung. Alle Schwarzarbeitsbekämpfungsbehörden sind daher aufgerufen, dieser Problematik besonderes Augenmerk zu schenken.

5. Sozialverträgliche Wohnsitzauflagen

Die derzeit große Zahl von Flüchtlingen macht eine gesteuerte und kontrollierte Verteilung über das ganze Bundesgebiet unausweichlich. Ziel muss es sein, eine übermäßige Konzentrierung ethnischer Gruppen von Flüchtlingen insbesondere in urbanen Ballungsgebieten zu verhindern, da ansonsten mittelfristig die Entstehung bzw. weitere Verfestigung von Parallelgesellschaften drohen könnte. Zudem brauchen Integrationsmaßnahmen Zeit, um zu wirken, weshalb eine Wohnsitzauflage die integrationspolitische Planungssicherheit der örtlichen Kommunen spürbar verbessern kann.

Unter Berücksichtigung der strukturellen Gegebenheiten in den Regionen, insbesondere des Angebots an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, aber auch der bereits existierenden ethnischen Durchmischung, muss es das Ziel sein, die Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive möglichst gleichmäßig zu verteilen. Eine Ballung von Flüchtlingen in einzelnen Gemeinden verringert nicht nur die Akzeptanz in der lokalen Gesellschaft, sondern senkt auch die Integrationschancen durch die Entstehung von Parallelgesellschaften. Hingegen dürfte jede Gemeinde in Deutschland in der Lage sein, in einem angemessenen Verhältnis Flüchtlinge gesellschaftlich zu integrieren.

Eine maßvolle und sozialverträgliche Wohnsitzauflage beinhaltet die Chance, in ländlichen Gebieten Entwicklungsperspektiven zu eröffnen und zu einer Stärkung der sozialen und wirtschaftlichen Infrastruktur beizutragen. Eine solche verträgliche Verteilung von Flüchtlingen, die die Aufnahmebereitschaft der heimischen Bevölkerung nicht überfordert, kann gerade aus Sicht des Handwerks sinnvoll sein, um mittelständische und kleinbetriebliche Strukturen, die besonders unter der Abwanderung von Fachkräften leiden, zu stabilisieren. Für das praktische Gelingen der landesweiten Integration von Flüchtlingen in Städte, Kreise und Gemeinden sind örtliche Netzwerkstrukturen, die neben den gesellschaftlichen insbesondere auch die lokalen Arbeitsmarktakteure wie Handwerkskammern und Fachverbände einschließen, von zentraler Bedeutung.

IV. Politische Handlungserfordernisse

Das Handwerk wird sich im Rahmen seiner Möglichkeiten weiterhin mit großem Engagement bei der Integration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive in Ausbildung und Beschäftigung einbringen. Wie in der gemeinsamen Erklärung der Präsidenten von BDA, BDI und ZDH vom 22. Januar 2016 hervorgehoben, ist eine Begrenzung des Zustroms von Flüchtlingen unerlässliche Vo-

raussetzung für eine erfolgreiche Integration. Das Handwerk begrüßt nachdrücklich die Entscheidungen zum 'Asylpaket II', die hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Die beschlossenen Maßnahmen gilt es, deutlich nach außen zu kommunizieren, damit sich Menschen aus den Krisenregionen, die keine Bleibeperspektive in Deutschland haben, erst gar nicht auf den oftmals gefährvollen Weg hierher machen.

Die Umsetzung der in diesem Papier beschriebenen Maßnahmen sind eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit. Das Handwerk wird sich weiterhin mit großem Engagement in die Bewältigung dieser nationalen Aufgabe einbringen. Zugleich erwartet es, dass die angebotenen Unterstützungsmaßnahmen und Integrationsangebote von den Flüchtlingen mit Herz und Hand angenommen werden, um gemeinsam Deutschland voranzubringen.

Frage 4: Wie kann die Arbeit in kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks attraktivere Rahmenbedingungen bieten? z. B. durch:

- **Veränderte Ausgestaltung der Vergütungsstrukturen**
- **Fortbildungs- und Aufstiegsperspektiven**
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- **Work-Life-Balance**
- **Altersgerechtes Arbeiten**
- **Änderung der Betriebs- und Führungskultur sowie der Betriebsabläufe**
- **Branchenübergreifender oder internationaler Austausch**

Das Handwerk kann durch seine kleinbetriebliche Struktur vergleichsweise leichter auf individuelle Situationen und Lebensphasen der Belegschaft reagieren. Die Wertschätzung der Beschäftigten ist – bei entsprechendem Vorgehen – höher, da es nur wenige Mitarbeitende gibt. Ihre gesellschaftliche Verantwortung nehmen Handwerksbetriebe umfänglich wahr. Andererseits bedingt die Struktur Nachteile, beispielsweise bei den Karrieremöglichkeiten, der Internationalität oder der Entlohnung.

Eine strategische Personalplanung ist aufgrund der oft nur kurzfristig planbaren Auftragslagen schwierig. Ebenso bleibt der Umgang mit leistungsgeminderten Beschäftigten eine für viele Betriebe kaum zu lösende Herausforderung, da bei einer durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von 7 Beschäftigten im Handwerk kaum Tätigkeitswechsel möglich sind. Die Suche nach Fachkräften ist für kleine und mittlere Betriebe bisweilen ein schwieriges Unterfangen. Oft müssen sie einen vergleichsweise großen Aufwand betreiben, um geeignete Bewerber zu finden. Die Fachkräftebörsen vieler Handwerkskammern bieten dazu eine kostenfreie Hilfestellung über das Internet bzw. über einen individuellen Vermittlungsdienst.

Die Umsetzung der Ansätze zur Mitarbeiterbindung stellt eine strategische Führungsaufgabe dar, welche nur langfristig und in Kooperation mit den Unterstützern der Handwerksbetriebe, wie auch den Beschäftigten gestaltet werden kann. Dabei ist es unerheblich, wie viele Beschäftigte ein Betrieb beschäftigt, auch bei nur einem Beschäftigten ist es von Bedeutung, in wie weit diese Mitarbeiterin oder dieser Mitarbeiter bereit ist, sich einzubringen.

Personalmanagement-Beratung

Die Handwerkskammern bieten für die Unternehmen verstärkt Informations- und Beratungsangebote zur Themenbereich „Personalmanagement“ an. In Zeiten rapide zunehmenden Fachkräftemangels werden erhöhte Anforderungen an die Qualität der Führung gestellt. Hier unterstützt die Handwerkskammer mit spezifischer Beratung, die bei der Persönlichkeit der Führungspersonen ansetzt und/oder die Betriebsorganisation bezüglich Strukturen und Abläufen optimiert. Die Berater beleuchten im Rahmen von Strukturanalysen die Aspekte rund um das Thema Personal- und Betriebsentwicklung im Kontext der demo-

grafischen Entwicklung. Denn, um dem Fachkräftebedarf zu begegnen, ist es essenziell wichtig für jeden Betrieb, zunächst die Leistungsträger und das Wissen im eigenen Betrieb zu halten. Durch einen guten Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Kommunikation dieser Tatsache nach außen, wird der Betrieb attraktiv für motivierte Bewerber, die sich mit dem Betrieb weiterentwickeln können.

Fachberatung zu gesundheitlichen Einschränkung

Einige Kammern bieten zusätzlich auch eine Fachberatung zu gesundheitlichen Einschränkung im Handwerk. Dabei werden Unternehmen, die Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung und Behinderung beschäftigen, ausbilden oder einstellen möchten, gezielt unterstützt. Die Arbeitsplatzsicherung älterer Arbeitnehmer oder die Schaffung neuer Arbeitsplätze für diesen Personenkreis findet dabei besondere Berücksichtigung. Dazu gehören Informationen über die rechtlichen Rahmenbedingungen bei Beschäftigung und Ausbildung von Personen mit Behinderung oder gesundheitlicher Einschränkung, über finanzielle Fördermöglichkeiten und Zuschüsse (für bestehende und neue Arbeitsverhältnisse), über mögliche Arbeitsplatzanpassungen und deren Kostenübernahme sowie Unterstützung bei der Einstellung geeigneter Arbeitnehmer mit Behinderung und bei allen Antragstellungen.

Programm „Passgenaue Besetzung“

Das Programm „Passgenaue Besetzung - Unterstützung von KMU bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften“ wird durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Mit Hilfe des werden folgende Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kostenfrei angeboten:

- Ermittlung des betrieblichen Bedarfs an Auszubildenden gemeinsam mit dem Betrieb
- Gemeinsame Erstellung von Anforderungsprofilen mit dem Betrieb
- Suche nach potenziellen Auszubildenden für den Betrieb
- Durchführung von Auswahlgesprächen und Einstellungstests für den Betrieb
- Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber für den Betrieb
- Unterbreitung eines passgenauen Vorschlages an den Betrieb
- Durchführung eines Bewerbungsgespräches für den Betrieb

Im Hinblick auf die Integration von ausländischen jugendlichen Auszubildenden, bereits in Deutschland lebenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund, sowie von ausländischen Fachkräften werden beispielsweise

- Beratungsleistungen zum Aufbau einer Willkommenskultur
- Beratung und Unterstützung zur Rekrutierung von Auszubildenden / Fachkräften aus dem Ausland und
- Beratung und Unterstützung für eine erfolgreiche Integration

angeboten.

• Fortbildungs- und Aufstiegsperspektiven

- Die duale Berufsausbildung hat sich seit Jahrzehnten als Karrierestart für Fach- und Führungskräfte in Deutschland bewährt. Ihre Stärken liegen darin, dass die Qualifizierung in der betrieblichen Praxis verankert ist und sich an nachhaltiger Arbeitsmarktfähigkeit orientiert. Bildungsinhalte werden nach bundeseinheitlichen Ausbildungsrahmenplänen vermittelt. Die Prüfungsanforderungen folgen in allen Bundesländern einheitlichen Richtlinien. Zur Attraktivitätssteigerung müssen neben den o. g. Vorteilen vor allem auch die möglichen Karrierewege stärker als bis-

lang beworben und aufgezeigt werden. Den Jugendlichen muss verdeutlicht werden, dass ihnen beginnend mit der Ausbildung mit oder ohne Zusatzqualifikation zahlreiche Karrierewege – mit oder ohne Studium – offen stehen. Vom Karriereplan für Abiturienten bis zur individuellen Hilfestellung für Jugendliche mit Startproblemen – das Handwerk bietet für jedes Talent den passenden Weg.

- Die Bildungsinitiative "Höhere Berufsbildung" des Handwerks bezweckt chancenreiche Bildungs- und Karrierewege im Handwerk mit dem Meisterabschluss im Zentrum aufzuzeigen. Neben der Etablierung einer Doppelqualifikation bestehend aus Gesellenabschluss und allgemeiner Hochschulzugangsberechtigung geht es um den Ausbau der beruflichen Fortbildung mit den zentralen Karrierewegen Spezialist sowie Unternehmer/in bzw. Führungskraft. Zudem sollen doppelqualifizierte Abschlüsse auf den DQR-Stufen 5 bis 7 zwischen beruflicher und akademischer Bildung eine curricular fundierte Durchlässigkeit ermöglichen, die über die Klärung reiner Anrechnungsfragen hinaus gehen soll.
- Die möglichen Karrierewege sind berufsspezifisch zu füllen und im Hinblick auf eine konkrete Personalplanung und Personalentwicklung weiter zu entwickeln. Insbesondere den Personalverantwortlichen müssen die Chancen, die mit einer beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter verbunden sind, bekannt sein.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
Eine wichtige Rahmenbedingung, die das Aufnehmen eines beruflichen Bildungsweges insbesondere für junge Mütter erleichtert, ist die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Hier bestehen weiterhin Informationsdefizite bei Jugendlichen und Betrieben.

Frage 5: Wie können die Alters- und soziale Absicherung für abhängig beschäftigte Handwerkerinnen und Handwerker sowie für Betriebseigentümerinnen und -eigentümer verbessert werden? (z. B. bessere Rahmenbedingungen für private Vorsorge durch Betriebsrenten oder Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen und am Unternehmensgewinn).

1. Verbesserte Alterssicherung für abhängig beschäftigte Handwerkerinnen und Handwerker

- a) Umsetzung der Eckpunkte der Koalitionsarbeitsgruppe „Flexibler Renteneintritt“ durch den Bundesgesetzgeber.
- b) Einführung einer steuerfinanzierten Zulage für untere und mittlere Einkommensbereiche im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge, um dieser einen neuen Schub zu verleihen.
- c) Zu unseren Forderungen gehört nicht, die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmen bzw. am Unternehmensgewinn zu verbessern, da dieses in der Regel für die Inhaber geführten Handwerksunternehmen nicht in Frage kommt. Stattdessen sollte man besser die betriebliche Altersvorsorge fördern (vgl. dazu Punkt 2).

2. Betriebseigentümerinnen und Betriebseigentümer

Hier fordern wir die Einführung einer Altersvorsorgepflicht bei einem Wahlrecht zwischen gesetzlicher und privater Rentenversicherung bei gleichzeitigem Wegfall der Rentenversicherungspflicht. Bei Einführung einer Altersvorsorgepflicht müssen umfassende Übergangs- und Vertrauensschutzregelungen Berücksichtigung finden

3. Allgemeine Erwägungen

Nur ein Teil der ca. 4,3 Millionen Selbstständigen in Deutschland sorgt obligatorisch für das Alter vor, z.B. in berufsständischen Versorgungswerken oder in der gesetzlichen Rentenversicherung (z.B. Handwerkerrentenpflichtversicherung, Landwirte, Künstler und Publizisten). Insbesondere bei den ca. 2,3 Millionen Solo-Selbstständigen wird die Gefahr der Altersarmut gesehen, da diese Personen zum Teil unzureichend für das Alter vorsorgen. Im Alter wären sie dann von der Grundsicherung abhängig, die über Steuern finanziert wird. Vor diesem Hintergrund wurde in den vergangenen Jahren wiederholt diskutiert, ob Selbstständige verpflichtet werden sollen, für das Alter vorzusorgen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat 2012 Eckpunkte für eine Altersvorsorgepflicht Selbstständiger vorgelegt. Darin ist eine Altersvorsorgepflicht für selbstständig Tätige vorgesehen, die nicht bereits einer dauerhaften Vorsorge- oder Versicherungspflicht unterliegen. Die Eckpunkte für die Vorsorgepflicht lauten:

- Den Selbstständigen soll die **Wahl zwischen privater Vorsorge und gesetzlicher Rentenversicherung** überlassen werden.
- Die **Handwerkerrentenpflichtversicherung**, die eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für selbstständige Handwerker der Anlage-A-Gewerke für 18 Jahre vorsieht, soll **abgeschafft** werden. Die Übergangsregelungen sehen vor, dass die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens Selbstständigen ab dem 50. Lebensjahr nicht von den Regelungen betroffen wären. Auch Handwerker, die sich bereits von der Versicherungspflicht nach 18 Jahren haben befreien lassen, würden nicht vom Gesetz erfasst. Für jüngere Selbstständige, die das 30. Lebensjahr vollendet haben, soll umfassend Rücksicht auf bestehende Vorsorge genommen werden, z.B. Lebensversicherung, Immobilienvermögen etc.
- Vom Umfang her soll gesetzlich lediglich eine Absicherung in **Höhe einer Basissicherung** (also auf dem Niveau der Grundsicherung) vorgegeben werden. Dies entspräche bei 45 Versicherungsjahren einem Monatsbeitrag in der Höhe von derzeit ca. 250 bis 300 Euro. Die Versicherung müsste die Bedingungen der Rürup-Rente erfüllen.
- Erleichterte Beitragsregelungen sind für die **Existenzgründungsphase** geplant; sowohl eine gewisse Zeit ohne Beiträge nach der Gründung sowie eine Übergangszeit mit reduzierten Beiträgen sind vorgesehen. Auch in wirtschaftlich schwierigen Phasen sollen flexible beitragsrechtliche Regelungen gelten.
- Die zunächst erwogene Pflicht zur zusätzlichen Absicherung des **Erwerbsminderungsrisikos**, durch das sich die monatlichen Beiträge um ca. 100 Euro erhöhen würden, wird es voraussichtlich nicht geben.

Die **Abschaffung der Handwerkerrentenpflichtversicherung** ist eine langjährige Forderung des Handwerks. Das System ist nicht mehr zeitgemäß und führt zu einer Ungleichbehandlung der Selbstständigen innerhalb des Handwerks als auch im Vergleich zu vielen anderen Selbstständigen. Die Abschaffung dieser Sonderregelung ist überfällig und wird vom ZDH mit Nachdruck gefordert.

Die im Gegenzug geplante Einführung einer **allgemeinen Vorsorgepflicht für das Alter** ist für das Handwerk insoweit akzeptabel, als bei der Wahl und Ausgestaltung größtmögliche Freiheiten gelten sollen. Die umfangreichen Übergangsvorschriften sowie die Erleichterungen in der Gründungsphase oder bei wirtschaftlichen Problemen stellen sicher, dass auf die finanzielle Situation der Selbstständigen Rücksicht genommen wird.

Der ZDH wendet sich allerdings **gegen eine zusätzliche Pflicht der Absicherung gegen das Erwerbsminderungsrisiko**. Eine Pflicht zur Absicherung gegen das Erwerbsminderungsrisiko würde bei den Selbstständigen erhebliche zusätzliche Belastungen verursachen, die insbesondere in den Gründungsjahren und in wirtschaftlich schlechten Phasen die Unternehmer im Übermaß belasten würden. Darüber hinaus würde eine verpflichtende Erwerbsminderungsabsicherung die privaten Versicherer in einen unfairen Wettbewerb mit der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) stellen, da sie dann vermutlich einem Kontrahierungszwang unterlägen und diese Absicherung zu ungünstigeren Konditionen anbieten müssten, als die umlagefinanzierte GRV. Zudem sind zumindest im Handwerk zahlreiche Selbstständige über die Berufsgenossenschaft entweder obligatorisch oder freiwillig gegen Arbeitsunfähigkeit als Folge von Arbeitsunfällen abgesichert. Eine Pflicht zur Absicherung gegen ein allgemeines Erwerbsminderungsrisiko würde hier zu einer Überversicherung führen.

Die Handwerkerrentenpflichtversicherung muss baldmöglichst abgeschafft werden. Die Einführung einer allgemeinen obligatorischen Altersvorsorgepflicht im Gegenzug wäre bei einer Wahlfreiheit zwischen gesetzlicher und privater Rentenversicherung grundsätzlich tragbar. Die Übergangsregeln müssten dabei sehr flexibel ausgestaltet sein. Die Beiträge sollten so festgesetzt werden, dass nur die Absicherung eines Mindestniveaus obligatorisch ist; bei der Beitragshöhe muss die wirtschaftliche Situation des Selbstständigen berücksichtigt werden. Eine Pflicht zur zusätzlichen Absicherung gegen das Risiko der Erwerbsminderung wäre dagegen nicht zielführend.