

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur

**Öffentliche Anhörung der Enquetekommission VI**  
„Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen“  
am 29.04.2016

Fachkräftesicherung und Arbeitswelt im Handwerk

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME**  
**16/3813**

A27

## Fachkräftesicherung und Arbeitswelt im Handwerk

27.04.2016

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist fest davon überzeugt, dass das Handwerk auch in Zukunft eine attraktive Branche für junge, engagierte Menschen bleibt und sich dem Wettbewerb um die Fachkräfte von morgen erfolgreich stellt. Dazu gehört zum einen, dass das Handwerk aktiv um Nachwuchskräfte wirbt und ein positives Bild des deutschen Handwerks in der Öffentlichkeit stärkt. Dazu leistet die Imagekampagne „Das Handwerk. Die Wirtschaftsmacht. Von nebenan.“, die die Vollversammlungen der Handwerkskammern bundesweit beschlossen haben, einen wichtigen Beitrag.

Der DGB ist aber auch überzeugt, dass beim Werben um qualifizierten Nachwuchs eine attraktive Ausbildung und möglichst klare Übernahme Perspektiven, faire Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen, sowie eine existenzsichernde Altersversorgung, von zentraler Bedeutung sind. Denn das Handwerk steht mit anderen Branchen in einem immer stärkeren Wettbewerb um Fachkräfte. Die Tarifbindung im Handwerk sinkt seit Jahren. Das hat Folgen: Das Entgelt für die Beschäftigten ist geringer als in Industrie und Handel. Und im Wettbewerb um die guten Fachkräfte kann das Handwerk oft nicht mithalten. Der DGB erwartet von den Innungen und Unternehmerverbänden, dass sie ihre Rolle als Tarifpartner annehmen und faire Tarifverträge aushandeln. Gelingt das nicht, wird nicht umgedacht, dann hat das Handwerk schlechte Zukunftschancen.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abt. Struktur-, Industrie- und  
Dienstleistungspolitik

**Helmut Dittke**  
Leiter Handwerkspolitik

helmut.dittke@dgb.de

Telefon: (+49) 030 24060-309  
Telefax: (+49) 030 24060-677

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

www.dgb.de

### 1. Welche Änderungen der Beschäftigtenstrukturen im Handwerk sind zu erwarten (zum Beispiel Qualifikationen, Altersstruktur und Diversity)?

#### Das Handwerk unterliegt einem starken Strukturwandel.

Grundtendenz der vergangenen Jahre ist ein deutlicher Zuwachs an Unternehmen und eine Zunahme des bei gleichzeitigen Verlusten an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Unternehmenszuwächse gehen ausschließlich auf das Konto der Kleinstbetriebe - diese Entwicklung ist insbesondere auf die der Reform der Handwerksordnung 2004 mit ihrer Ausweitung der zulassungsfreien Handwerke zurückzuführen, während alle anderen Betriebsgrößenklassen Rückgänge aufweisen.

Am stärksten ist der Rückgang bei den mittleren Betriebsgrößenklassen mit zehn bis 19 Beschäftigten ausgeprägt, am geringsten bei den Großbetrieben mit über 50. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der größenspezifischen Verteilung der Beschäftigtenentwicklung: Außer den Kleinstbetrieben haben alle Größenklassen Beschäftigtenverluste hinnehmen müssen, besonders ausgeprägt in den mittleren Betriebsgrößenklassen. Umsatzzuwächse verzeichnen überwiegend die Größenklasse der



Kleinstbetriebe – Effekt ihrer starken Zunahme – sowie die „Großen“ mit über 50 Beschäftigten. Dieser Prozess der Polarisierung und Konzentration ist in den Branchen des Handwerks unterschiedlich ausgeprägt. Es gibt Branchen mit reinen Dekonzentrationsprozessen, d. h. einer Zunahme der Kleinstbetriebe bei gleichzeitiger Abnahme von Großbetrieben. Dies ist im Bau- und Ausbaugewerbe der Fall. In diesen Branchen ist davon auszugehen, dass viele Betriebe Aufträge und Projekte verstärkt über Subunternehmerketten abwickeln.

Besonders ausgeprägte Konzentrationsprozesse zeigen sich zum anderen im Lebensmittelgewerbe, im Kfz-Gewerbe und im Gesundheitsgewerbe. Insbesondere die letzteren beiden weisen auch eine sehr ausgeprägte brancheninterne Polarisierungstendenz auf. Es wächst sowohl die Zahl der Kleinstbetriebe als auch die der Großen, während die mittelgroßen Betriebe ausdünnen. Folge ist eine Polarisierung der Betriebsstrukturen, deutliche Konzentrationsprozesse und gleichzeitig eine Dezentralisierung der tarifpolitischen Rahmenbedingungen durch eine Vielzahl von Haustarifverträgen.

### **Fachkräfteentwicklung im Handwerk**

Infolge der demografischen Entwicklung und des Trends zu höheren Schulabschlüssen geht insbesondere die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgänger/-innen – die Hauptklientel für eine duale Berufsausbildung – zurück. Das wirkt sich auch auf das Handwerk aus. Eine unter dem Titel „Ausbildung und Beschäftigung im Handwerk – Daten und Fakten“ vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlichte Studie macht deutlich:

- Die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge ist im Handwerk über die letzten Jahre überdurchschnittlich stark gesunken. Dennoch ist das Handwerk nach wie vor der zweitgrößte Ausbildungsbereich.
- Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen ist im Handwerk in den letzten Jahren überdurchschnittlich angestiegen. Das Ausmaß der Besetzungsproblematik unterscheidet sich zwischen den Ländern und nach Berufen.
- Im Handwerk werden überdurchschnittlich viele Verträge mit Jugendlichen mit Hauptschulabschluss abgeschlossen, während vergleichsweise seltener Abiturientinnen und Abiturienten ausgebildet werden. Das Handwerk erfüllt somit gerade für junge Menschen mit formal niedrigeren Schulabschlüssen eine hohe Integrationsfunktion in Ausbildung und Beschäftigung.
- Nach wie vor ist das Handwerk eine Männerdomäne. Der Großteil der Ausbildungsverträge wird mit jungen Männern abgeschlossen. Dies ist jedoch auch auf die unterschiedlichen Berufswünsche von jungen Männern und jungen Frauen zurückzuführen. Gleichzeitig gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Handwerksberufen.
- Bei der Rekrutierung von Auszubildenden setzen Handwerksbetriebe eher auf die direkte Ansprache, wie z.B. Betriebspraktika. Entsprechend konzentrieren sie ihre Aktivitäten stärker als andere Betriebe auf ihre Region. Dafür sind auch Risikoabwägungen maßgeblich: Handwerksbetriebe befürchten eher als andere Betriebe, dass Zugezogene den Betrieb wieder verlassen. Diese Ergebnisse sind jedoch auch vor dem Hintergrund der primär kleinstbetrieblichen Strukturen im Handwerk zu sehen.
- Bezogen auf den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung liegen die Erfolgsquoten bei den Gesellenprüfungen im Handwerk unter Berücksichtigung der schulischen Vorbildung ähnlich hoch wie bei den Abschlussprüfungen in anderen Bereichen.
- Knapp 50 Prozent derjenigen, die in Handwerksberufen ausgebildet werden, verbleiben auch in diesem Beruf. Dieser Anteil liegt höher als bei anderen Erwerbstätigen.



- Rund ein Drittel der in Handwerksberufen betrieblich Ausgebildeten schließen eine berufliche Fortbildung an. Erwerbstätige mit einer Ausbildung in Handwerksberufen und einer Fortbildung werden häufiger als Erwerbstätige anderer Bereiche niveauadäquat eingesetzt.
- Im Vergleich der Jahre 2009 und 2012 hat sich die Zahl der Handwerksbetriebe und der Beschäftigten im Handwerk deutlich erhöht. Die Betriebsgröße („unter fünf tätige Personen“) ist nach wie vor dominant. Die Wirtschaftszweige Baugewerbe und verarbeitendes Gewerbe haben unter den Handwerksunternehmen eine herausragende Stellung.
- Bezüglich der Arbeitsbedingungen und Arbeitssituation sind zwischen ausgebildeten Erwerbstätigen im Handwerk und anderen kaum Unterschiede erkennbar. Allerdings sind Erwerbstätige mit einer Ausbildung in einem Handwerksberuf häufiger als andere Veränderungen in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld ausgesetzt; so werden häufiger neue Fertigungs- und Verfahrenstechnologien eingesetzt oder neue Maschinen und Anlagen eingeführt.
- In vielen handwerksrelevanten Berufsfeldern zeichnet sich bereits heute ein Fachkräftemangel ab. Mittelfristig werden einige Berufsfelder mit massivem Fachkräftemangel zu kämpfen haben. Ursache hierfür ist häufig die vergleichsweise geringe Lohnsteigerung und der sinkende Nachwuchs an Fachkräften.

Der DGB hat sich daher im Rahmen des vom BMWI initiierten Branchendialoges Handwerk gemeinsam mit BMWI und ZDH zum Thema Fachkräftesicherung auf gemeinsame Ziele geeinigt. Diese wurden in einer gemeinsamen Erklärung am 7. Juli 2015 wie folgt definiert:

*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.*

*Wir werden daher Aktivitäten fortführen und verstärken, die zu einer steigenden Wertschätzung nicht akademischer Berufe beitragen. Dazu wollen wir 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 wollen wir fortführen und ausbauen (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 organisations-eigenen Angebote des Handwerks zur Betriebs- und Unternehmensberatung. Diese Einrichtungen sind mit ihren Leistungen auch Garanten für den Technologietransfer in Deutschland und sollen gestärkt werden. Ausdrücklich 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. ZDH und DGB suchen nach Möglichkeiten einer intensivierten Zusammenarbeit auf diesem Feld.*



*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 leistungs-starkes Handwerk.*

*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.*

BMWi, Handwerk und Gewerkschaften werden sich weiter gemeinsam auf europäischer Ebene für den Meisterbrief als qualifikationsgebundenen Berufszugang einsetzen und dessen positive Effekte für Bildung und Qualifizierung unterstreichen.

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

./.

## **3. Welche Strategien und Maßnahmen wären sinnvoll, um neue, bisher unterrepräsentierte Zielgruppen für eine Ausbildung, eine Tätigkeit, eine Betriebsübernahme oder Neugründung im Handwerk zu gewinnen? Zum Beispiel:**

**Auf bessere Berufsorientierung setzen** Das Handwerk ist gut beraten, sich frühzeitig und flächendeckend um eine bessere Berufsorientierung an den Schulen kümmern. Vorhandene Ansätze gilt es auszubauen. Bewährt hat sich ein vierstufiges Konzept: Zu Beginn steht ein eintägiger Erstkontakt mit dem Handwerksbetrieb, danach folgt ein einwöchiges Schnupperpraktikum. Richtig ernst wird es im drei Wochen dauernden Betriebspraktikum und schließlich geht es beim Bewerbertag um den Abschluss eines Ausbildungsvertrags. Berufsorientierung so ausgestaltet, führt zu mehr Azubis im Handwerk.

**Jugendliche mit Förderbedarf einstellen** Das Handwerk hat schon in der Vergangenheit Jugendliche mit Förderbedarf eingestellt. Diese Strategie gilt es fortzusetzen. Der vom Handwerk geprägte Satz: Es zählt nicht, woher man kommt, sondern wohin man will, ist absolut richtig. Viele der vermeintlich schwächeren Jugendlichen entwickeln sich in der Ausbildung zu Experten ihres Faches. Sie haben nach ihrer Lehre eine besonders lange Betriebszugehörigkeit und eine hohe Loyalität zu ihrem Arbeitgeber. Handwerksbetriebe, die schulschwache Bewerber von vornherein ablehnen, verwerfen Rohdiamanten. Mit der richtigen Ausbildung können sie zu hochmotivierten Handwerker/innen werden.

**Menschen mit Migrationshintergrund fördern** Bei Menschen mit Migrationshintergrund sind z.B. oft Sprachkurse und Programme zur Orientierung am Arbeitsmarkt notwendig. Um mehr Frauen für die bisher männlich dominierten Handwerksberufen zu begeistern, bedarf es ein ganzes Paket an Maßnahmen (Ansprache in der Berufsorientierung, Projekte zur Frauenförderung in MINT-Berufen) und vor allem Vorbilder in Handwerksberufen und in der Selbstverwaltung.



**Frauenförderung intensivieren** Viele gewerblich-technische Handwerksberufe sind am Arbeitsmarkt stark nachgefragt. Um den Fachkräftebedarf sowohl gegenwärtig als auch zukünftig zu decken und die anstehende Welle der Betriebsübergaben zu sichern, sind Frauen eine wichtige Zielgruppe. Doch sie bilden nach wie vor in vielen dieser Berufe ganz deutlich die Minderheit. Neben dem DGB ist auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen beigetreten. Ziel des Paktes ist es, die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die das Handwerk im Bereich MINT bietet, zu bewerben. So kann das Handwerk durch Berufsorientierungs- und Unterstützungsangebote mehr Mädchen und Frauen für stark technisch orientierte Handwerksberufe gewinnen.

Hieraus ergeben sich Anforderungen, die gemeinsam in die Selbstverwaltung und in die politische Debatte eingebracht und umgesetzt werden könnten. In Modellprojekten könnten folgende Aktivitäten umgesetzt werden:

- Entwicklung von Angeboten für junge Frauen im Rahmen der Berufsorientierung, die über technische MINT-Berufe im Handwerk informieren. Diese sollen ihnen Möglichkeit eröffnen, diese Berufe näher kennenzulernen und sie motivieren, einen solchen Beruf zu erlernen. Hierzu sind längere passgenaue und begleitete Praxisphasen (im Rahmen von Praktika) notwendig,
- Ausbau der Ausbildungsberatung bei den Kammern mit dem Ziel die Ausbildungsqualität zu verbessern und auf die Bedürfnisse junger Frauen auszurichten. Hierzu sind Stellen für ein Beratungs- und Coachingprogramm notwendig. Einerseits werden Betriebe bei der Gewinnung und Förderung von weiblichen Auszubildenden in männlich dominierten Berufen unterstützt und andererseits werden junge Frauen mit Interesse an einer Ausbildung in diesen Berufen beraten und während der Ausbildung und beim Berufseinstieg begleitet. Gerade für die Zielgruppe junge Frauen sollten unterstützend Netzwerken zu anderen Frauen in den sog. männertypischen Berufen gefördert werden.
- Das BMWI sollte diejenigen Kammern für entsprechende Aktivitäten unterstützen. Darüber hinaus sollte im Bereich SHK und Elektro geprüft werden, inwieweit die Möglichkeit eines dualen Studium (ausbildungsintegriert) die Bereitschaft von jungen Frauen erhöht, einen solchen Beruf zu erlernen.

Für sämtliche genannten Zielgruppen können und müssen passgenaue Programme gestartet werden. Mit einer starken Selbstverwaltung können diese Projekte vor Ort erfolgreich sein. Es sind engagierte Selbstverwalter auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite können vor Ort Projekte organisieren, um sämtliche Zielgruppen anzusprechen und sind dabei selbst Vorbilder. Durch gelebte Sozialpartnerschaft können Arbeitnehmervertreter mit eingebunden werden und die Projekte mit zum Erfolg führen. Dies gilt auch für die Arbeit der ÜIU-Bildungsstätten. Die Kapazitäten der öffentlich finanzierten Bildungseinrichtungen können auch für die Gewinnung einzelner Zielgruppe für das Handwerk genutzt werden. Auch hier gilt, dass gelebte Sozialpartnerschaft ein Erfolgsfaktor ist. Beschäftigte sollten deshalb auch hier mit eingebunden werden.

#### **4. Wie kann die Arbeit in kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks attraktivere Rahmenbedingungen bieten? Zum Beispiel durch:**

##### **Tarifbindung und Sozialpartnerschaft im Handwerk Stärken**

Tarifverträge spielen bei der Schaffung guter Ausbildungs-, Einkommens- und Arbeitsbedingungen die zentrale Rolle. Daher haben am 7. Juli 2015 in Berlin das Bundesministerium für Wirtschaft und



Energie (BMWi), der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZdH) und den Gewerkschaften eine „gemeinsame Erklärung zum Branchendialog Handwerk“ unterzeichnet.

Die Unterzeichner der gemeinsamen Erklärung sehen eine gelebte und starke Tarifpartnerschaft angesichts aktueller Herausforderungen im Handwerk zukünftig als unerlässlich. 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. Denn eine hohe Tarifbindung und Flächentarifverträge für Handwerksbranchen ermöglichen einen echten Wettbewerb über Leistung und gute Arbeit, statt über geringe oder gar sinkende Lohnkosten. Unfares Lohndumping -beispielsweise über so genannte OT Verbände- in einzelnen Bereichen kann das ganze Handwerk in Verruf bringen und so die Nachwuchsgewinnung erheblich behindern.

Wichtig sind Tarifverträge im Handwerk, die passgenaue Lösungen für die jeweiligen Branchen und für die besonderen Betriebsstrukturen bieten. Diese passgenauen Lösungen können, wie bereits seit Jahrzehnten erfolgreich erprobt, erfahrene Tarifpartner gestalten: wo möglich mit Flächentarifen und Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen.

#### **OT-Mitgliedschaften sind der falsche Weg.**

Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat entschieden, dass eine öffentlich rechtliche Handwerksinnung nicht durch Satzung die aus dem Bereich der Arbeitgeberverbände bekannte Mitgliedschaftsform einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (sog. OT-Mitgliedschaft) einführen darf. Das Urteil ist ein wichtiges Signal für die Tarifbindung im Handwerk. Nun muss in den Handwerkskammern geprüft werden, wie die Leitsätze des Urteils umgesetzt werden können. Sollte die Entwicklung zu OT-Strukturen anhalten, muss der ordnungspolitische Rahmen der HwO mit dem Ziel der Stärkung der Sozialpartnerschaft angepasst werden.

Im Handwerk gibt es neben der vom Bundesverwaltungsgericht gerügten OT-Mitgliedschaft durch in den Innungen eine weitere Strategie von handwerklichen Arbeitgeberverbänden, die Tarifbindung flächendeckend zu unterlaufen. Vor allem im Kraftfahrzeug-Handwerk nehmen viele Landesinnungen ihre Tarifzuständigkeit nicht mehr wahr, sie haben die Verhandlung und den Abschluss von Tarifverträgen an freiwillige Arbeitgeberverbände abgegeben. Diese umfassten aber oft nur eine geringe Anzahl der Betriebe, so dass es zu deutlichen Lohnunterschieden zwischen tarifgebundenen und tariflosen Unternehmen kommt. Im Kfz-Handwerk haben sich die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten durch die fehlende Tarifbindung dramatisch verschlechtert.

In Nordrhein Westfalen musste die privatrechtliche Tarifgemeinschaft des KFZ-Handwerks bereits ihre Arbeit einstellen, da die Mitgliederbasis nicht mehr ausreichend groß war. Hier führt die Weigerung des Landesinnungsverbandes mit der IG Metall Tarifverträge zu verhandeln dazu, dass größere Betriebe des KFZ-Handwerks zum Verband der Metall und Elektroindustrie wechselten und dieser mittlerweile Tarifverträge im KFZ-Handwerk schließt. Diese Entwicklung bedroht die Verbandsstrukturen im Handwerk nachhaltig.

Auch in den durch die Handwerksordnung hochregulierten Gesundheitshandwerken (Augenoptiker, Hörgeräteakustiker, Orthopädietechniker, Orthopädienschuhmacher Zahntechniker) bestehen weitreichende Defizite im Bereich der Sozialpartnerschaft und Tarifbindung, hier gibt es teilweise seit Jahren keine gültigen Tarifverträge.



Innungen und ihre Landesinnungsverbände müssen nach dem klaren Signal aus Leipzig, für ihre Mitgliedsunternehmen einen aktiven Part einzunehmen, um wieder einheitliche auf Qualität setzende Wettbewerbsstandards zu schaffen. Gute Arbeitsbedingungen im Handwerk sind keine Selbstverständlichkeit. Ziel muss die Rückkehr zum Flächentarifvertrag in allen Handwerksbranchen sein.

**Ausbildungsbedingungen attraktiv gestalten** Für viele Handwerksberufe gibt es keine Tarifverträge, die die Ausbildungsvergütung regeln. Stattdessen gibt es Empfehlungen der Innungen. Empfehlungssätze sind Absprachen der Innungen oder Arbeitgeberverbände, die sie ihren Mitgliedern mitteilen. Die Gewerkschaften sind am Zustandekommen nicht beteiligt. Die Empfehlungssätze sind keine Tarifverträge und grundsätzlich für die Betriebe nicht zwingend in der Anwendung. Der DGB lehnt diese Form der Entgeltfindung ab.

Der DGB Ausbildungsreport zeigt, dass gerade einmal 45 Prozent der Azubis ohne zusätzliche Hilfe mit ihrer Ausbildungsvergütung über die Runden kommen. Über ein Drittel wird von ihrer Familie unterstützt (35 Prozent), 13 Prozent müssen neben ihrer Ausbildung noch jobben und 15 Prozent beziehen zusätzliche staatliche Leistungen. Von den Friseur/innen kommt nicht einmal jede/r Dritte (30 Prozent) ohne zusätzliche Unterstützung aus, bei den MetallbauerInnen 56 Prozent.

Daher hängen andere Branchen im Werben um Fachkräfte das Handwerk ab. 1975 lagen die Ausbildungsvergütungen des Handwerks noch fast gleichauf mit denen in Industrie und Handel. Heute bringen die IHK-Ausbildungsberufe im Schnitt 35 Prozent mehr Geld. Die Tabelle mit ausgewählten Beispielen des Tarifregisters NRW zeigt, dass nur wenige Handwerksberufe bei den Spitzenvergütungen von Azubis mithalten können.

<b>Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015</b>			
<b>Branche</b>	<b>erstes bis letztes Ausbildungsjahr</b>		
	monatlich in Euro		
Bankgewerbe, privates (ab 01.07.2015)	926,00	bis	1050,00
Metall- und Elektroindustrie (ab 01.04.2015)	893,60	bis	1094,66
Druck- und Medienindustrie (gewerblich ab 01.04.2015)	891,79	bis	1045,18
Versicherungsgewerbe, privates	878,00	bis	1037,00
Chemische Industrie Nordrhein	854,00	bis	1092,00
Papierherzeugende Industrie	852,00	bis	1078,00
Eisen- und Stahlindustrie	834,00	bis	948,00
Öffentlicher Dienst (Bund/ Kommune) ab 01.03.2015	833,26	bis	922,59
Brauereien (ab 01.02.2015)	814,00	bis	1131,00
Öffentlicher Dienst (Land)	806,82	bis	979,51
Wohnungswirtschaft	775,00	bis	995,00
Groß- und Außenhandel	774,00	bis	920,00
Textilindustrie (Westfalen-Lippe)	771,00	bis	990,00
Obst- und Gemüseverarbeitungsindustrie	733,00	bis	1106,00
Einzelhandel	730,00	bis	965,00
Bekleidungsindustrie (Westfalen-Lippe, gewerbl. ab 01.06.2015)	726,00	bis	868,00



Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (ab 01.08.2015)	725,00	bis	925,00
Baugewerbe (gewerbliche ab 01.06.2015)	708,00	bis	1544,00
Brot- und Backwarenindustrie (ab 01.05.2015)	706,00	bis	1015,00
Baugewerbe (kaufmännisch ab 01.06.2015)	703,00	bis	1263,00
Tageszeitungenverlage (kaufmännisch ab 01.11.2015)	703,00	bis	965,00
Arzthelferinnen (ab 01.04.2015)	700,00	bis	790,00
Feinkeramische Industrie	691,82	bis	898,05
Gaststätten- und Hotelgewerbe (ab 01.08.2015)	671,00	bis	866,00
Süßwarenindustrie	638,00	bis	1038,00
Apotheken	633,00	bis	724,00
Gebäudereinigerhandwerk (gewerblich)	630,00	bis	900,00
Landwirtschaft	630,00	bis	710,00
Kunststoffverarbeitende Industrie	628,00	bis	839,00
Metallbauerhandwerk (ab 01.08.2015)	620,00	bis	780,00
Entsorgungswirtschaft	610,00	bis	800,00
Wach- und Sicherheitsgewerbe (gewerblich)	610,00	bis	810,00
Wach- und Sicherheitsgewerbe (kaufmännisch)	609,00	bis	978,00
Dachdeckerhandwerk	600,00	bis	1000,00
Architektur-, Ingenieur- und Planungsbüros	557,00	bis	826,00
Erwerbsgartenbau, Friedhofsgärtnereien, Forstpflanzbetriebe	550,00	bis	710,00
Kraftfahrzeuggewerbe	549,00	bis	698,00
Florist- Fachbetriebe	525,00	bis	625,00
Elektrohandwerk	515,00	bis	668,00
Maler- und Lackiererhandwerk	505,00	bis	690,00
Omnibusgewerbe, privates	499,00	bis	698,00
Bäckerhandwerk	450,00	bis	690,00
Friseurhandwerk (ab 01.10.2015)	422,00	bis	660,00

www.tarifregister.nrw - ohne Gewähr - Stand: 21.04.2015

Der DGB hat sich daher im Rahmen des letzten ordentlichen Bundeskongresses 2014 auf Antrag der DGB Bezirkskonferenz NRW mit klaren ordnungspolitischen Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung positioniert:

Innungen als Tarifpartner im Handwerk stärken - Arbeitnehmermitbestimmung in den Innungsgremien ausbauen (Antrag DGB Bezirkskonferenz NRW):

- Öffentlich rechtliche Innungen müssen zur Wahrnehmung ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung und ihrer ordnungspolitischen Aufgaben im Rahmen der Handwerksordnung (HWO) verpflichtet werden. Hierzu gehört insbesondere auch der Abschluss von Tarifverträgen mit den zuständigen DGB Mitgliedsgewerkschaften im Rahmen der Tarifautonomie.





- Durch eine Änderung der HWO sollen OT-Mitgliedschaften und andere Instrumente der Tariffucht in Innungen ausgeschlossen werden.
- Auf die Gestaltung der Handwerksordnung ist dahingehend auf den Gesetzgeber Einfluss zu nehmen, dass die Stimmrechte bei Entscheidung der Innungsverbände über Tariffragen entsprechend der Zahl der Beschäftigten auf die Innungen und Betriebe aufgeschlüsselt werden. Die derzeitige Regelung, nach der sich das Stimmrecht ausschließlich an der Zahl der Betriebe bemisst, ist eine der Ursachen für die Fehlentwicklungen der letzten Jahre.
- Die Tarifautonomie im Handwerk ist dadurch zu stärken, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen erleichtert wird.
- Die Vergabe öffentlicher Mittel an Handwerksinnungen und Kreishandwerkerschaften sollte auch davon abhängig gemacht werden, ob die Innungen oder Landesinnungsverbände dem gesetzlichen Auftrag zum Abschluss von Tarifverträgen nachkommen, entsprechend der Anwendung der Tariftreuegesetze der Länder für einzelne Unternehmen.
- In den Handwerkskammern hat eine ergebnisoffene Bestandsaufnahme der Leistungsfähigkeit der Innungen zur Übernahme hoheitlicher Aufgaben zu erfolgen. Die Fähigkeit Tarifverträge abzuschließen, ist in dieser Hinsicht ein wichtiges Kriterium. Ist diese nicht mehr gegeben, entfällt die Grundlage für die Übertragung hoheitlicher Aufgaben.
- Innungen, welche ihre auf Grundlage der Handwerksordnung basierenden Aufgaben nicht vollumfänglich wahrnehmen, ist der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts abzuerkennen. Diese Innungen können als privatrechtliche Vereine frei über ihre Aufgabewahrnehmung entscheiden.
- Immer mehr öffentlich rechtliche Kreishandwerkerschaften tragen durch Gründung eigener Leiharbeitsfirmen zusätzlich zur Spaltung des Arbeitsmarktes im Handwerk bei und erhöhen somit den Druck auf die Einkommen der Beschäftigten im Handwerk. Da bei vielen Kreishandwerkerschaften wirtschaftliche Interessen dominieren, ist die der Zwangsmitgliedschaft der Innungen in den Kreishandwerkerschaften, sowie der Status Körperschaft des öffentlichen Rechts der Kreishandwerkerschaften nicht mehr zeitgemäß. Daher ist eine Umwandlung der Kreishandwerkerschaften in privatrechtliche Vereine zwingend erforderlich.
- Die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den öffentlich rechtlichen Innungen ist auszubauen. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind an Gesellenausschüssen zu beteiligen – d.h., neben Gesellen auch alle weiteren Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie Auszubildenden und Helfer. Die bestehende Ungleichbehandlung von Beschäftigten muss beseitigt werden.

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

Um eine Gute Rente zu ermöglichen müssen die Rahmenbedingungen stimmen, damit Beschäftigte in die gesetzliche Rentenkasse einzahlen. Tarifverträge und Mindestlöhne in den Handwerksbranchen garantieren ein faires Einkommen, was auch die Existenz im Alter absichert. Zudem sollten auch geringfügig Beschäftigte ab dem ersten Euro sozialversicherungspflichtig werden.



Damit würden auch die Rentenansprüche steigen. Zudem gilt es, Ausweichtatbestände zu verhindern: Scheinselbstständigkeit, Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen sowie Schwarzarbeit verhindern, dass Beschäftigte in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Dies alles sind Fehlentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, denen durch mehr Kontrollen begegnet werden muss. Zudem bedarf es Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente weil insbesondere im Handwerk überdurchschnittlich viele Beschäftigte vor dem sechszigsten Lebensjahr in Rente gehen und davon betroffen sind.

Vorsorge fürs Alter, die über die gesetzliche Rentenversicherung hinausgeht, wird auch von den Gewerkschaften unterstützt. Die Gewerkschaften haben verschiedene tarifliche Regelungen hierzu durchsetzen können – ob rein arbeitgeberfinanziert oder über Entgeltumwandlung. Solche Regelungen sind privaten Zusatzrenten vorzuziehen. So hat zum Beispiel die Riester-Rente die Erwartungen nicht erfüllt und das Rentenniveau nicht stabilisiert. Deshalb muss die gesetzliche Rentenversicherung gestärkt werden. Das generelle Leistungsniveau muss mindestens stabilisiert werden, und die nachhaltige Sicherung der Finanzierungsbasis (insbesondere die stufenweise Anhebung statt einer weiteren Absenkung des Beitragssatzes) bleibt auf der Tagesordnung. Auch die Gestaltung von abgesicherten Übergängen ist weiterhin ein wichtiges Gestaltungsfeld, weil die Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf 67 Jahre nur eine Rentenkürzung darstellt.

Wo Übergänge nicht gelingen, kommt es zu Lücken zwischen Berufstätigkeit und Rente, und es drohen ALG II-Bezug und Rentenkürzungen. Diese Gefahr ist seit der Anhebung des Renteneintrittsalters gestiegen. Flexible und abgesicherte Übergänge können zum einen durch Regelungen des vorgezogenen Rentenbezugs gestaltet werden, zum anderen aber auch durch Teilzeit-Arbeitsmodelle. Mit der im RV-Leistungsverbesserungsgesetz beschlossenen Ausweitung der Altersrente für besonders langjährig Versicherte wurde manchen Beschäftigten eine hilfreiche Brücke in die Rente gebaut, die sie vor Sicherungslücken schützt. Allerdings kann die „Rente ab 63“ nur ein Baustein für flexible und abgesicherte Übergänge in die Rente sein – zumal die Wirkung durch den schrittweisen Anstieg des Zugangsalters bei dieser Rentenart abgeschwächt wird. Zudem muss es nun darum gehen, die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Teilzeit-Arbeitsmodelle zu verbessern.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind bereit, im Rahmen ihrer Verantwortung und ihrer Möglichkeiten als Tarif- und Sozialpartner sichere und flexible Übergänge in den Ruhestand zu gestalten. Hierzu haben die einzelnen Gewerkschaften Konzepte entwickelt, die den jeweiligen Branchenbedingungen Rechnung tragen.

Dabei stellt die Gestaltung von Übergängen für Beschäftigte in Kleinbetrieben des Handwerks und/oder mit besonders belastenden Tätigkeiten, für unstetig Beschäftigte sowie für Bezieherinnen und Bezieher unterdurchschnittlicher Arbeitseinkommen eine besondere Herausforderung dar. Um für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dennoch abgesicherte Übergänge gestalten zu können, ist häufig eine staatliche finanzielle Beteiligung unverzichtbar.

Tarifvertragliche Regelungen können deshalb eine verantwortungsvolle staatliche Sozialpolitik nicht ersetzen. Gesetzgeber und Sozialversicherungen müssen auch weiterhin Verantwortung für die Gestaltung von abgesicherten Übergängen übernehmen. So werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinbetrieben des Handwerks oder in unstetiger Beschäftigung häufig nicht von tarifvertraglichen Regelungen erfasst, insbesondere dann, wenn Tarifverträge nicht allgemeinverbindlich sind.



### **Flexible und abgesicherte Übergänge in die Rente ermöglichen!**

Zur Vermeidung von Altersarmut in den Handwerksbranchen sind unter anderem nachfolgende gesetzgeberische Reformen erforderlich, die tarifpolitische Optionen für branchen- und betriebspezifische Lösungen eröffnen und passgenau zur Anwendung kommen können:

- die Einführung eines Rechtsanspruch auf sozialversicherungspflichtige Teilzeit im Alter,
- die Einführung eines Anspruchs auf Teilrente ab 60 Jahren,
- deutlich verbesserte Hinzuverdienstgrenzen für Teilrentner/-innen,
- verbesserte Möglichkeiten für Aufstockungsbeiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- verbesserte arbeitsmarktpolitische Leistungen und Förderinstrumente für Problemgruppen, wie zum Beispiel ein „Altersflexigeld“,
- flexiblere Regelungen bei der Altersteilzeit und bei Zeitwertkonten sowie
- weitere Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente.

Gleichzeitig wird eine weitere Aufweichung des Arbeitsrechts in Bezug auf die Beschäftigung von Renten-bezieherinnen und -beziehern abgelehnt. Die Rahmenbedingungen für diese Beschäftigungsverhältnisse müssen nur geringfügig reformiert werden.

Unverzichtbar ist zudem, die Zwangsverrentung im SGB II-System zu beenden. Zum einen ist es den betroffenen Menschen unzumutbar, unfreiwillig mit hohen Abschlägen in eine vorgezogene Altersrente gehen zu müssen. Zum anderen steht dies im Widerspruch zum Ziel des Gesetzgebers, mehr älteren Menschen den Verbleib im Arbeitsleben zu ermöglichen.

Als eine zentrale Voraussetzung für abgesicherte, flexible und gleitende Übergänge muss der Rechtsanspruch auf Teilzeit (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz), der bislang in Kleinbetrieben nicht galt und in den übrigen Betrieben aus betrieblichen Gründen verwehrt werden konnte, für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgebaut werden. Daher fordern DGB und Gewerkschaften:

Jeder und jede ältere Beschäftigte muss in einem bestehenden Arbeitsverhältnis einen Rechtsanspruch auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit haben. Betriebliche Gründe sollen künftig diesen Rechtsanspruch grundsätzlich nicht mehr aushebeln können. Eine angemessene – z.B. 6-monatige – Ankündigungsfrist des Teilzeitwunsches durch den älteren Arbeitnehmer muss ausreichen, um den Teilzeitanspruch verwirklichen zu können. Aufwendige Einzelfallprüfungen können so vermieden werden. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinbetrieben sind gesetzliche Lösungen zu schaffen, die einen vergleichbaren Rechtsanspruch begründen.

Ein auf diese Art geschärfter Rechtsanspruch ermöglicht denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das wollen bzw. die sich das leisten können, mit sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit – möglicherweise in Kombination mit einer Teilrente – einen gleitenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Vor allem wird damit auch eine verlässliche Grundlage für die Ausgestaltung dieses Rechtsanspruchs für die Tarifvertrags- und Betriebsparteien geschaffen.

### **Soziale Absicherung von Selbständigen im Handwerk:**

Zur Absicherung von Selbständigen im Alter bedarf es einer Erweiterung der Sozialversicherung für Arbeitnehmer\*innen und zur sozialen Absicherung von Soloselbständigen zu einer Erwerbstätigenversicherung. Hierzu sind Arbeit- und Auftraggeber paritätisch an den Kosten zu beteiligen. Notwendig ist darüber hinaus auch die Einführung und Regelung eines Mindesthonorars für Soloselbständige.



Gutes Beispiel ist die in der Handwerksordnung geregelte sog. Handwerkerpflichtversicherung für Selbständige. Eine Ausweitung der Rentenversicherungspflicht auf alle Selbständigen im Handwerk ist dringend erforderlich um Altersarmut bei dieser Personengruppe zu verhindern.

## **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?**

### **Fachkräfte binden Leiharbeit und Werkverträgen stärker regulieren**

Niedriglohn und prekäre Beschäftigung sind auch im Handwerk auf dem Vormarsch. Mehr und mehr werden auch im Handwerk sogenannte Werkverträge dazu missbraucht, um den sozialen Schutz der Beschäftigten zu unterlaufen, insbesondere Baugewerbe und in den Bau nahen Handwerken steigt die Zahl der Arbeitskräfte, die nicht zur Stammebelegschaft zählen, sondern per Werkvertrag Soloselbständig arbeiten oder bei einer Drittfirma beschäftigt sind.

Darüber hinaus entstehen durch die zunehmende Auswirkung der Digitalisierung im Handwerk neue Geschäftsmodelle die zunehmend das klassische Normalarbeitsverhältnis ablösen. Dies ist am Beispiel der sog. „Putzportale“ besonders deutlich zu erkennen. Durch die Etablierung so genannter Online-Putzportale wie z. B.: helping.de oder betreut.de im Bereich des Gebäudereinigerhandwerks, ändern sich Märkte zunehmend. Finanziert und initiiert werden solche Portale oft von finanzstarken Internetunternehmen oder VC Investoren.

Das Geschäftsmodell basiert im Reinigungsgewerbe auf der Vermittlung von selbständigen Reinigungskräften die auf Provisionsbasis arbeiten. Die Onlineportale behalten vom vereinbarten Stundenverrechnungssatz, der häufig unter 13 € liegt eine Provision von durchschnittlich 20 % ein.

Vom verbleibenden Betrag sind meist noch die Sozialversicherungsbeiträge, sowie alle anfallenden Betriebsausgaben wie Fahrtkosten, Reinigungsmittel usw. abzuziehen. Da die Soloselbständigen in oft unter einem Jahresumsatz von 17.500 € bleiben entsteht ein weiterer Wettbewerbsvorteil durch die Befreiung der Dienstleistung von der Umsatzsteuer (19 %). Zusätzlich wird mit der steuerlichen Absetzbarkeit als haushaltsnahe Dienstleistung geworben.

Solche Konstruktionen unterlaufen Branchenmindestlöhne und bestehende Arbeitsschutzvorschriften, da diese auf Selbständige keine Anwendung finden.

Um den Marktteilnehmern einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen muss eine klare ordnungspolitische Abgrenzung zwischen im Handwerk üblichen „echten“ Werkverträgen und „Schein“ Werkverträgen erfolgen. Hierzu sind folgende Maßnahmen erforderlich:

- Rechtsfolgen eines Missbrauchs festlegen: Wenn festgestellt wird, dass missbräuchlichen Werkvertrag vorliegt, hat dies zur Folge, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Solo-Selbständigen beziehungsweise den Beschäftigten des Werknehmers entsteht.
- Mitbestimmung stärken: Die betriebliche Interessenvertretung muss das Recht erhalten, den Einsatz von Fremdfirmen zu verweigern, wenn die Interessen der eigenen Belegschaft unmittelbar berührt sind. Die Informationsrechte müssen gestärkt werden. Die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen müssen wissen, welche Personen sich überhaupt auf dem Gelände befinden und welche Tätigkeiten sie konkret ausüben.



- Kontrollen und Klagerecht ausweiten: Derzeit müssen die Beschäftigten ihre Rechte selbst durchsetzen. Dies ist oft mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden. Deswegen müssen die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein Verbandsklagerecht erhalten, um diese Rechte stellvertretend durchzusetzen. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die Sozialversicherungsträger benötigen wirkungsvolle Kontrollmöglichkeiten, so dass missbräuchliche Konstruktionen rechtssicher unterbunden werden können.
- Scheinselbständigkeit konsequenter verfolgen und unterbinden: Immer mehr Selbstständige sind faktisch scheinselbstständig, weil sie nur für einen Auftraggeber arbeiten. Durch die Beschäftigung von Scheinselbstständigen werden betriebliche und sozialrechtliche Risiken auf diese verlagert und Schutzbestimmungen für die ArbeitnehmerInnen unterlaufen. Der DGB schlägt deshalb vor, die Kriterien für die Abgrenzung von Selbstständigen und Scheinselbstständigen zu präzisieren und zu ergänzen.
- Kettenverträge eingrenzen: Der DGB schlägt vor, die Subunternehmerketten zu begrenzen und zu verlangen, dass die Subunternehmen wenigstens einen Teil des Auftrages selbst ausführen müssen.
- Ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser schützen: Der grenzüberschreitende Arbeitskräfteeinsatz ist besonders missbrauchs anfällig und schwer zu überwachen. Hierzu muss die Europäische Union ihr Regelwerk für grenzüberschreitenden Arbeitseinsatz verbessern, Kontrollen erleichtern und fälschungssichere Bescheinigungen einführen.

### **Ordnungsrahmen für Qualität der Ausbildung stärken Ausbildung attraktiv gestalten**

Auffällig ist laut einer aktuellen DGB-Expertise, dass es längst nicht alle Ausbildungsberufe Besetzungsprobleme haben. Vor allem 10 Berufe aus dem Hotel- und Gastronomiebereich sowie aus dem Handwerk haben hohe Besetzungsprobleme – und das seit Jahren.

Die Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) belegen, dass auch 2015 noch immer wesentlich mehr Bewerber/-innen (insgesamt 80.791) einen Ausbildungsplatz suchen als Plätze (41.000) unbesetzt bleiben. Rechnerisch hätte somit jede offene Stelle fast zweimal besetzt werden können.

Gleichzeitig ist die Zahl der Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können, signifikant gestiegen. Die Zahl der unbesetzten Plätze wuchs auf 41.000. Das ist ein Zuwachs von 10,4 Prozent. Zwar gab es Mitte der 90er Jahre erheblich mehr offene Plätze, dennoch bleibt es eine Tatsache: Während 80.791 Jugendliche noch dringend einen Ausbildungsplatz suchen, haben viele Betriebe zunehmend Probleme, Bewerber/-innen für ihre Plätze zu finden. So lag der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze am betrieblichen Gesamtangebot 2015 bei 7,5 Prozent.

Bei näherer Betrachtung des Berufsbildungsberichts 2015 fällt auf, dass es erhebliche Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt gibt. Während einige Berufe sehr gefragt waren und die Betriebe in diesen Branchen nahezu keine Rekrutierungsprobleme hatten, gab es im Handwerk insbesondere bei den Berufen Fleischer/Fleischerin, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Klempner/-in, Bäcker/-in und Gerüstbauer/-in erhebliche Besetzungsprobleme. Für die angeführten Berufe gab es, wie auch schon in den Vorjahren, einen hohen Anteil unbesetzter Stellen.

Tabelle 1: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen am betrieblichen Gesamtangebot

Berufsbezeichnung	unbesetzte Ausbildungsplätze
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	29,8 %
<b>Fleischer/Fleischerin</b>	24,9 %
<b>Klempner/Klempnerin</b>	22,9 %
<b>Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk</b>	22,1 %
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	22,0 %
<b>Bäcker/Bäckerin</b>	21,4 %
Fachkraft im Gastgewerbe	19,9 %
Koch/Köchin	17,8 %
<b>Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin</b>	15,4 %
Hotelkaufmann/Hotelkauffrau	14,4 %
<b>DURCHSCHNITT</b>	<b>5,7 %</b>

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Erhebung zum 30. September 2012, Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Wenn es in diesen Berufen schon seit Jahren wachsende Besetzungsprobleme gibt, ist das ein wichtiges Indiz für die schwindende Attraktivität dieser Ausbildungsberufe. Das Bundesinstitut für Berufsbildung kam bereits 2009 zu dem Schluss, dass „nur Betriebe, die im Ruf stehen, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu bieten“, sich im Wettbewerb um Jugendliche behaupten können.

Während insbesondere die Spitzenverbände der Wirtschaft oft eine „mangelnde Ausbildungsreife“ der Jugendlichen beklagen, fehlt in der öffentlichen Debatte ein systematischer Blick auf die „Ausbildungsreife der Betriebe“. Um die Ausbildungsqualität und die Attraktivität in den Berufen mit hohen Besetzungsproblemen erfassen zu können, will die hier vorgelegte Expertise die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen mit einer hohen Zahl unbesetzter Plätze im Vergleich zum Durchschnitt aller Ausbildungsberufe darstellen. Messgrößen hierfür sind:

- die Quote der vorzeitigen Auflösungen von Ausbildungsverträgen,
- die Misserfolgsquote bei den Abschlussprüfungen sowie
- die Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden<sup>7</sup>.

#### Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Gegenüber 2009 (22,1 Prozent) ist die Quote der vorzeitigen Vertragslösungen im Jahr 2014 auf 24,6 Prozent gestiegen – und das trotz der eingeleiteten Maßnahmen, um Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Diese Quote ist eindeutig zu hoch.

Auffällig bleibt, dass die Lösungsquoten schon seit Jahren erheblich zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen variieren. Mehr noch: Alle Ausbildungsberufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Plätzen befinden sich seit Jahren konstant in der Gruppe mit den höchsten Quoten der vorzeitigen Vertragslösungen.

Tabelle 2: Quote der vorzeitigen Vertragslösungen in Ausbildungsberufen mit Rekrutierungsproblemen

Berufsbezeichnung	Lösungsquote
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	51,0 %
Koch/Köchin	49,4 %
<b>Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin</b>	44,3 %
Fachkraft im Gastgewerbe	44,0 %
<b>Bäcker/Bäckerin</b>	39,8 %
<b>Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk</b>	39,7 %
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	39,5 %
<b>Klempner/Klempnerin</b>	37,5 %
<b>Fleischer/Fleischerin</b>	34,6 %
Hotelkaufmann/Hotelkauffrau	31,4 %
<b>DURCHSCHNITT</b>	<b>24,4 %</b>
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	7,7 %

Quelle: BIBB-Datenblätter zu den entsprechenden Berufen für 2011 (Stand 16.04.2013)

Zwar sind Vertragslösungen nicht in jedem Fall vermeidbar. Sie können im Einzelfall durchaus notwendig und sinnvoll sein. Dennoch bedeuten Vertragslösungen auch einen Ressourcenverlust und können stark demotivierend wirken. Im schlimmsten Fall führen sie zum Ausstieg aus der Bildungsbeteiligung sowohl des Jugendlichen als auch des Ausbildungsbetriebs.

Es bleibt die Erkenntnis: Die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in den untersuchten Ausbildungsberufen liegt seit Jahren konstant innerhalb einer Spanne von 35 bis 51 Prozent – und ist damit signifikant höher als der Durchschnitt. Diese Daten deuten auf branchenspezifische Probleme hin. In diesen Ausbildungsberufen müssen die Betriebe dringend an der Qualität und der Attraktivität arbeiten.

#### Abschlussprüfungen

Erfolgreich bestandene Abschlussprüfungen sind ein wesentliches Qualitätsmerkmal betrieblicher Ausbildung. Denn eine gute Abschlussprüfung und ein gutes Abschlusszeugnis der Berufsschule können als Indikator dafür angesehen werden, „dass wichtige Aspekte der beruflichen Handlungsfähigkeit erreicht wurden“. Eine Beurteilung der „Ausbildungsreife von Betrieben“ macht deshalb auch einen Blick auf die Misserfolgsquote bei den Abschlussprüfungen sinnvoll. Auch in diesem Bereich führt ein Vergleich zwischen den Berufen mit einer hohen Zahl an unbesetzten Plätzen und dem Gesamtdurchschnitt zu teils frappierenden Ergebnissen.

Für das Ausbildungsjahr 2015 sank gegenüber dem Vorjahr die Zahl der Abschlussprüfungen um 6.246 auf 424.029. Im Berichtsjahr 2011 hatten noch rund 477.000 Männer und Frauen die Abschlussprüfung bestanden und damit ihre Berufsausbildung mit einem qualifizierten Berufsabschluss beendet. Bezogen auf alle Abschlussprüfungen im Berichtsjahr liegt die Misserfolgsquote im Schnitt bei 7,6 Prozent nicht bestandener Prüfungen.



Auch hier gibt es eine große Spannweite zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. Bei nahezu allen Ausbildungsberufen mit einem hohen Anteil an unbesetzten Plätzen liegt die Quote der nicht bestandenen Abschlussprüfungen deutlich über dem Durchschnitt. Dies betrifft im Handwerk insbesondere die Berufe Gebäudereiniger/-in, Gerüstbauer/in, Bäcker/-in. Hier liegt die Misserfolgsquote um mehr als das Doppelte über dem Durchschnitt. Auch dies ist ein starker Beleg dafür, dass es bei der Ausbildungsqualität in diesen Branchen Probleme gibt.

Tabelle 3: Misserfolgsquote bei Abschlussprüfungen in Ausbildungsberufen mit Rekrutierungsproblemen im Vergleich zum Durchschnitt

Berufsbezeichnung	Misserfolgsquote
<b>Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin</b>	20,6 %
Fachkraft im Gastgewerbe	19,5 %
Koch/Köchin	18,8 %
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	18,8 %
<b>Bäcker/Bäckerin</b>	18,0 %
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	13,5 %
<b>Klempner/Klempnerin</b>	11,2 %
<b>Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk</b>	9,7 %
<b>Fleischer/Fleischerin</b>	9,4 %
<b>DURCHSCHNITT</b>	<b>7,8 %</b>
Hotelkaufmann/Hotelkauffrau	5,2 %
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	1,2 %

Quelle: BIBB-Datenblätter zu den entsprechenden Berufen für 2011 (Stand 16.04.2013)

#### Qualität aus Sicht der Auszubildenden

Da Auszubildende als Betroffene die Qualität ihrer beruflichen Ausbildung am besten einschätzen können, werden sie im jährlichen Ausbildungsreport der DGB-Jugend direkt befragt. Für den Ausbildungsreport 2015 wurden insgesamt 18.627 Auszubildende aus den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen (nach BIBB) zu Aspekten der Ausbildungsqualität befragt.

Unter diesen 25 erhobenen Ausbildungsberufen befinden sich im Handwerk ausgebildete Berufe mit hohen Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Auch hier ist auffallend, dass es keiner dieser Ausbildungsberufe im Ranking der Gesamtbewertung in die obere Hälfte der Berufe schafft.

Hier ergibt sich je nach Ausbildungsberuf in den Einzelbewertungen des Ausbildungsreports ein durchaus differenziertes Bild.

Schlechte Noten geben die Auszubildenden insbesondere dem Beruf Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk. Auch dies betrifft fast alle abgefragten Bewertungen: So schneidet der Ausbil-





dungsberuf bei der fachlichen Qualität im Betrieb (Platz 24 von 25) schlecht ab. Bei den Ausbildungszeiten und Überstunden (Platz 21 von 25) und der persönlichen Beurteilung der Ausbildung (Platz 24 von 25) fällt das Urteil der Auszubildenden ebenfalls schlecht aus.

Es fällt auf, dass die Jugendlichen vor allem die Ausbildungszeiten und Überstunden bemängeln. Hier ist zu beachten, dass nach den Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes für Jugendliche, die noch nicht 18 Jahre alt sind, die Arbeitszeit auf maximal 40 Stunden pro Woche und acht Stunden pro Tag festgelegt ist.

Eine konsequente Orientierung am Jugendarbeitsschutz und damit deutlich bessere Ausbildungszeiten und Überstunden können viele Ausbildungsberufe deutlich attraktiver machen.

Auch in einer Auszubildenden-Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahr 2009, an der 6.000 Auszubildende aus 15 dualen Ausbildungsberufen teilnahmen, schnitten der Beruf Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk beim Index für die Ausbildungsqualität im Betrieb weit unterdurchschnittlich ab.

Auflösung von Ausbildungsverträgen: Die Quote der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in den untersuchten Ausbildungsberufen liegt seit Jahren konstant innerhalb einer Spanne von 35 bis fast 51 Prozent – und ist damit signifikant höher als beim Durchschnitt der Ausbildungsberufe (24,6 Prozent). In einigen Berufen übersteigt sie die Durchschnittsquote sogar um mehr als das Doppelte. Diese Daten deuten auf branchenspezifische Probleme hin. In diesen Ausbildungsberufen müssen die Betriebe dringend an der Qualität und Attraktivität arbeiten.

Misserfolgsquote bei den Abschlussprüfungen: Bei nahezu allen Ausbildungsberufen mit einem hohen Anteil an unbesetzten Plätzen liegt die Quote der nicht bestandenen Abschlussprüfungen weit über dem Durchschnitt von 7,6 Prozent. Dies betrifft insbesondere die Berufe Gebäudereiniger/-in (20,6 Prozent), Gerüstbauer/in (18,9 %), Bäcker/-in (16,4 %) zu.

Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden: Sowohl nach dem Ausbildungsreport 2012 der DGB-Jugend als auch bei der Auszubildendenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung wiesen die untersuchten Berufe erhebliche Qualitätsmängel auf. Dies betrifft insbesondere die Ausbildungszeiten und die Überstunden. Im Gesamtranking des Reports finden sich die genannten Ausbildungsberufe am unteren Ende der Skala wieder.

Die Gesamtschau der untersuchten Messgrößen weist auf erhebliche Defizite bei der Qualität und Attraktivität der Ausbildungsberufe mit einer hohen Zahl an unbesetzten Plätzen hin. In nahezu allen Punkten gibt es bei diesen Ausbildungsberufen erhebliche Mängel, die Fragen nach der Ausbildungsqualität in diesen Branchen aufwerfen. Dies gilt insbesondere für viele Handwerksberufe.

Wenn junge Menschen als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden, bewerben sie sich in diesen Unternehmen nicht mehr. Wenn Betriebe für Bewerber/-innen attraktiv sein wollen, müssen sie ihre Auszubildenden besser bezahlen, die Qualität der Ausbildung verbessern, mehr Auszubildende übernehmen und die Ausbildungsbedingungen erheblich verbessern.

Die Bundesregierung muss deshalb im Rahmen der anstehenden Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) die Qualität der beruflichen Bildung deutlich stärken. Hierfür sind folgende Maßnahmen nötig:

- Gute Ausbildung zeichnet sich vor allem durch gute Ausbilder/-innen und eine gute fachliche Anleitung aus. Hierfür ist hochqualifiziertes Ausbildungspersonal notwendig. Deshalb muss die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Berufsbildungsgesetz verbindlich ge-



macht und mit Anforderungen an methodisch didaktische und jugendpsychologische Kompetenzen ergänzt sowie eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals verankert werden.

- Zudem muss ein belastbares System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in den zuständigen Stellen (Kammern) etabliert werden. Dazu zählen eine Ausbildungsstätteneignungsverordnung, eine Konkretisierung der Aufgaben der Ausbildungsberater sowie Einführung von Anhörungsrechten der Berufsbildung bei Fragen der Ausbildungsqualität insbesondere mit der Möglichkeit entsprechende Unterausschüsse zu gründen.

**Um die Herausforderungen im Handwerk gemeinsam zu diskutieren und um gemeinsam möglichst ergebnisorientierte Handlungsoptionen zu entwickeln schlagen wir für NRW einen regionalen Branchendialog Handwerk mit Handwerksorganisationen, Wirtschaftsministerium und Gewerkschaften vor.**

**Dort können die Herausforderungen für das Handwerk passgenau diskutiert und gangbare Lösungen entwickelt werden.**