

Öffentliche Anhörung der Enquetekommission VI

"Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen" zum Thema "Fachkräftesicherung und Arbeitswelt im Handwerk"

am 29. April 2016

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/3803**

A27

Stellungnahme der PCG-Project Consult GmbH

Zu den Fragen 1 / 3 und 4 (Änderungen in der Beschäftigtenstruktur, neue Zielgruppen und Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung im Handwerk)

Der demografische Wandel, verbunden mit den tief greifenden Veränderungen in der Altersstruktur der Bevölkerung, hat auf längere Sicht erhebliche volkswirtschaftliche Auswirkungen. Auch für das Handwerk ergeben sich aus diesen Veränderungen Konsequenzen in der Beschäftigtenstruktur.

Diese betreffen essenzielle Fragen zur Sicherung des Fachkräfte- und Nachwuchsbedarfs aufgrund einer sich weiter verschärfen Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten um qualifizierte Kräfte. Aus personalpolitischer Sicht ist für die Handwerksbetriebe vor allem die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials von Bedeutung.¹ Unternehmen sind zum einen mit dem Anstieg des Anteils der älteren Erwerbsbevölkerung bis 2025 und damit eines Anstiegs ihres durchschnittlichen Belegschaftsalters bei gleichzeitigem Schrumpfen der auf den Arbeitsmarkt nachrückenden Jahrgänge konfrontiert.

Bis 2025 werden die Handwerks- wie alle übrigen Unternehmen auch im Durchschnitt für etwa ein Fünftel ihrer altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten Ersatz beschaffen müssen. Dazu kommt noch die übrige Beschäftigungsfluktuation, die sich aufgrund der guten Wirtschaftslage und des tendenziell verschärfenden Wettbewerbs um Fachkräfte im Vergleich zu früheren Jahren noch verstärken wird.

Angepasste Personalpolitik erforderlich

Diese Faktoren machen in den Handwerksbetrieben eine angepasste Arbeits- und Personalpolitik erforderlich. Der Informationsstand über den demografischen Wandel unter den Handwerksunternehmen wird in Studien alles in allem als schlechter beurteilt werden als

¹ Aus marktlicher Sicht ergeben sich unter dem Aspekt demographischer Wandel auch neue Geschäftsfelder für Handwerksbetriebe (z.B. Gesundheitstechnik)

unter den übrigen Unternehmen. Dies dürfte zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass sie im Durchschnitt kleiner sind als die übrigen Unternehmen und der Anteil gut informierter Unternehmen mit der Unternehmensgröße steigt (vgl. KAY u.a. 2008, S. 38).

Engpässe in den betrieblichen Strukturen

Einige personalpolitische Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel ergeben, werden insbesondere kleinere Unternehmen, wie sie typischerweise auch im Handwerk auftreten, nicht alleine bewältigen können. Kleinen Unternehmen fehlen oft die Informationen, die Finanzkraft oder die Personalkompetenz, um langfristige Maßnahmen zu planen und durchzusetzen. Erschwerend kommt hinzu, dass üblicherweise der Unternehmer selbst und keine gesonderte Personalabteilung die personalpolitischen Entscheidungen fällt.

Die Handwerksmeister bzw. Geschäftsführer sind aber durch vielfältige weitere Aufgaben zeitlich stark gebunden, so dass ihnen oftmals die Zeit für langfristige Planungen fehlt. Diese Hemmnisse könnten regionale und branchenspezifische Institutionen wie Handwerkskammern und Innungen mit Unterstützungsangeboten überwinden helfen

Erhalt der Leistungsfähigkeit alternder Belegschaften

Von der Alterung der Belegschaften gehen für Handwerksunternehmen, speziell im Bausektor, in besonderem Maße Probleme aus, weil vergleichsweise viele dieser Arbeitsplätze hohe physische Anforderungen an die Stelleninhaber stellen.

Solange es nicht gelingt, die körperliche Leistungsfähigkeit auch der älteren Beschäftigten auf dem erforderlichen Niveau zu halten - hierfür ist in vielen Fällen eine adäquate Arbeitsgestaltung und Gesundheitsprävention erforderlich - ist mit Einschränkungen bei der Leistungserbringung zu rechnen, mit entsprechenden Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit der Handwerksunternehmen und der Rentensituation der Beschäftigten (Siehe Themenblock Rente). So halten Arbeitnehmer in manchen bestimmten Bereichen im Handwerk nicht bis zur Rente durch, sondern werden mit Teilerwerbsminderungsrente oder Erwerbsminderungsrente vorzeitig in Rente gehen. (65% der Gerüstbauer; 55% der Dachdecker, 39% der Maurer, 27% im KFZ-Handwerk, 22% im Friseurhandwerk)

Ein wichtiges Themenfeld, in dem noch großer Bedarf im Handwerk vorhanden ist, die somit die Frage der Ausgestaltung alternungsgerechter Arbeit. D.h. es muss schon frühzeitig Angebote geben, dass die Menschen ihr Erwerbsleben so gestalten können, dass sie auch noch bis 65 oder 67 im Betrieb bleiben können.² Es ist in den Strukturen des betrieblichen Handwerks

² Die Debatte um das Renteneintrittsalter wird aktuell wieder geführt.

nur selten der Fall, dass die über 60-Jährigen im Büro oder in der Kundenberatung dann weiter tätig sind; dies kann auch nicht die Lösung für die Masse älteren Handwerker sein. Neben dem Erhalt der körperlichen Arbeitsfähigkeit ist zudem auf den Erhalt der Kompetenzen und der Leistungsbereitschaft der älteren Beschäftigten zu achten.

Konkurrenzdruck um Fachkräfte steigt

Die im Vergleich zur Industrie zumeist kleineren Handwerksunternehmen werden unter diesen Bedingungen besondere Probleme haben, sich zu behaupten, weil sie mit den materiellen und immateriellen Anreizen besonders von Großunternehmen aus der Industrie häufig nicht mithalten können.

Personalpolitische Strategien wie frühzeitiges Werben um Auszubildende und Fördern von Nachwuchskräften sind zwar grundsätzlich geeignet, Problemen beim Gewinnen von Fachkräften entgegen zu wirken. Aber wenn die finanziellen Möglichkeiten nicht ausreichen, ist die Abwerbung von Fachkräften und damit das Fachkräfteproblem nicht vollständig zu verhindern. Vor diesem Hintergrund dürften alternative Personalstrategien für Handwerksunternehmen zukünftig an Bedeutung gewinnen.

Stichworte sind hier: die Wiedereingliederung von Mitarbeiter/innen mit Kleinkindern, die längere Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ggf. in Teilzeit oder die Gewinnung von Nachwuchs- oder Fachkräften aus dem Kreise der in Deutschland lebenden Migranten bzw. sogar direkt im Ausland. Handwerksunternehmen haben überdies die Möglichkeit, qualifiziertes Personal mit der Aussicht auf eine spätere berufliche Selbstständigkeit anzuwerben.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Zwei Aspekte sind in diesem Zusammenhang insbesondere angesprochen: Qualifikation und Gesundheit. Da die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit nicht erst im fortgeschrittenen Alter einsetzen kann, sondern streng genommen mit dem Eintritt ins Berufsleben beginnen muss, gilt es alle Qualifizierungs- und Gesundheitsschutzmaßnahmen in den Blick zu nehmen und nicht nur die, die sich speziell auf ältere Beschäftigte richten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eine Option, um den Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Innovative Lösungen sind gefragt, denn im Handwerk sind gute Strukturen vorhanden, aber werden nicht umfänglich genutzt. Dabei ist eine gelebte Sozialpartnerschaft wichtig; Überlegungen müssen intensiviert werden wie Angebote über

Innungen, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen genutzt und verbessert werden können und wie diese Maßnahmen in die „Fläche“ verbreitert werden können.

Ein Best-Practice-Beispiel: HWK Berlin hat bereits in der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung einen Arbeitsschutz-Parcours entwickelt, der Lehrlingen anbietet, anhand von Alterssimulationsanzügen und Handschuhen und Brillen zu erfahren, wie es ist, mit 55 Jahren noch die gleiche Berufstätigkeit auszuüben.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Darüber hinaus werden Frauen, v.a. solche mit Kleinkindern, zukünftig noch weiter als Arbeitskräfte an Bedeutung gewinnen. Um die hier noch schlummernden Beschäftigungsreserven heben zu können, sind betriebliche und außerbetriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erforderlich. Im Zuge des gesellschaftlichen Wandels übernehmen überdies auch zunehmend mehr Männer Aufgaben der Kinderbetreuung, so dass Vereinbarkeitsangebote der Unternehmen zunehmend für weibliche wie männlichen Beschäftigte gleichermaßen von Bedeutung sind, um ihr volles Leistungspotenzial ausschöpfen zu können und Fragen von Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen.

Ressourcenproblematik

Und nicht zuletzt fehlen kleinen Unternehmen häufig die erforderlichen finanziellen und personellen Mittel, um entsprechende familienfreundliche Maßnahmen zu institutionalisieren.

Frauen den Zugang in Betrieb und Selbstverwaltung stärken

Ein Ziel muss ferner darin bestehen, mehr Frauen in die Selbstverwaltung des Handwerks zu bekommen, um die Diskussionen geschlechterspezifisch führen zu können. Dazu gehört die Schaffung von Beratungsstrukturen in den Handwerkskammern. Beratung sollte darauf gerichtet sein, den Betrieben Hinweise auf die Bedürfnisse von Frauen in einem männerdominierenden Gewerk zu geben und wie Frauen damit umgehen sollten, in so einem Betrieb zu arbeiten.

Zugänge für Flüchtlinge ebnen

15.000 Lehrstellen konnten in diesem Jahr im Handwerk bundesweit nicht besetzt werden. Fast jeder zweite Betriebsinhaber, der 2013 offene Stellen für Gesellen und Meister zu besetzen hatte, blieb Umfragen zufolge erfolglos. Das wird sich weiter verschärfen. Bis 2025 wird die Zahl der Erwerbstätigen um 6,5 Millionen zurückgehen. Ohne qualifizierte Zuwanderung wird der Fachkräftebedarf nicht zu decken sein.

Bisherige Integrationserfahrungen zeigen, dass junge Flüchtlinge eine gezielte Vorbereitung auf eine Ausbildung in Deutschland benötigen. Deshalb haben das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeinsam mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) die Qualifizierungsinitiative "Wege in Ausbildung für Flüchtlinge" gestartet. Hier sollen junge Flüchtlinge für eine Ausbildung im Handwerk motiviert und stufenweise praxisnah an sie herangeführt werden.

Eine Auswertung der HWK München Oberbayern zeigt aber auch, dass Flüchtlinge in deutschen Handwerksbetrieben überdurchschnittlich häufig ihre Ausbildung abbrechen. Etwa 70 Prozent der Azubis, die aus Syrien, Afghanistan und dem Irak geflohen waren und im September 2013 ihre Lehre begonnen hatten, haben sie inzwischen ohne Abschluss wieder beendet, so die HWK München / Oberbayern. Bei den übrigen Lehrlingen liegt die Abbruchquote deutlich niedriger bei rund 25 Prozent. Die Zahlen sind nach Einschätzung der HWK bundesweit ähnlich.

Die Handwerkskammer plant daher spezielle Berater einzusetzen und auch die Ausbildungsleiter in den Betrieben für die besonderen Bedürfnisse der Flüchtlinge zu sensibilisieren. Die HWK München erwartet durch die Umsetzung dieser Maßnahmen eine deutlich höhere Abschlussquote in den kommenden Jahren. Es wäre zu prüfen, ob in NRW ähnliche Konzepte bereits existieren oder implementiert werden müssten.

Zur Gewinnung von Nachwuchskräften müssen insbesondere Flüchtlinge aufgeklärt werden, dass es langfristig die bessere Entscheidung ist, sich für eine Lehre zu entscheiden, sich weiter zu qualifizieren und geringes Einkommen (im Vergleich zu Aushilfsjobs bei gesetzl. Mindestlohn) im Berufsstart zunächst hinzunehmen.

Insgesamt gilt, es die Sensibilisierung der Handwerksbetriebe für die Vorteile und Fragen zum Integrations- und Diversity – Management voranzutreiben

Entwicklung einer Arbeitgebermarke

Die Rekrutierung von Auszubildenden und eine hohe Ausbildungsquote sind Kernelemente der Nachwuchssicherung. Aber Besetzungsprobleme der Betriebe als auch Stellenfindungsprobleme der Jugendlichen nehmen zu. Handwerksbetriebe können über die Stärkung innerbetriebliche Faktoren zur Attraktivität der Außenwahrnehmung und der Schaffung eines „Employer Brandings“ (Arbeitgebermarke) beitragen. Über gezielte Kommunikationskanäle etwa in der Kooperation mit Schulen und die enge Zusammenarbeit mit Innung und Kammern können Nachwuchskräfte besser erreicht werden. Eine Zielgruppen verdient besondere Beachtung: Studienabbrecher. Perspektiven können dieser

Gruppe nicht nur über ein solides Gehalt, sondern auch über Aufstiegs- und Weiterbildungsperspektiven gegeben werden, sowie die Möglichkeit, die Ausbildungszeit zu verkürzen. Dazu gehören auch innovative Konzepte wie überbetriebliche Kooperationen, Auslandsaufenthalte, etc.

Fachkräfte und Nachwuchssicherung gelingen über die Qualität der beruflichen Bildung, die innerbetrieblich als auch über die Selbstorganisation des Handwerks forciert werden muss.

Wandel der Berufsbilder

Beschäftigtenstrukturen und Berufsbilder unterliegen im Handwerk wie in jedem anderen Bereich einem ständigen Wandel. So erfolgen kontinuierliche Anpassungen und es werden Berufe neu geordnet, neu geschaffen oder überarbeitet. Dieser Wandel wird sich auch weiter fortsetzen. Manche Berufsbilder werden nicht verschwinden, sondern die Arbeitsbeschaffenheit wird sich durch Mittel und Technologien vermutlich erneuern und verändern. Es werden in bestimmten Bereichen Berufsbilder zusammenschmelzen, in anderen Bereichen werden sich durch die Digitalisierung bestimmte Prozesse, Arbeitstechniken ändern (sehr dynamischer Prozess). So entstehen neue Bereiche, neue Felder in denen es Bedarfe gibt, wo aber letztendlich auch bestehende Strukturen Schwierigkeiten bereiten. Dass betrifft zum Beispiel den Bereich Facility Management. Hier gibt es Entwicklungen, dass große Dienstleister, Gewerke übergreifend arbeiten. Und diese Marktteilnehmer wünschen sich passgenauere Berufe.

Auf der einen Seite liegen die Herausforderungen für die Handwerksberufe in den neuen Technologien, wie etwa dem Einbeziehen von computergesteuerten Systemen. Auf der anderen Seite bringen neue Techniken natürlich auch neue Betätigungsfelder hervor wie die Elektromobilität: Hier entsteht eine riesige Herausforderung für das Handwerk. Gesellen und Meister müssen weitergebildet werden und Ausbildungsordnungen müssen aktualisiert werden. (nicht nach marktlichen Entwicklungen nachlaufend, sondern vorausschauend) Gleichzeitig müssen der Kammern Berater für die neu entstehenden Marktfelder der Zukunft sensibilisieren.

Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf hinsichtlich steigender Digitalisierung und Technisierung

Am Bedarf orientierte und verbindlichere Weiterbildungsregelungen (ein Weiterbildungsgesetz, analog zum umfassenden BBiG) könnte hier ein Ansatzpunkt sein. Über die Stärkung der Sozialpartnerschaft sollte darüber gesprochen werden, für welche Branchen passgenau über Qualifizierungs- und Weiterbildungstarifverträge bzw.

Verabredungen auf Sozialpartnerebene getroffen werden können. Grund hierfür ist, dass die Gewerkschaften und natürlich die Fachverbände am besten wissen, was für die jeweilige Branche wichtig ist. Tarifverträge können ja nicht nur Gehaltsstrukturen, sondern auch Weiterbildung und Qualifizierungsfragen aufgreifen und regeln. (Bspl. TV Zukunft in Arbeit)

Vorteile der Weiterbildung liegen auf der Hand:

- Wettbewerbssichernd für den Betrieb
- Beschäftigungssichernd für Handwerkerinnen und Handwerker

Dazu ist eine qualifizierungsadäquate Entlohnung notwendig. Die Situation ist natürlich komplex. Die Betriebsinhaber wünschen sich qualifizierte Mitarbeiter, fehlende Motivation beim Beschäftigten aufgrund schlechter Bezahlungsperspektiven mindern das Eigeninteresse sich weiter zu qualifizieren.

Fragen der Tarifbindung und Entwicklungsperspektiven

Insgesamt hat das Handwerk nicht ein Problem mit der Ausbildungsquote. Das Handwerk hat eine sehr hohe Ausbildungsquote, jedoch wechseln viele Junggesellen später zur Industrie über. Grund hierfür sind die im Vergleich tendenziell besseren Verdienstmöglichkeiten. Trotz der klaren Vorteile im Handwerk zu arbeiten wie eine oftmals abwechslungsreichere und spannendere Berufstätigkeit, den direkten Kontakt zu Kunden, zum „Werk“ und sehr oft unmittelbar zu Geschäftsführung, bestehen mit Eintritt in das Alter um die 25 Jahre oftmals Perspektivsorgen einen angenehmen Lebensstiel zu erreichen, der Ziele, wie Familiengründung oder Heirat, Wohnen und Urlaube mit einander in Verbindung bringen kann, so dass Stellenwechsel aus dem Handwerk heraus erfolgen.

Gerade in den kleinen Betrieben sind darüber hinaus keine Personalentwicklungskonzepte bzw. Vorausplanungen vorhanden, die auch konkrete planbare Aufstiegschancen bieten.

Eine Imagekampagne ist gut, wirkt Identitätsfördernd und stärkt die Außenwirkung. Aber es müssen sich dann auch Bedingungen im Handwerk ändern, sonst läuft die gelungene Imagekampagne Gefahr, ins Leere zu greifen. Es gibt Branchen, in denen es überhaupt keine Tarifverträge mehr gibt (komplettes Gesundheitshandwerk ist ohne Tarifbindung) im KFZ-Handwerk sind nur wenige Betriebe tarifgebunden. In NRW ist derweil die Not so groß, dass die IG-Metall mit dem Metallindustrieverband Tarifverträge im KFZ-Bereich abschließt, weil die großen OEM (Daimler, Audi, Mercedes) gesicherte Tarifverträge haben wollen und der Landesinnungsverband nicht mit der IG-Metall verhandeln möchte.

Ein offensives, zeitnahes Angehen des Themas Tarifstruktur muss wiederbelebt werden.
Eine

Kennzeichnung, dass Betrieb Mitglied einer Innung ist, muss für Arbeitnehmer signalisieren dass in der Branche verlässliche Arbeitsbedingungen vorhanden sind, eine leistungsadäquate Eingruppierung verbunden ist mit der Möglichkeit bei guten Arbeitsbedingungen im Betrieb alt zu werden). Stichwort „Arbeitgebermarke“.

Da sich auch das Einstiegsalter in Ausbildung erhöht sich, durch Abiturienten, Studienabbrecher etc. ist das Ausbildungsgehalt für ältere jungen Menschen zu gering, um zum Beispiel aus dem Elternhaus auszuziehen zu können.

In den meisten Handwerksberufen bestehen keine Ausbildungstarifverträge, sondern nur Empfehlungen seitens der Innungen, so fehlt zum Teil die sozialpartnerschaftliche Abstimmung, wie sind die Arbeitsbedingungen unter denen es attraktiv ist in dieser Branche zu arbeiten.

Modelle wie Mitarbeiterkapitalbeteiligungen etc. kann die Attraktivität der Handwerksbranchen erhöhen, generell ist Beteiligung aber bislang kein flächendeckendes Thema, das im Handwerk diskutiert wird. Hier müssten Modellversuche implementiert werden.

Kooperationen als Chance in und für kleinbetriebliche Strukturen

Fragen und Konzepte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance werden in manchen Betrieben durchgeführt, etwa Unterstützung bei der Suche nach KiTa-Plätzen für Arbeitnehmer oder im Urlaub bei familiärem Krankheitsfall. Eine Lösung wäre, zukünftig über Kooperationsmodelle nachzudenken, dass aus der Innung heraus über eine einzige gemeinsame Einrichtung (z.B. KiTa) nachgedacht wird. Problem dabei ist, dass das Handwerk dezentral ist und über kleine Betriebe über einen großen Raum verstreut sind, so dass die Ausgestaltung solcher Konzepte schwierig wird. Grundsätzlich wären Modelle zu prüfen, bei der die Innung einen Rahmenvertrag mit der Stadt XY macht und informiert, dass an eine gewisse Anzahl an Plätzen zur Verfügung gestellt werden oder Investitionsbeteiligungen getätigt werden. Bei großen Handwerksbetrieben wären auch gemeinsame Betriebskindergärten denkbar. Das Thema hängt stark vom Engagement der Inhaber und der Sorge um die Angestellten jedes einzelnen Betriebs ab.

Sozialpartnerschaft ausbauen

Durch sozialpartnerschaftliche Verabredungen, über die Innungen, Verbände oder Gewerkschaften kann eine gemeinsame Herangehensweise in Fragen der Attraktivitätssteigerung entstehen.

Frage 5) Wie können die Alters- und soziale Absicherung für abhängig Beschäftigte Handwerkerinnen und Handwerker sowie für Betriebseigentümerinnen und -eigentümer verbessert werden?

Grundsätzlich ist, dass die Frage der Nachfolge bzw. der Firmenübergabe den familiengeführten Unternehmen Probleme bereitet. Die Überlegungen der Inhaber, die eigene Rentenversorgung durch Übergabe des Betriebs in Form der Pacht- oder Veräußerungserlöse sicherzustellen, sind meist nicht durchführbar.

Zudem können manche Betriebe nicht verkauft werden, wie etwa im Nahrungsmittelhandwerk, das durch Konzentrationsprozesse gekennzeichnet. Mit Glück wird der Laden durch einen großen Filialisten gepachtet, jedoch wird dann die Backstube nicht mit veräußert werden können, da an einem anderen Standort die Produktion konzentriert wird.

Schätzungen gehen davon aus, dass rund 2/3 der Familienbetriebe keinen familieninternen Nachfolger finden. Dies liegt auch darin, dass die Nachfahren andere berufliche Interessen haben oder Probleme der Erbschaftssteuer bestehen.

Für Selbstständige (der Anlagen B1 B2) muss die Debatte vertiefend aufgenommen werden, wie diese einen stärkeren Schutz für Alter und bei Krankheit bekommen, in dem etwa die Sozialversicherungspflicht und Rentenversicherungspflicht verbindlich wird. Damit diese sich später nicht in Altersarmut fallen und vom Staat unterstützt werden müssen.

Auch muss der Frage nach den Optionen zur privaten Rentenzusatzversicherung für die Beschäftigten des Handwerks nachgegangen werden. Der Index „Gute Arbeit - Auswertung Handwerk“, dokumentiert, dass sehr viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Handwerks der Meinung sind, dass die Frage der späteren Rentenhöhe ein großes Problem wird. Das liegt aber auch darin, dass viele Beschäftigte sich nicht in der Lage sehen, eine private Zusatzversicherung zu finanzieren. Zudem verschärft sich die Frage der Ertragssicherheit aus einer privaten Rente durch die „Null-Zins-Politik“.

Insbesondere bei prekären Beschäftigungen oder in Gewerken mit niedrigen Vergütungen, kann kaum eine gute Rentenbasis bei einem 43%igem Rentenniveau nach Ende der Beschäftigungszeit entstehen. Durch das sukzessive Absenken des Standardrentenniveaus von 50 auf 43% sinkt die monatliche Rente einer Nahrungsmittelfachverkäuferin um 112 EUR, eines Dachdecker um 140 EUR eines Metallhandwerks um 158 EUR.

Erschwerend kommt hinzu, dass in der statistischen Auswertung des Index zum Handwerk 52% der befragten Beschäftigten angeben, dass sie bei den bestehenden Arbeitsbedingungen voraussichtlich nicht bis zum Renteneintrittsalter im bestehenden Beruf weiterarbeiten können und dass sie auch daher nicht mit der Rente ein auskömmliches Einkommen haben werden.

Ein Ankerpunkt, die Problem aufzugreifen besteht darin, gesundheitsförderlichen Arbeiten zu fördern. Solche Maßnahmen und Projekte werden in Politik und Ministerien diskutiert und auch gefördert (hier in NRW aus der Fachkräfteinitiative des Landes) viele der Maßnahmen und Ideen kommen aber in den Handwerksbetrieben nicht an. Maßnahmen des MAIS sollten direkt an Handwerksunternehmen orientiert werden, unter dem KMU-Begriff der Antragberechtigten finden sich Handwerksunternehmen möglicher Weise nicht wieder (?) Zu diskutieren

Nur 11% der Arbeitnehmer haben betrieblichen Zugang zu Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Tarifverträge, in denen betriebliche Altersvorsorge geregelt ist, jedoch können von den Beschäftigten selber durch niedriges Einkommen nur geringe Beiträge in Altersvorsorge investiert werden.

Eine weitere Herausforderung im Rahmen der Einkommenssicherung im Alter stellen Mini-Jobs im Handwerk dar. Im Handwerk arbeitet mit knapp 17% fast jeder fünfte Beschäftigte in einem Mini-Job. Für geringfügig Beschäftigte muss der Arbeitgeber einen pauschalen Betrag an die Rentenkasse abführen. Geringfügig Beschäftigte erwerben nur geminderte Rentenansprüche. Daher ist darüber nachzudenken, dass alle Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden.

In vielen Handwerksbranchen haben die Tarifpartner ausgehandelte Mindestlohnverträge für allgemein verbindlich erklären lassen. Solche Tarifverträge mit ihren Mindestlöhnen gelten dann für alle Betriebe einer Branche. Dies ist wichtiger Schritt zu gesicherten Rente, wenn Tariffucht ausgeschlossen werden kann.

Darüber hinaus mindern Schwarzarbeit, Scheinselbstständigkeit und der Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträge eine gute gesetzliche Rentenversorgung für das Alter. Verstärkte Kontrollen von Behörden auf Baustellen und in Betrieben können dazu beitragen, solche Missbräuche zu stoppen.

Ein weiteres Problem besteht in der sinkenden Erwerbsminderungsrente. Diese EM-Rent dient dazu, Menschen ein Alterseinkommen zu garantieren die gesundheitsbedingt schon vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter nicht mehr arbeiten können. Im handwerklichen Berufen wie bei Gerüstbauern, Dachdeckern, Mauern und Malern liegt der Anteil der EM-Renten bei 64-38%. Verbesserungen in der Berechnung und dem Zugang zur Erwerbsminderungsrente sind daher zu erörtern.

Frage 6) Welche staatlichen Regelungs- und Fördermaßnahmen, welche betrieblichen Voraussetzungen können die Ausbildungs- und Beschäftigtenquote im Handwerk stärken oder stellen Hindernisse dar? Welche Veränderungen im Arbeitsrecht können der Fachkräftesicherung dienen?

Mit der Handwerksordnung (HWO) existiert eine sehr gute aber auch starre Struktur, die über Anlage A und B vertiefend geregelt wird. In den Zuordnungen der Anlagen wurden seit Jahren keine Änderungen vorgenommen. Dadurch steigt der Leidensdruck der Gewerke und Handwerksbetriebe in Bezug auf Kundenanforderungen, da Berufe nur im bestehenden Ordnungsrahmen geändert oder alternativ im Rahmen des BBiG angepasst werden.

So existieren Berufe nach HWO, nach BBiG oder nach beiden. Unternehmen können beispielsweise einen Stahlbetonbauer im Handwerksbetrieb und im Industriebetrieb ausbilden (auch z.B. Mechatroniker). Der Beruf bzw. das Berufsbild ist somit in beiden Ordnungen festgehalten.

Bedarfsprobleme gibt es bei sogenannten Querschnittsberufen. Querschnittsberufe sind Tätigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse, die über verschiedene bestehende Berufe hinweg liegen. Das Problem hierbei besteht, solche Querschnittsberufe, die zu den verschiedenen Handwerksordnungen „querliegen“, zu den verschiedenen Handwerksordnungen zuzuordnen (z.B. zum einen dem Bauhandwerk, zum anderen dem Elektrohandwerk).

Überlegung einer dynamischen Anpassung der HWO als flexible Reaktion könnte über Umständen zum Entfall der Meisterpflicht von manchen Gewerken führen, die Anpassung über das BBiG zu regeln, kann dazu führen, dass Handwerksbereich dann außen vor ist.

Hinsichtlich der Frage der fachübergreifenden Weiterbildung besteht eine ordnungspolitische Herausforderung darin, solche Inhalte über eine bundesweite Regelung zu organisieren, wie aktuell in der kaufmännischen Weiterbildung, die als Bundesrechtsverordnung in Kraft getreten ist. Alternativ werden Form und Inhalte der Weiterbildung über die Kammern geregelt. Der DGB beispielsweise fordert hinsichtlich der Debatte um die Energieeffizienz eine bundesweite Regelung zur Fortbildung des „Energieberater des Handwerks“, der bislang in 53 Kammern unterschiedlich geregelt ist.