

**21/2019**

## **ARBEITSWELT HANDWERK – EINE POLITISCHE HERAUSFORDERUNG**

Positionspapier der Arbeitnehmer-  
Vizepräsident\_innen  
der Handwerkskammern

### **AUF EINEN BLICK**

**Das Handwerk ist als Arbeitgeber und Ausbilder für Millionen von Menschen von zentraler Bedeutung. Doch um zukunftsfähig zu sein, müssen die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen dringend verbessert werden. Nur mit guten Löhnen, guter Arbeit und einer modernen Ausbildung kann das Handwerk im Wettbewerb um Auszubildende und qualifizierte Fachkräfte langfristig bestehen.**

Das Handwerk ist ein zentraler Bestandteil der deutschen Wirtschaft: In rund einer Million hauptsächlich kleiner und mittlerer Betriebe sind über fünf Millionen Menschen beschäftigt. Fast jeder dritte Lehrling wird in einem Handwerksbetrieb ausgebildet. Das Handwerk ist auch einer der größten Wirtschaftszweige in Deutschland. In ländlichen, strukturschwachen Regionen ist es sogar oft der wichtigste Wirtschaftsfaktor. Gleichwohl nimmt die volkswirtschaftliche Bedeutung des Handwerks langfristig gesehen ab. Das Handwerk steht vor großen Herausforderungen, um auch in Zukunft seine Rolle als „Wirtschaftsmacht von nebenan“, als Arbeitgeber und Ausbilder für Millionen von Menschen ausfüllen zu können.

In der öffentlichen Diskussion wird als zentrale Herausforderung des Handwerks meist die Bewältigung des Fachkräftemangels genannt. Und in der Tat ist der Mangel an Fachkräften nach wie vor ein drängendes Problem. Aktuell fehlen ca. 250.000 Fachkräfte und ca. 20.000 Ausbildungsplätze bleiben jährlich unbesetzt. Doch bei den Ursachen des Fachkräftemangels wird ein zentraler Faktor meist übergangen: Im Vergleich zu vielen anderen Wirtschaftszweigen sind die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer\_innen im Handwerk eher schlecht.

Im Folgenden werden daher politische Handlungsoptionen vorgestellt, die das Handwerk für Arbeitnehmer\_innen und Auszubildende attraktiver machen und dem Fachkräftemangel entgegenwirken können. Die Forderungen wurden mit Unterstützung der Friedrich-Ebert-Stiftung von den Arbeitnehmer-Vizepräsident\_innen der Handwerkskammern entwickelt.<sup>1</sup>

### **UNSERE FORDERUNGEN**

#### **Ausbildung, Qualifizierung, Weiterbildung**

Die Zahl der Auszubildenden in allen Handwerksberufen ist seit 2003 von 502.000 auf 365.000 im Jahr 2017 zurückgegangen.<sup>2</sup> Damit das Handwerk für potenzielle Auszubildende attraktiver wird und bleibt, muss sich die Qualität der Ausbildung im Handwerk deutlich verbessern. In der öffentlichen Wahrnehmung müssen handwerkliche Ausbildungsberufe gegenüber anderen Ausbildungsberufen Boden gut machen, um im Wettbewerb um Nachwuchskräfte mithalten zu können. Mit der langjährigen „Imagekampagne“ des deutschen Handwerks wurde dieses Ziel bisher nicht erreicht. Stattdessen braucht es eine ganze Reihe konkreter Maßnahmen, um nach und nach die tatsächlichen Ausbildungs- und Qualifizierungsbedingungen im Handwerk zu verbessern:

- Ausbildungsbetriebe übernehmen mit der Ausbildung junger Menschen Verantwortung – auch für ihre gesamte Branche. Um Ausbildung für die Ausbildungsbetriebe fairer und attraktiver zu machen, sollte in allen Handwerksbranchen eine Ausbildungsumlage z.B. nach dem Vorbild der Ausbildungsumlage im Baugewerbe eingeführt werden. Im Baugewerbe zahlen alle Betriebe (mit Ausnahme von Soloselbstständigen) eine Ausbildungsumlage und finanzieren damit Teile der Ausbildungsvergütungen sowie die überbetriebliche Ausbildung der Lehrlinge. So werden gemeinschaftlich von allen Betrieben einer Branche die Kosten der Ausbildung der zukünftigen Fachkräfte getragen.

&gt;

- Die Qualität der betrieblichen Ausbildung hängt auch davon ab, wie gut die Ausbilder\_innen qualifiziert sind. Ausbilder\_innen müssen für die neuen Aufgaben in der Arbeitswelt 4.0 fit gemacht und qualifiziert werden. Bei einer Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sollte die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) verbindlich gemacht und eine regelmäßige verpflichtende Weiterbildung des Ausbildungspersonals im Gesetz verankert werden.
- Im Prüfungswesen des Handwerks muss gewährleistet sein, dass möglichst einheitliche Qualitätsstandards eingehalten werden und die Prüfer\_innen möglichst gut für ihre Aufgabe qualifiziert sind. Mitglieder der Prüfungsausschüsse sollten deshalb ebenfalls verpflichtend an Qualifizierungen teilnehmen. Für Prüfer\_innen muss es eine bezahlte Freistellung geben.
- Grundsätzlich sollte bei allen Handwerkskammern im Kammerhaushalt ein ausreichendes Budget für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche in der Selbstverwaltung und in Ausschüssen vorhanden sein.
- Sind Innungen von den Handwerkskammern ermächtigt, Prüfungen abzunehmen, so sollte die Benennung von Prüfer\_innen unter Beteiligung der Arbeitnehmer\_innen sowie ihrer Interessenvertretungen erfolgen. Da es in vielen Innungen aufgrund des abnehmenden Organisationsgrades keine funktionierenden Gesellenausschüsse mehr gibt, die gemäß der Handwerksordnung (HWO) für die Wahl der Prüfer\_innen zuständig sind, sollten Prüferbenennungen bei den Innungen analog der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erfolgen, das heißt durch die zuständigen Gewerkschaften direkt über die Handwerkskammern.
- Der „Meisterbrief“ hat sich als Qualifikations- und Qualitätsmerkmal des Handwerks bewährt. Gerade in etlichen „zulassungsfreien Gewerken“ hat sich seit der Abschaffung der Meisterpflicht in diesen Berufen die Ausbildungssituation verschlechtert. Im Vergleich zu den zulassungspflichtigen Gewerken (Anlage A, HwO) ist die Ausbildungsleistung in den zulassungsfreien Gewerken (Anlage B, HwO) überproportional gesunken. 14 Jahre nach der letzten Novellierung der Handwerksordnung sollte endlich eine ehrliche Evaluation dieser Novellierung stattfinden und die Wiedereinführung der Meisterpflicht als Mindestqualifikation für die Gründung und Führung eines Betriebes geprüft werden. Perspektivisch sollte die Meisterpflicht wieder in allen Gewerken eingeführt werden.

### **Gute Löhne, Tarifbindung und Vergaberecht**

Das Handwerk wird im zunehmenden Wettbewerb um Nachwuchskräfte nur dann eine Chance haben, wenn die Arbeits-, aber vor allem auch die Einkommensbedingungen stimmen. Mit durchschnittlich 3.217 Euro im Monat (2016) verdienen Arbeitnehmer\_innen in Handwerksbetrieben etwa 20 Prozent weniger als der durchschnittliche Beschäftigte in sonstigen Unternehmen der Gesamtwirtschaft. Dies entspricht einer Differenz von fast 1.000 Euro brutto monatlich zu Arbeitnehmer\_innen in nicht-handwerklichen Betrieben (Haverkamp/Fredriksen 2018).

Nur mit fairen Löhnen hat das Handwerk eine Zukunft – Gute Arbeit muss auch wertgeschätzt und gut bezahlt werden. Zwar gibt es im Handwerk bereits eine Reihe von allgemein verbindlichen Branchenmindestlöhnen. Doch es bleibt noch viel zu tun:

- Mindestlöhne (ob der gesetzliche Mindestlohn oder tariflich vereinbarte und für allgemeinverbindlich erklärte Branchenmindestlohn) können nur dann wirken, wenn sie flächendeckend kontrolliert und durchgesetzt werden. Dafür brauchen die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls, die Handwerkskammern sowie die Sozialversicherungsträger wirkungsvolle Kontrollmöglichkeiten und eine ausreichende Personalausstattung für Kontrollen. Die Stellen bei der FKS sollten deutlich aufgestockt werden. Des Weiteren sollte ein Verbandsklagerecht zu diesem Thema eingeführt werden. Eine Gewerkschaft könnte dann stellvertretend für den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Mindestansprüche juristisch durchsetzen, denn viele Arbeitnehmer\_innen scheuen den Weg vor die Gerichte, aus Angst vor Repressalien.
- Der gesetzliche Mindestlohn ist eine wichtige Errungenschaft gegen Lohndumping. Trotzdem kann er nur die unterste Haltelinie im Lohngefüge sein. Wenn das Handwerk mit guten Löhnen und Arbeitsbedingungen im Wettbewerb um Fachkräfte mithalten will, braucht es mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Es braucht möglichst flächendeckende, mit den zuständigen Mitgliedsgewerkschaften des DGB ausgehandelte und repräsentative Tarifverträge. Allerdings sinkt die Tarifbindung im Handwerk seit Jahren. Nur noch für ca. 30 Prozent der Beschäftigten im Handwerk gilt ein Tarifvertrag, wohingegen die Tarifbindung für Beschäftigte bundesweit über alle Sektoren immerhin bei rund 50 Prozent liegt. Die Tarifbindung im Handwerk muss also wieder deutlich steigen.
- Ein wichtiger Schritt hin zu mehr Tarifbindung ist ein verbessertes Vergaberecht. Öffentliche Aufträge sollten nur an Unternehmen vergeben werden, die tariftreu sind und Löhne zahlen, die in den jeweiligen Tarifverträgen vorgesehen sind. Insbesondere im Handwerksbereich dürfen Vergaben nur noch an tatsächlich tarifgebundene Innungsmitglieder (nicht an sog. „OT-Mitglieder“<sup>3</sup>) erfolgen, die ihrem gesetzlichen Auftrag zum Abschluss von Tarifverträgen nachgekommen sind. Damit bekommen auch kleine und mittlere Unternehmen, die tariftreu sind, eine realistische Chance, sich am Wettbewerb zu beteiligen. Denn für große Unternehmen ist es wesentlich leichter, zuerst mit Dumping-Preisen zu kalkulieren, niedrig zu bieten und über Nachträge nach Auftragserteilung Kostenforderungen zu stellen und diese juristisch einzufordern. Außerdem sollte „das niedrigste Angebot“ bei öffentlichen Aufträgen kein Zuschlagskriterium mehr sein.
- Innungen und Innungsverbände müssen ihrem gesetzlichen Auftrag endlich wieder flächendeckend nachkommen und Tarifverträge abschließen. Wer als Körperschaft des öffentlichen Rechts (KöR) hoheitliche Aufgaben wahrnehmen will, muss auch alle anderen damit verbundenen Aufgaben und Pflichten erfüllen. Um das durchzusetzen, muss Innungen, die sich weigern, Tarifverträge abzuschließen und auf anderen Wegen Tariffucht betreiben,

notfalls der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts aberkannt werden.

### Gute Arbeit statt prekärer Jobs

Prekäre Arbeitsverhältnisse gibt es im Handwerk nicht erst seit der beginnenden Digitalisierung – ob Scheinselbstständigkeit, nicht existenzsichernde Solo-Selbstständigkeit sowie Leiharbeit oder missbräuchliche Werkverträge.

Die Digitalisierung bietet dem Handwerk viele Chancen und ist nicht die ausschließliche Ursache prekärer Jobs im Handwerk. Doch in einigen Bereichen verschärft sie bestehende Probleme oder macht es Arbeitgeber\_innen noch einfacher, prekäre Arbeitsformen einzusetzen. Ein Beispiel: Digitale Vermittlungsplattformen weigern sich, ihre Rolle als Arbeitgeber anzuerkennen, und lassen so den vermittelten Arbeitskräften keine andere Wahl, als sich als schlecht abgesicherte Solo-Selbstständige durchzuschlagen. Deshalb zielen unsere Forderungen darauf ab, die Chancen der Digitalisierung auch für die Beschäftigten zu nutzen – und die negativen Auswirkungen der Digitalisierung einzudämmen:

- Mit den „Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren“ setzt das Bundeswirtschaftsministerium darauf, kleine und mittlere Unternehmen fit für die Digitalisierung zu machen. Das ist ein richtiger Ansatz und eine positive Unterstützung seitens der Politik. Allerdings fehlt in den Angeboten der Kompetenzzentren noch zu häufig die Arbeitnehmersicht – Arbeitnehmerthemen mit Bezug zur Digitalisierung und zur Arbeit der Zukunft kommen praktisch kaum vor. Dabei sind die Beschäftigten im Handwerk die Expert\_innen für die Frage, wie sich Digitalisierung am besten in praktische Betriebsabläufe einbinden lässt. Die Kompetenzzentren sollten deshalb Arbeitnehmerthemen stärker in den Blick nehmen – wer die Beschäftigten beim Digitalisierungsprozess einbindet, beugt zum einen Ängsten vor und beteiligt zum anderen gleichzeitig die betrieblichen Expert\_innen.
- Betreiber digitaler Vermittlungsplattformen treten oft aus eigener Sicht weder als Arbeitgeber noch als Auftraggeber auf. De facto haben sie allerdings nicht selten eine Arbeitgeberrolle. Dennoch werden Erwerbstätige, die über solche Plattformen arbeiten, meist als Solo-Selbstständige geführt, obwohl die Selbstständigkeit deutlich eingeschränkt ist (kein „Marktzutritt“, keine eigene Preisgestaltung, keine Weisungsunabhängigkeit usw.). Entsprechende Vermittlungsplattformen müssen deshalb ihre Rolle als Arbeitgeber annehmen – und notfalls gesetzlich dazu verpflichtet werden. Sonst umgehen sie weiter Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrechte ihrer Mitarbeiter\_innen und schaden sowohl den Beschäftigten als auch den Sozialkassen, weil sie keinerlei Sozialabgaben abführen.
- Die Mitbestimmung (sowohl in der Selbstverwaltung des Handwerks als auch die betriebliche Mitbestimmung) muss fit gemacht werden für die Arbeitswelt 4.0. In der handwerklichen Selbstverwaltung bedeutet das unter anderem, ehrenamtliche „Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter“ entsprechend weiterzubilden und zu qualifizieren. In der betrieblichen Mitbestimmung bedeutet

dies, das Betriebsverfassungsgesetz fit für die Zukunft zu machen – Mitgliedern von Betriebsräten mehr Möglichkeiten zu geben, die Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten. Gerade die Themen Weiterbildung und Qualifizierung werden im Zuge der Digitalisierung für Beschäftigte im Handwerk noch wichtiger, als sie ohnehin schon waren. Betriebsräte sollten deshalb ein Mitbestimmungsrecht für Weiterbildungsmaßnahmen bekommen, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin selbst nicht aktiv wird.

- Wesentlicher Aspekt des aktuellen digitalen Wandels ist die enorm wachsende Bedeutung und der Wert von „Daten“. Damit rücken auch die Daten von Beschäftigten ganz neu in den Fokus. Der Beschäftigtendatenschutz muss so präzisiert werden, dass Arbeitgeber\_innen die Daten über ihre Beschäftigten nicht noch stärker zur Leistungskontrolle und Arbeitsverdichtung nutzen können. Beschäftigte müssen wissen, welche Daten ihr Arbeitgeber sammeln darf – und welche er tatsächlich sammelt. Die gesetzlichen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz müssen dringend an die neuen technischen Überwachungs- und Datenerfassungsmöglichkeiten angepasst werden.

### Anmerkungen

**1** – Das Forderungspapier wurde im Jahr 2018 mit Unterstützung der Friedrich-Ebert-Stiftung entwickelt und ist im Oktober 2018 erstmals auf der Homepage der Arbeitnehmer-Vizepräsident\_innen der Handwerkskammern veröffentlicht worden.

**2** – [www.zdh-statistik.de](http://www.zdh-statistik.de)

**3** – Innungsmitglieder, die sich nicht der Tarifbindung unterwerfen („ohne Tarifbindung“).

### Literaturverzeichnis

Katarzyna Haverkamp, Kaja Fredriksen: Lohnstrukturen im Handwerk, Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 380, März 2018

### Impressum

© 2019

#### **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik  
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn, Fax 0228 883 9202, 030 26935 9229,  
[www.fes.de/wiso](http://www.fes.de/wiso)

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich:  
Dr. Robert Philipps, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik  
Bestellungen/Kontakt: [wiso-news@fes.de](mailto:wiso-news@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.  
Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

**ISBN: 978-3-96250-423-6**