



# EIN NEUER ORDNUNGSRAHMEN FÜR DAS HANDWERK

Wirtschaftspolitischen und sozialpolitischen  
Handlungsbedarf zusammendenken

IG METALL  
Die Gewerkschaft  
für das Handwerk

## **Impressum**

IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt/Main

Telefon: 069 6693 2492

handwerk@igmetall.de

## **Ein neuer Ordnungsrahmen für das Handwerk**

2. Auflage Januar 2020

**Herausgeber:** IG Metall Vorstand – Jörg Hofmann,  
Christiane Benner, Jürgen Kerner, Ralf Kutzner

### **Redaktion:**

FB Handwerk/KMU, Sebastian Fersterra, Helmut Dittke

**Gestaltung:** SoricDesign

**Druck:** Viaprinto

**Titelbild:** IStockphoto.com/Kerkez

**Bilder:** Seite 7, 12, 21, 24, 33: IG Metall

Seite 8: Werner Bachmeier

Seite 14: Phantermedia.net/Dima Sidelnikov

Seite 16: Phantermedia.net/WavebreakmediaMicro

Seite 18: AdobeStock.com/rh2010

Seite 23: AdobeStock.com/goodluz

Seite 29: IStockPhoto.com/Monoliza21

Seite 31: Panthermedia.net/AndreyPopov

Seite 35: IStockphoto.com/Elektronik-Zeit

### **Handwerk Online:**

[www.igmetall.de/handwerk](http://www.igmetall.de/handwerk)

### **Wir bei facebook:**

[www.facebook.com/offensivehandwerk](http://www.facebook.com/offensivehandwerk)

## Wirtschaftspolitischen und sozialpolitischen Handlungsbedarf zusammendenken



**Ralf Kutzner**, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall für Handwerk/KMU

Das Handwerk ist mit einem jährlichen Umsatz von 548 Milliarden Euro einer der größten Wirtschaftszweige und Arbeitgeber im Land. Rund 5,4 Millionen Menschen bietet das Handwerk in einer Million Betrieben Arbeit. Zudem ist das Handwerk einer der größten Ausbilder im Bundesgebiet: Aktuell werden 365.000 junge Menschen ausgebildet. Damit sind 12,4 Prozent aller Erwerbstätigen und 27,6 Prozent aller Auszubildenden in Deutschland im Handwerk tätig.

Etwa die Hälfte der Beschäftigten im Handwerk, rund 2,13 Millionen, arbeiten in Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall und erwirtschaften rund 268 Mrd. € Umsatz jährlich. Ein beschäftigungsintensiver Zweig ist beispielsweise das KFZ-Handwerk mit rund 441.000 Arbeitsverhältnissen. Damit befindet sich das KFZ-Handwerk auf Augenhöhe mit einer der beschäftigungsintensivsten Branchen, den Automobilherstellern (OEM).

Das Handwerk könnte aber noch mehr Arbeitsverhältnisse anbieten: Viele Handwerksbetriebe arbeiten an ihren Kapazitätsgrenzen. Meister und Handwerksvertreter klagen über Fachkräftemangel, die Kunden beschwerten sich über Wartezeiten von bis zu 13 Wochen. In den Betrieben fehlen rund 250.000 Gesellinnen und Gesellen. Dieser Fachkräftemangel wird im Handwerk zunehmend zur Wachstumsbremse. 36 Prozent der Betriebe sehen den Fachkräftemangel bereits als Investitionshindernis.

Einer der Gründe für den Fachkräfteengpass ist die Politik der Deregulierung der vergangenen Jahre. Diese Deregulierung hat ihre zerstörerische Wirkung nicht nur auf Tarifbindungen, Sozialpartnerschaft und die Verbandsstrukturen entfaltet, sondern auch auf die Dialogfähigkeit, die Befähigung zum

Interessenausgleich sowie die Mitbestimmungskultur. Dadurch hat die gegenseitige Akzeptanz der Sozialpartner gelitten.

Der Dialog, der zwar immer interessengeleitet ist, hatte das Ziel, sich gemeinsam um die soziale Gestaltung der Arbeitswelt und der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu kümmern. Dieses gemeinsame Ziel ist brüchig geworden und hat zu einer stetig zurückgehenden Tarifbindung im Handwerk geführt. Die Folge ist, dass bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz die Entscheidung junger Menschen oft gegen das Handwerk fällt, da ihnen die, im Vergleich zur Industrie, schlechte Bezahlung und lange Arbeitszeiten durchaus bewusst sind. Der Fachkräftemangel ist also auch ohne die demografische Entwicklung weitestgehend hausgemacht.

Ein weiterer Grund für den Fachkräftemangel ist die Deregulierung der Handwerksberufe im Jahr 2004. In vielen Gewerken wurde die Meisterpflicht aufgehoben: Scheinselbstständigkeit, nicht existenzsichernde Solo-Selbstständigkeit, Leiharbeit oder missbräuchliche Werkverträge waren die Folge und tragen zur Wettbewerbsverzerrung bei. Die Beseitigung der konsensorientierten Ordnungspolitik und der gleichzeitige Abbau von schützenden Strukturen am Arbeitsmarkt haben einen ruinösen Dumpingwettbewerb entfacht, bei dem niemand gewinnen kann.

15 Jahre danach ist es an der Zeit, die Auswirkungen dieser Handwerksnovelle zu prüfen und umfassende Lösungsansätze zu erarbeiten, die das Handwerk zukunftsfest machen. Das ist um so wichtiger, da auch das Handwerk von der Transformation durch die Digitalisierung betroffen ist.

Dass eine konsensorientierte Ordnungspolitik Erfolg hat, zeigt sich in der Industrie. Hier setzen wir uns für eine starke, von den Sozialpartnern gestaltete Industriepolitik ein. Sie hat den politischen Anspruch, wettbewerbsfähige industrielle Strukturen zu sichern, sowie Industriearbeitsplätze in Deutschland - tarifgebunden und qualifiziert - zu erhalten und auszubauen.

Eine solche Politik brauchen wir auch im Handwerk. Darum fordern wir einen neuen Ordnungsrahmen. Zur Umsetzung brauchen wir mitgliederstarke Gewerkschaften, Innungen und Verbände im Handwerk. Gerade in einer Zeit voller Umbrüche kommt den Sozialpartnern eine wichtige Rolle zu. Im Handwerk muss zukünftig Wettbewerb wieder über Qualität und nicht über den niedrigsten Preis ausgetragen werden.

Die IG Metall bringt mit diesem Thesenpapier eine Diskussionsgrundlage für einen neuen Ordnungsrahmen für das Handwerk in die aktuelle handwerkspolitische Strukturdebatte ein.

Ziel ist, dem Handwerk und den Beschäftigten eine positive Zukunftsperspektive zu bieten und Wege aufzuzeigen, mit denen das Handwerk wieder zum Premiumsegment des deutschen Mittelstands werden kann.

**"IM HANDWERK MUSS ZUKÜNFTIG WETTBEWERB WIEDER ÜBER QUALITÄT UND NICHT ÜBER DEN NIEDRIGSTEN PREIS AUSGETRAGEN WERDEN."**

### **Gewerkschaftliche Rahmenbedingungen:**

Der Schwerpunkt der IG Metall-Aktivitäten liegt auch im Handwerk in der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit.

Das nachfolgende Papier beschreibt mögliche Strukturen, in denen sich die Rahmenbedingungen für Beschäftigte im Handwerk verbessern lassen. Zielsetzung der IG Metall im Handwerk ist und bleibt

- ▶ mehr Menschen im Handwerk für die gemeinsame Auseinandersetzung um die Gestaltung ihrer eigenen Arbeitswelt zu gewinnen
- ▶ gemeinsames Handeln von Beschäftigten in den verschiedenen Handwerksbranchen zu fördern
- ▶ mehr Mitglieder in die Erarbeitung gewerkschaftlicher Forderungen, Entscheidungen und deren Durchsetzung einzubeziehen
- ▶ branchenübergreifende Solidarität beim Bemühen um die Durchsetzung gemeinsam erarbeiteter Ziele zu erreichen
- ▶ die unterschiedlichen Arbeitsthemen in die Strukturen der IG Metall zu integrieren und so dem Engagement der Akteure zu einer größeren Wirkung zu verhelfen

Handwerker in der IG Metall verstehen sich als fester Bestandteil der Gesamtorganisation und als Vertreter eines Wirtschaftszweiges. Die IG Metall ist für unterschiedliche Handwerksbranchen zuständig - entsprechend vielfältig sind Themen und Schnittstellen.

Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den meist kleinteilig organisierten Handwerksbranchen erfordert neben einer aktiven Betriebspolitik und positiven Mitgliederentwicklung auch eine handwerkspolitische Betrachtung und ordnungspolitische Flankierung der gewerkschaftlichen Aktivitäten im Handwerk.

# KAPITEL

I	Ordnungsrahmen im Rahmen des Branchendialoges Handwerk gestalten .....	6
II.	Erfolgreiche Fachkräftesicherung durch Stärkung der Tarifbindung im Handwerk und starke Sozialpartnerschaft .....	8
III.	Fachkräfte binden durch altersgerechte Arbeitsbedingungen, flächendeckende betriebliche Altersvorsorge und gute Renten .....	12
IV.	Transformation und Digitalisierung im Handwerk gestalten .....	16
V.	Das Handwerk braucht eine neue Mitbestimmungskultur .....	20
VI.	Meisterpflicht als Basis dualer Ausbildung erhalten .....	22
VII.	Qualität der Ausbildung im Handwerk und Nachwuchssicherung im Prüferehrenamt .....	24
VIII.	Gesellschaftliche Integration Geflüchteter durch Arbeit und Ausbildung .....	28
IX.	Fairen Wettbewerb gestalten: Solo-Selbstständige brauchen ordnungspolitische Leitplanken .....	30
X.	Gute Arbeit und fairen Wettbewerb durch besseres Vergaberecht fördern .....	32
XI.	Transformation im Handwerk und KMU durch passgenaue öffentliche Förderung stärken ..	34
XII.	Die handwerkliche Selbstverwaltung stärken und das Projekt „Perspektive Selbstverwaltung“ (PerSe) als bewährtes Qualifizierungskonzept weiterentwickeln .....	36
XIII.	Zusammenfassung .....	38

# I. ORDNUNGSRAHMEN IM RAHMEN DES BRANCHENDIALOGES HANDWERK GESTALTEN

## **Vorbemerkungen:**

Die IG Metall begrüßt die im Koalitionsvertrag vereinbarte Fortsetzung der Branchendialoge des Bundeswirtschaftsministeriums. Teil dieser Dialoge ist auch der Branchendialog Handwerk mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und den Gewerkschaften. Mit dem Branchendialog können wesentliche handwerks- und industriepolitische Belange auch künftig unter Beteiligung von Sozialpartnern, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft erörtert werden.

In der „Gemeinsamen Erklärung zum Branchendialog Handwerk 2015“ wurden unter Beteiligung der IG Metall insbesondere sechs Themenfelder für die Zukunftssicherung im Handwerk herausgearbeitet:

1. Investitionen/Finanzierung
2. Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung
3. Digitalisierung
4. Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie
5. Selbstverwaltung im Handwerk
6. Umsetzung der gemeinsamen Vereinbarung

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des abschließenden Spitzengespräches waren sich einig, dass gemeinsames verbindliches Handeln von Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften erforderlich ist, damit das Handwerk in Deutschland auch im 21. Jahrhundert erfolgreich bleibt.

## **Lösungsansätze:**

Die IG Metall hat seit 2016 mit Handwerksverbänden wie dem Zentralverband des deutschen Kfz-Gewerbes, dem Zentralverband Heizung Klima Sanitär sowie dem Zentralverband der elektrotechnischen Handwerke Branchengespräche geführt.

Trotz vielfältiger Aktivitäten und Appelle zur Umsetzung der Themen ist insbesondere zu Punkt 4, der Stärkung von Tarifbindung und Sozialpartnerschaft, kein nennenswertes Umdenken auf Seiten vieler Innungen und Verbände erfolgt. Damit verliert das Handwerk immer mehr seine Attraktivität als Arbeitgeber und steigert den Fachkräftemangel in seinen Branchen. Hier ist eine deutliche Reaktion des Gesetzgebers in Richtung Innungen und Verbände erforderlich, womit der Handlungsdruck auf die regionalen Verbandsstrukturen erhöht werden kann.

Ein erster Schritt sind ein neuer Branchendialog Handwerk und intensive beteiligungsorientierte Branchengespräche mit den verschiedenen Gewerken des Handwerks.



### **Konkrete Änderungsbedarfe:**

- ▶ Wiederbelebung des Branchendialogs von 2015, um einen neuen Ordnungsrahmen anzustoßen.
- ▶ Das Bundeswirtschaftsministerium soll mit dem Branchendialog Handwerk die „Dachmarke für eine Innovationsschmiede“ für ein innovatives zukunftsfähiges Handwerk bereitstellen. Gemeinsam mit den Akteuren aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften entstehen so starke Impulse für die Zukunft von Handwerk, Industrie und Dienstleistung.
- ▶ Die gemeinsame Erklärung von IG Metall und ZDH zur Gestaltung der Digitalisierung aus der Bundeshandwerkskonferenz 2017 soll als Diskussionsgrundlage dienen.
- ▶ Zwischen den Sozialpartnern auf Fachverbandsebene sollen Zukunftsforen angestoßen werden. Diese sind beteiligungsorientiert mit allen Gruppierungen in den Verbänden zu führen. Es soll eine gemeinsame Bewertung und Analyse der sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen, die Einfluss auf die Betriebe und Beschäftigten haben, vorgenommen werden. Diese Analyse dient dazu, Lösungsansätze zu erarbeiten, um Einfluss auf die politische Gestaltung der Rahmenbedingungen nehmen zu können. Die tarifliche Zuständigkeit der Landesinnungen und der IG Metall Bezirksleitungen bleibt davon unberührt.
- ▶ Im Rahmen des Branchendialogs Handwerk sollen regelmäßigen Treffen der unterschiedlichen Akteure stattfinden, auf denen gemeinsame Ziele definiert, Ideen gesammelt und diskutiert werden. Durch den Branchendialog Handwerk bietet sich die Möglichkeit, Vereinbarungen und belastbare Vereinbarungen im Sinne der vorher definierten Ziele zu treffen.
- ▶ Der Branchendialog Handwerk sollte auf eine Dauer von 2,5 Jahren ausgelegt werden.

**"FÜR EIN ZUKUNFTS-  
FÄHIGES HANDWERK  
BRAUCHEN WIR  
EINEN NEUEN  
BRANCHENDIALOG"**





**"NUR 30 PROZENT DER  
BESCHÄFTIGTEN IM  
HANDWERK ARBEITEN  
AUF BASIS VON GÜLTIGEN  
TARIFVERTRÄGEN."**



## II. ERFOLGREICHE FACHKRÄFTESICHERUNG DURCH STÄRKUNG DER TARIFBINDUNG IM HANDWERK UND STARKE SOZIALPARTNERSCHAFT

### Vorbemerkungen:

Nur 30 Prozent der Beschäftigten im Handwerk arbeiten auf Basis von gültigen Tarifverträgen. Dadurch erhalten die Beschäftigten im Handwerk seltener ein Entgelt, das ihrer tatsächlichen Qualifikation entspricht. Eine Ausdifferenzierung der Lohnstrukturen wie es Tarifverträge vorsehen, findet sich im Handwerk deutlich weniger als in der Gesamtwirtschaft. Dies führt unter anderem dazu, dass neben qualifizierten Gesellen auch viele gut ausgebildete Meister das Handwerk verlassen. Allein im KFZ-Gewerbe und in den Metall- und Elektrohandwerken wandern rund zwei Drittel der jungen Gesellinnen und Gesellen in andere Wirtschaftsbereiche ab.

Auch hier zeigt sich, dass die Handwerksordnung neu justiert werden muss. Die 1956 vom Gesetzgeber verabschiedete Handwerksordnung, die dem Handwerk das Privileg einräumt, sich selbst zu organisieren, muss an die Bedürfnisse und die veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden. Ziel des Gesetzgebers war und ist es, mit der Verleihung der Tariffähigkeit der Innungen den sozialen Schutz der abhängig Beschäftigten zu fördern. Als Vorlage gilt das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG.

Die Handwerksordnung regelt für 130 Berufe des Handwerks die Aus- und Weiterbildung, den Marktzugang, die Altersversorgung der Betriebsinhaber sowie die Strukturen und Aufgaben der öffentlich-rechtlichen Selbstverwaltungskörperschaften. Hierzu gehört bei den Innungen und Innungsverbänden insbesondere die Rolle als Tarifpartner der Gewerkschaften. Der Gesetzgeber hat damit strukturelle Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass Tarifverhandlungen im Handwerk zwischen Gewerkschaften und Innungen oder Innungsverbänden einen fairen Ausgleich und passgenaue Gestaltungsmöglichkeiten für den kleinbetrieblich geprägten Handwerksbereich ermöglichen.

Diese Rahmenbedingungen erodieren inzwischen. So sind beispielsweise in den ostdeutschen Bundesländern lediglich noch knapp 10 Prozent der Betriebe Mitglied einer Innung. Viele Betriebsinhaber und Handwerksfunktionäre stehen dort auch gut 30 Jahre nach dem Fall der Mauer dem Sozialpartnermodell skeptisch und teilweise uninformiert gegenüber. Aber auch in den westdeutschen Bundesländern ist die Mitgliedschaft in Handwerksinnungen seit Jahren rückläufig.

Die durchschnittliche Lohnlücke zum Rest der Wirtschaft beträgt mittlerweile 1.000 € im Monat. Selbst innerhalb der Branchen sind nicht selten Lohnunterschiede in dieser Größenordnung anzutreffen. So erhält in nicht tarifgebundenen Betrieben (OT) im KFZ Handwerk in Ost- Deutschland ein Mitarbeiter bis zu 1000 € weniger Entgelt als in tarifgebundenen KFZ-Betrieben in Baden-Württemberg (TV IG Metall).

Sich bei der Tarifarbeit aus den Strukturen des handwerklichen Ordnungsrahmens zu verabschieden, wurde mehrfach durch den Gesetzgeber kritisiert.

► Bereits 1966 bestätigte das Bundesverfassungsgericht die Tarifpartnerschaft und führte in seiner Urteilsbegründung aus: „Ohne das den Innungen und Innungsverbänden zuerkannte Recht, Tarifverträge abzuschließen, wäre ein den Gewerkschaften entsprechender umfassender Tarifpartner nicht vorhanden und die Ordnung der Arbeitsbedingungen und die Befriedung des Arbeitslebens im Bereich des Handwerks würden unvollständig bleiben.“

Dennoch vermeiden Innungen und Innungsverbände vermehrt Abschlüsse von Tarifverträgen, die Wirkung für alle Innungsmitglieder haben. Im Gegenteil führen immer

## Erfolgreiche Fachkräftesicherung

mehr Innungen und Innungsverbände sogenannte OT-Mitgliedschaften ein, wie sie von privatrechtlichen Arbeitgeberverbänden bekannt sind. Diese sich häufende Praxis wurde in einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.3.2016 für rechtswidrig und damit für unzulässig erklärt.

Dieser sich über mehrere Jahre hinziehende Rechtsstreit hat den Innungen und Innungsverbänden zwar reine OT-Mitgliedschaften verboten, aber damit wurde noch kein Beitrag geleistet, den Abschluss von Tarifverträgen zu fördern. Das Urteil bezieht sich nur auf bestimmte interne Satzungsregelungen der Innung und hindert die Innungsmitglieder nicht, den Abschluss von Tarifverträgen auf eine gesonderte Tarifgemeinschaft auszulagern (Zwei-Verbände-Lösung). Entsprechende OT Strukturen sind insbesondere im KFZ Handwerk mittlerweile in einem Großteil der Bundesländer gängige Praxis. Sie gehen beispielsweise in Hessen so weit, dass nur Innungsmitglieder auch Mitglied einer Tarifgemeinschaft werden können.

### **Daraus leiten sich folgende Fragen ab:**

1. Fühlen sich die Arbeitgeberorganisationen im Handwerk noch den sozialstaatlichen Prinzipien verpflichtet und erfüllen sie die vom Gesetzgeber aufgetragenen Aufgaben? Es zeigt sich, dass vielen Innungen und Verbänden mittlerweile ein funktionierendes Geschäftsmodell fehlt und die Mitgliederbasis der Innungen weiter erodiert.

2. Wie kann der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für den Abschluss von Tarifverträgen im Bereich des Handwerks verbessern?

### **Lösungsansätze:**

► Konstruktive Reformvorschläge dazu liegen mit dem Rechtsgutachten des Hugo-Sinzheimer-Instituts für Arbeitsrecht „Handwerksrechtliche Perspektiven zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und (Flächen-) Tarifbindung“ vor (Kluth-Gutachten). Das Gutachten zeigt wie Anreize geschaffen werden können, damit es zu vermehrten Abschlüssen von repräsentativen Tarifverträgen durch Innungen und Innungsverbände kommt und wie dies verfassungsgemäß in der Handwerksordnung zu verankern ist.

Durch den „Verzicht“ auf Flächentarifverträge gefährden vor allem die Arbeitgeber das durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumte Gestaltungsprivileg. Sie überlassen dieses Privileg, die Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen selbst organisieren, dem Gesetzgeber. Dieser ist nicht nur befugt, sondern auch verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um den Abschluss von Tarifverträgen zu fördern. Anknüpfungspunkt für gesetzgeberische Maßnahmen sollten aber die Innungen und Innungsverbände sein.

Bevor der Gesetzgeber aktiv werden muss, sollten sich die Innungen und Verbände gemeinsam mit der IG Metall auf ihre ureigenste Aufgabe konzentrieren und darüber ins Gespräch kommen. Die IG Metall steht hier für regelmäßige Dialoge mit den Handwerksverbänden auf Bundesebene und in den Regionen zur Verfügung. Ziel ist es, aus einer starken Mitgliederbasis heraus sozialpartnerschaftliche Tarifverträge und Vereinbarungen zu erarbeiten.

Während in der hochtechnisierten Industrie davon auszugehen ist, dass zukünftig durch den Transformationsprozess immer weniger Personal nachgefragt wird, muss das Handwerk auch in naher Zukunft deutlich personalintensiver arbeiten. Zudem ist das Handwerk aufgrund seiner regionalen Verankerung weniger von Outsourcing oder Verlagerung von Betriebsteilen betroffen. Ein Transfer von Arbeitskräften von der Industrie ins Handwerk, um den Fachkräftemangel im Handwerk zu beseitigen, kann aber nur gelingen, wenn die Arbeitsbedingungen im Handwerk durch eine flächendeckende Tarifbindung den ehemaligen Industriearbeitern gute Arbeitsbedingungen garantieren.

Die IG Metall wird ihrerseits ihre Basisarbeit im Handwerk verstärken, auch im Hinblick darauf, dass das Handwerk in Zukunft seinen Fachkräftemangel durch Mitarbeiter, die zuvor in der Industrie gearbeitet haben, decken könnte.

### Konkrete Änderungsbedarfe:

- ▶ Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Kluth-Gutachtens in der Handwerksordnung. Der Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts darf einer Innung nur zuerkannt werden bzw. fortbestehen, wenn sie ausreichend Leistungsfähig ist und die vom Gesetzgeber aufgetragenen Aufgaben erfüllt.
- ▶ Dazu gehört zwingend die Sicherstellung der Tarifbindung der Mitgliedsbetriebe
- ▶ Innungen, die sich dieser Aufgabe systematisch entziehen, sollen zu juristischen Personen des Privatrechts werden (Änderung der §§ 52, 53 HwO).
- ▶ Handwerkskammern dürfen das öffentlich-rechtlichen Prüfungswesen nur noch an Innungen delegieren, die alle gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen.
- ▶ Mitgliederstarken Betrieben sollen bei Beschlussfassung in den Innungsversammlungen eine höhere Stimmenzahl zuerkannt werden (Änderung §§ 55, 61 HwO), da solche Betriebe überproportional am Tarifabschlüssen interessiert sind. Die Stimmenzahl soll sich an der Zahl der Beschäftigten oder der Betriebstätten orientieren.
- ▶ Der Ausstieg aus Tarifverträgen kann nur durch eine Innungsversammlung erfolgen. Hierzu muss die Beschlussfassungszuständigkeit im Gesetz konkretisiert werden (Neufassung § 61 Abs. 2 HwO).
- ▶ Kreishandwerkerschaften dürfen keine Leiharbeitsfirmen gründen, denn dadurch kann die bestehende tarifliche Bindung unterlaufen werden.
- ▶ Der Gesetzgeber muss das Tarifsysteem insgesamt stärken, um die Tarifbindung im Handwerk durch repräsentative Tarifverträge voran zu bringen.
- ▶ Allgemeinverbindlichkeitserklärungen für die im Handwerk vereinbarten Tarifverträge müssen leichter umsetzbar sein.
- ▶ Es muss eine Imagekampagne gestartet werden, in der die Vorteile der Sozialpartnerschaft und Tarifbindung deutlich werden. Vorbild könnte hier „Autohaus Fair“ sein, eine erfolgreiche Kampagne der IG Metall im KFZ-Handwerk.



**"GERADE IM HANDWERK  
ERREICHEN VIELE NICHT  
DIE NÖTIGEN 45 BEITRAGSJAHRE,  
DIE ERFORDERLICH SIND,  
UM ABSCHLAGSFREI IN RENTE  
GEHEN ZU KÖNNEN."**

# III. FACHKRÄFTE BINDEN DURCH ALTERNSGERECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN, FLÄCHENDECKENDE BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE UND GUTE RENTEN

## Vorbemerkungen:

Zu Beginn der 2000er Jahre, wurde mit einer Serie von Reformen ein genereller Kurswechsel in der deutschen Alterssicherungspolitik vollzogen. Seither orientiert sich die gesetzliche Rentenversicherung nicht mehr am Ziel, den Lebensstandard im Alter zu sichern, sondern daran, die Beitragssätze stabil zu halten. Mit diesem Paradigmenwechsel von einem leistungsorientierten System zu einem beitragsorientierten System sind Leistungskürzungen bei der gesetzlichen Rente und eine (Teil-)Privatisierung der Alterssicherung verbunden.

Dieser Ansatz ist gescheitert. Sinkendes Rentenniveau und steigende Regelaltersgrenzen führen dazu, dass immer mehr Menschen von sozialem Abstieg oder Armut im Alter bedroht oder sogar bereits betroffen sind.

## Was bedeutet das für das Handwerk?

80 Prozent der Handwerkerinnen und Handwerker gehen nach Ergebnissen einer Repräsentativumfrage des DGB Index „Gute Arbeit“ davon aus, dass sie von der gesetzlichen Rente, die sie aus ihrem Erwerbsleben beziehen werden, später nicht leben können.

Es gibt klare Missstände, die für eine niedrige Rente sorgen. Im Handwerk ergeben sich drei Problemkomplexe:

### 1. Niedriglöhne durch fehlende Tarifbindung

Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im Handwerk arbeiten ohne Tarifvertrag.

### 2. Mini-Jobs ohne volle Rentenversicherungspflicht

Der Anteil der Beschäftigten im Handwerk, die mit einem Mini-Job arbeiten, liegt bei neun Prozent. Damit gehören sie zu den mehr als sieben Millionen Menschen, die mit ihrem Minijob nicht fürs Alter vorsorgen können und auch nur verminderte Rentenansprüche erwerben.

Die Mini-Job-Quote ist gerade im zulassungsfreien Handwerk besonders hoch. Aber auch im zulassungspflichtigen Handwerk gibt es, wie etwa beim Zahntechniker-Handwerk, einen hohen Mini-Job-Anteil von 10,5 Prozent. Der höchste Anteil an Minijobs bei den Berufen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall, findet sich mit 30,7 Prozent im Textil-Reinigungshandwerk. Hier liegt die Quote weit über dem Durchschnitt.

### 3. Rentenabschläge

Trotz Leistungsverbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten sind viele Beschäftigte im Handwerk von zu niedrigen Erwerbsminderungsrenten betroffen. Der Anteil an Beschäftigten, die wegen „verminderter Erwerbsfähigkeit“ vorzeitig in Rente gehen müssen, liegt in vielen Handwerksberufen deutlich über dem Durchschnitt, so beispielsweise in den Bauberufen oder bei Schlossern. In manchen Handwerksbranchen gehen sechs von zehn Neurentnern/innen aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig in eine Erwerbsminderungsrente – oft bereits um das 50. Lebensjahr. So sind beispielsweise im Tischlerhandwerk 37,6 Prozent und im KFZ-Handwerk 27,1 Prozent der Kolleginnen und Kollegen in Erwerbsminderungsrente. Dieses Problem verschärft sich noch, wenn das Renteneintrittsalter stufenweise, wie bereits beschlossen, auf 67 Jahre steigt. Gerade im Handwerk erreichen viele nicht die nötigen 45 Beitragsjahre, die erforderlich sind, um abschlagsfrei in Rente gehen zu können.

Trotz ständiger Forderungen aus dem Handwerk, das Renteneintrittsalter zu erhöhen, bekommen nur 11 Prozent der Handwerkerinnen und Handwerker von ihrem Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge in nennenswertem Maße angeboten.



### **Lösungsansätze:**

Auch im Handwerk muss die Kampagne der IG Metall „Gute Arbeit – gut in Rente“ greifen. Der Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung gehört auf die gesellschaftliche und politische Tagesordnung, denn die gesetzliche Rentenversicherung ist die erste Säule, mit der Altersarmut vermieden wird - auch im Handwerk.

Die IG Metall plädiert daher für einen erneuten Strategiewechsel in der Alterssicherungspolitik: Eine auskömmliche Rente, nicht möglichst niedrige Beitragssätze, muss wieder zur zentralen Zielgröße der Rentenpolitik werden!

Hierzu hat die IG Metall auf ihrem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag programmatische Eckpunkte für einen grundlegenden Neuaufbau einer solidarischen und generationengerechten Alterssicherung formuliert und mit dem vom Vorstand im Sommer 2016 beschlossenen Rentenkonzept weiter konkretisiert. Für deren Durchsetzung wird seither auf unterschiedlichen Handlungsebenen gegenüber Arbeitgebern, Verbänden und der Politik geworben und mobilisiert. Auch das muss Gegenstand des Branchendialogs sein.

Die Politik ist aufgefordert, den mit dem Rentenpaket im Sommer 2014 begonnenen und insbesondere mit dem Rentenpaket 2018 weiterverfolgten Reformweg fortzusetzen und die gesetzliche Rentenversicherung insgesamt und dauerhaft zu stärken.

Darüber hinaus muss sich das Handwerk in der Frage der betrieblichen Altersvorsorge besser aufstellen. Sie ist im Handwerk noch zu wenig verbreitet. Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen bieten ihren Beschäftigten keine Betriebsrente an. Und selbst wenn sie existiert, nutzen gerade Beschäftigte mit niedrigem Einkommen sie zu selten, da sie sich nicht leisten können, auf einen Teil ihres Entgeltes zu verzichten. Ziel muss sein, dass zukünftig mehr Beschäftigte Anwartschaften in einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente haben.

**"DER ANTEIL AN BESCHÄFTIGTEN, DIE WEGEN „VERMINDERTER ERWERBSFÄHIGKEIT“ VORZEITIG IN RENTE GEHEN MÜSSEN, LIEGT IN VIELEN HANDWERKSBERUFEN DEUTLICH ÜBER DEM DURCHSCHNITT ..."**



### **Konkrete Änderungsbedarfe:**

- ▶ Die gesetzliche Rentenversicherung als zentrales Sicherungssystem muss gestärkt werden. Das Rentenniveau muss stabilisiert und angehoben werden.
- ▶ Die Erwerbstätigenversicherung muss eingeführt werden. Damit erweitert sich der Kreis der Versicherten um Beamte und Selbstständige.
- ▶ Versicherungsfremde Leistungen werden aus Steuermitteln finanziert.
- ▶ Die auskömmliche gesetzliche Rente muss durch eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (bAV) ergänzt werden.
- ▶ Der Ruhestand muss flexibel gestaltet werden können. Das bedeutet die Einführung einer flexiblen, realistischen, den Lebens- und Arbeitsbedingungen angemessene Altersgrenze. Dies ist hilfreicher, als Scheindebatten um Rente mit 67, 69 oder gar 70 zu führen.
- ▶ Niedrigrenten müssen aufgewertet werden. Das dämmt Altersarmut ein und honoriert die Lebensleistung.
- ▶ Die Zugangsbedingungen für eine angemessene Erwerbsminderungsrente müssen gerechter werden.
- ▶ Prekäre Beschäftigung, Niedriglöhne oder fehlende Tarifbindung müssen beseitigt werden. Sie sind Ursachen von Altersarmut.
- ▶ Arbeit muss im Handwerk alternsgerecht gestaltet werden.
- ▶ Handwerksbeschäftigte brauchen verbindliche Angebote und Zugang zu betrieblichen Präventionsmaßnahmen.



**"DURCH DIE DIGITALISIERUNG VERÄNDERN SICH MARKTPROZESSE TIEFGREIFEND. SÄMTLICHE WIRTSCHAFTSBEREICHE SIND BETROFFEN – AUCH DAS HANDWERK!"**

## IV. TRANSFORMATION UND DIGITALISIERUNG IM HANDWERK GESTALTEN

### **Vorbemerkungen:**

Durch die Digitalisierung verändern sich Wertschöpfungsketten und Marktprozesse tiefgreifend. Davon sind sämtliche Wirtschaftsbereiche betroffen – auch das Handwerk.

Die Digitalisierung bietet aber auch dem Handwerk neue Möglichkeiten. So können Prozesse beschleunigt und effizienter organisiert werden. Kunden können gezielter angesprochen und neue Absatzwege erschlossen werden. Es ergeben sich neue Aufgaben und Geschäftsfelder, neue Arbeitsinhalte mit größeren Gestaltungsspielräumen und Selbstverantwortung, neue Orte und Zeiten der Arbeit, neue Beschäftigungschancen. Es gibt aber auch Gefahren, z.B. total überwacht arbeiten.

Die soziale Bewältigung und Gestaltung der Digitalisierung ist für die IG Metall ein zentraler Faktor im Branchendialog. Gemeinsam sollen Kriterien erarbeitet werden, die das Handwerk und seine Position in der Gesamtwirtschaft nachhaltig stärken.

Unmittelbare Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Arbeitsorganisation in den Betrieben. Das schlägt sich z.B. in veränderten Tätigkeitsprofilen und Qualifikationsanforderungen der Arbeitnehmer und in neuen Geschäftsmodellen nieder.

### **Lösungsansätze:**

Handwerksbetriebe sind in der Pflicht, nachhaltige Unternehmensstrategien für die Transformation zu entwickeln. Ohne eine langfristige Personalentwicklungsstrategie und verbindliche Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte kann der Transformationsprozess in Handwerksbetrieben nicht gelingen. In Abstimmung mit Betriebsräten müssen die Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dafür erfasst werden, ohne dass dieses Wissen zum Nachteil der Beschäftigten eingesetzt wird. Wenn es darum geht, Digitalisierung im Handwerk zu gestalten, nehmen die betrieblichen Mitbestimmungsträger, aber auch Gewerkschaften vor Ort, eine wichtige und unverzichtbare Stellung ein. Die betrieblichen Mitbestimmungsträger müssen zukünftig

zur gestaltenden Instanz werden, sowohl bei technischen Innovationen als auch bei den daraus folgenden sozialen Innovationen im Betrieb. Gerade das Handwerk mit seiner meist klein- und mittelständischen Struktur in ländlichen Regionen ist hier vor andere Probleme gestellt als die großen Akteure aus anderen Wirtschaftszweigen. Denn oft fehlt es nicht am Willen, sondern an den Möglichkeiten, weil z.B. ein schneller Internetzugang fehlt. Nur eine flächendeckende Breitbandversorgung kann dazu beitragen, dass ländliche Räume zu Zukunftsregionen werden. Was banal klingt, ist jedoch für im ländlichen Raum ansässige Handwerksunternehmen ein entscheidender Standortfaktor.

Auch Handwerksunternehmen, die bestrebt sind, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und in neue Technologien, Schulungen und Qualifizierung der Arbeitnehmer und in den Aufbau neuer Geschäftsmodelle zu investieren, sind sich unsicher, ob sie auf die richtigen technischen Systeme oder Geschäftsmodelle setzen. Sie wissen nicht, welche zukünftigen Entwicklungen bei Zulieferern, nachgelagerten Unternehmen und Kunden zu erwarten sind.

Abhilfe schaffen hier Transferinitiativen zur Förderung der Digitalisierung und zum Abbau von Umsetzungshürden in den Unternehmen. Die Initiative „Mittelstand-Digital“ arbeitet bereits regional und auch überregional mit der IG Metall zusammen. Sie informiert und berät kleine und mittlere Unternehmen zu den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung.

Auch die Beratungszentren des Bundeswirtschaftsministeriums „Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren“ haben zum Ziel, kleine und mittlere Unternehmen fit für die Digitalisierung zu machen. An den 25 Standorten der „Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren“ sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Experten ins Gespräch kommen, sich Anwendungen zeigen lassen oder in Netzwerken ihre Erfahrungen austauschen. Dadurch soll auch die teilweise vorhandene Angst vor der Digitalisierung genommen werden.



## Transformation und Digitalisierung gestalten

Allerdings fehlt in den Angeboten dieser Kompetenzzentren noch zu häufig die Arbeitnehmersicht. Arbeitnehmerthemen rund um die Digitalisierung kommen praktisch kaum vor. Dabei sind die Beschäftigten im Handwerk die Expertinnen und Experten für die Frage, wie sich Digitalisierung am besten in praktische Betriebsabläufe einbinden lässt.

Auch Betriebsräte im Handwerk sehen sich mit einer Vielzahl an neuen Themen konfrontiert. Dazu gehören Fragen rund um den Einsatz neuer Assistenzsysteme, den damit verbundenen Datenschutz oder Qualifizierungsfragen. Dazu ist ein Transfernetzwerk nötig, in dem Expertisen und Austausch speziell für Betriebsräte in Klein- und mittelständischen Betrieben, also auch im Handwerk, abrufbar sind. Nur so werden Betriebsräte in die Lage versetzt, entsprechend der Bedürfnisse der Arbeitnehmer, schnell und kompetent mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe den digitalen Wandel im Betrieb zu gestalten.

Anzustreben ist auch ein strukturierter Erfahrungsaustausch zu Projekterfolgen, möglichen Umsetzungshemmnissen auf betrieblicher und gewerkschaftlicher Ebene sowie den Erfordernissen weitergehender Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten. So etwas fehlt bei kleinen und mittleren Unternehmen bisher.

Nicht zuletzt bringt die Digitalisierung auch ein Problem bei den Beschäftigendaten mit sich. Der Beschäftigendatenschutz muss so präzisiert werden, dass Arbeitgeber 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 DIGITALISIERUNG BIETET ABER AUCH DEM HANDWERK NEUE MÖGLICHKEITEN ... KUNDEN KÖNNEN GEZIELTER ANGESPROCHEN UND NEUE ABSATZWEGE ERSCHLOSSEN WERDEN."**





### **Konkrete Änderungsbedarfe:**

- ▶ Mitbestimmung, Tarifautonomie und soziale Sicherheit sollen in die digitale Arbeitswelt überführt werden.
- ▶ Die Digitalisierung muss auch im Handwerk mit den Sozialpartnern gestaltet werden. Das Forderungspapier von ZDH und IG Metall zur Gestaltung der Digitalisierung im Handwerk kann hier nur ein erster Ansatz sein.
- ▶ Neue Qualifikationsanforderungen sollen in der Aus- und Weiterbildung stärker als bisher Berücksichtigung finden.
- ▶ Insbesondere KMU benötigen eine flächendeckende Unterstützung bei der Personalentwicklung und Feststellung des Bedarfs von Weiterbildung. Hier sind weitere Beratungsangebote für Belegschaften und Betriebe erforderlich.
- ▶ Beschäftigte im Handwerk benötigen ein transparentes und verlässliches Weiterbildungssystem, gute und transparente Angebote, Zeit für Qualifizierung sowie Geld zur Sicherung des Lebensunterhalts in Zeiten der Weiterbildung.
- ▶ Die gesetzlichen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz müssen dringend an die neuen technischen Überwachungs- und Datenerfassungsmöglichkeiten angepasst werden.
- ▶ Arbeitnehmerbelange müssen beim Digitalisierungsprozess stärker einbezogen und berücksichtigt werden.
- ▶ Handwerk und KMU müssen bei neuen Förderinitiativen zur Umsetzung des Transformationsprozesses mit einbezogen werden. (Beispiel Elektromobilität)
- ▶ Die Kompetenzzentren Mittelstand 4.0 sollen Arbeitnehmerthemen stärker in den Blick nehmen. Wer die Beschäftigten beim Digitalisierungsprozess einbindet, beugt Ängsten vor und beteiligt die betrieblichen Experten.
- ▶ Es ist ein Transfernetzwerk für Beratung und Informationsaustausch für Betriebsräte in KMU und Handwerk zum Thema Digitalisierung und Handwerk 4.0 aufzubauen.
- ▶ Die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Zukunft der handwerklichen Arbeit sollen durch Forschungsprojekte begleitet werden. Die Ergebnisse sollen auch als Grundlage für weitere ordnungspolitische Forderungen der IG Metall dienen.

## V. DAS HANDWERK BRAUCHT EINE NEUE MITBESTIMMUNGSKULTUR

### **Vorbemerkungen:**

In den vergangenen 15 Jahren hat ein massiver Wandel in der Betriebsstruktur im Handwerk stattgefunden. Die Veränderungen vollziehen sich mit immer größerer Geschwindigkeit, da Konzentrationsprozesse zunehmen. Kleinunternehmen und große Unternehmen werden mehr und die mittleren Unternehmen verschwinden zunehmend als eigenständige Betriebe vom Markt. Gerade mittlere Unternehmen werden von größeren übernommen.

Zahlreiche große Unternehmensgruppen wachsen durch den Zukauf von regionalen Handwerksbetrieben, teils über Branchengrenzen hinweg, zu bundesweit aufgestellten Konzernen. Sie haben Schlüsselfunktionen in den Gewerken, da sie durch ihre Größe massiven Einfluss auf die Gestaltung von Wettbewerb sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen im Handwerk nehmen.

Die betriebliche Mitbestimmung wird dadurch vor große Herausforderungen gestellt, da diese Unternehmen oft mehrere tausend Mitarbeiter haben, aber vor Ort nur kleine Standorte mit wenig Beschäftigten. In solchen Strukturen gibt es oft keine Freistellungsmöglichkeiten für Betriebsräte. Zudem werden solche Unternehmen zentral geführt und treffen unternehmerische Entscheidungen in der Regel ebenfalls zentral.

Die Mitbestimmung muss an die sich ändernde Arbeitswelt 4.0 angepasst werden. Dies gilt sowohl für die Selbstverwaltung des Handwerks, als auch bei der betrieblichen Mitbestimmung. In der handwerklichen Selbstverwaltung bedeutet das unter anderem, ehrenamtliche „Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter“ in allen Gremien paritätisch zu beteiligen, kontinuierlich weiterzubilden und zu qualifizieren (siehe auch Kapitel Selbstverwaltung).

In der betrieblichen Mitbestimmung bedeutet dies, das Betriebsverfassungsgesetz entsprechend zu reformieren. Insbesondere in KMU müssen Betriebsräte mehr Möglichkeiten bekommen, 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 sind. Betriebsräte sollten deshalb ein initiatives Mitbestimmungsrecht für Weiterbildungsmaßnahmen bekommen, wenn der Arbeitgeber selbst nicht aktiv wird. Dies gelingt jedoch nur mit einem Umdenken in den Handwerksbetrieben und einer breit getragenen Mitbestimmungskultur.

**"GROSSE UNTERNEHMENS-GRUPPEN WACHSEN DURCH ZUKAUF VON HANDWERKS BETRIEBEN ZU BUNDESWEIT AUFGESTELLTEN KONZERNEN."**

**Konkrete Änderungsbedarfe:**

- ▶ Betriebsräte brauchen mehr Einfluss auf die berufliche Entwicklung der Beschäftigten. Dies beginnt mit der Arbeitsorganisation.
- ▶ Arbeitsplätze im Handwerk müssen wieder zu Lernorten werden.
- ▶ Die Personalplanung im Handwerk muss vorausschauender werden mit konkreten Personalentwicklungskonzepten, die gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelt werden.
- ▶ Betriebsräte bekommen ein Initiativrecht für Weiterbildungsmaßnahmen.
- ▶ Die Freistellungsgrenzen des BetrVG müssen geändert werden, damit die dezentral organisierten Betriebsräte in Handwerkskonzernen ihre Mitbestimmungsrechte besser wahrnehmen können.



## VI. MEISTERPFLICHT ALS BASIS DUALER AUSBILDUNG ERHALTEN

### Vorbemerkungen:

Der deutsche Meisterbrief ist und bleibt das Gütesiegel des Handwerks. Er verleiht dem Handwerk Strahlkraft durch eine anerkannte überragende Arbeitsqualität und steht für gute Ausbildung. Die IG Metall begrüßt die Diskussion zur Wiedereinführung der Meisterpflicht in Berufen der Anlage B1 der Handwerksordnung ausdrücklich.

Durch die Novellierung der Handwerksordnung im Jahr 2004 haben sich in vielen ehemals meisterpflichtigen Gewerken die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsqualität verschlechtert. In den 53 Berufen, in denen die Zulassungsvoraussetzung eines Meisterbriefes zur Betriebsführung wegfiel, stieg die Zahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse und die Zahl der Auszubildenden sank.

So stieg z.B. die Anzahl der Raumausstatter-Betriebe seit 2003 von 8.743 auf 28.480 im Jahr 2017, wobei ein Großteil der Betriebe von Soloselbstständigen geführt wird. Es zeigt sich, dass viele ohne jegliche Berufsqualifikation am Markt agieren, ist doch die Anzahl der Auszubildenden im Raumausstatter-Handwerk im gleichen Zeitraum um 38 Prozent gesunken.

### Lösungsansätze:

Die aktuelle Debatte im Bundestag über die mögliche Rückkehr einiger Gewerke zur Meisterpflicht zeigt, dass dieser Schritt nur eine Stellschraube sein kann, wenn es um Themen wie Fachkräftesicherung und Rückgang von Auszubildenden geht. Zunächst müssen die bestehenden Strukturen der Berufe in den Anlagen A (meisterpflichtige Handwerke), B1 (zulassungsfreie Handwerke) und B2 (handwerksähnliche Gewerbe) überprüft und neu aufgesetzt werden. Ein weiterer Punkt, um das Handwerk wieder als attraktiven Arbeitgeber zu erfahren ist, die Umsetzung der tatsächlichen Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung. Der Meisterbonus und eine Erhöhung des Meister-BAföG sind hierbei lediglich als ein erster Schritt in Richtung Kostenfreiheit der Meisterausbildung zu sehen.

**"DER DEUTSCHE MEISTERBRIEF  
... VERLEIHT DEM HANDWERK  
STRAHLKRAFT DURCH EINE  
ANERKANNT ÜBERRAGENDE  
ARBEITSQUALITÄT UND STEHT  
FÜR GUTE AUSBILDUNG."**

## Konkrete Änderungsbedarfe:

- ▶ Die Wiedereinführung der Meisterpflicht bei vielen der 2004 freigestellten Gewerken. Dies muss verfassungs- und europarechtskonform geschehen. Dazu müssen verbindliche Schutzziele und Kriterien definiert werden.
- ▶ In allen Berufen, die diese definierten Schutzziele erfüllen, müssen die verbindlichen Kriterien angewendet werden.
- ▶ Die Wiedereinführung der Meisterpflicht darf nicht der Willkür einzelner Verbandsinteressen überlassen werden. Sie muss zwingend auf Basis der definierten Kriterien erfolgen.
- ▶ Es sollte eine Evaluierung der Struktur der Berufe in den Anlagen A, B1 und B2 der Handwerksordnung erfolgen, um die Handwerksberufe an den Strukturwandel zukunftsfähig anpassen zu können.
- ▶ Die Meisterausbildung und Meisterprüfung muss zukünftig für die Teilnehmenden kostenfrei sein.
- ▶ Der Studienzugang von qualifizierten Gesellen durch verbesserte Rahmenbedingungen muss erleichtert werden.







**"ES LIEGT AUF DER HAND, DASS  
IMAGE UND ATTRAKTIVITÄT EINER  
AUSBILDUNG IM HANDWERK  
WESENTLICH VON SPÄTEREN  
VERDIENST- UND ENTWICKLUNGS-  
MÖGLICHKEITEN ABHÄNGEN."**

# VII. QUALITÄT DER AUSBILDUNG IM HANDWERK UND NACHWUCHSSICHERUNG IM PRÜFEREHRENAMT

## **Vorbemerkungen:**

Die Zuständigkeit für die Rahmenbedingungen in der dualen Ausbildung im Handwerk ist eine der tragenden Säulen des Handwerks und der Handwerksordnung. Doch dieses Fundament hat deutliche Risse bekommen. In der jüngsten Vergangenheit blieben im Handwerk jährlich bis zu 20.000 Lehrstellen unbesetzt. Die Zahl der Auszubildenden in allen Handwerksberufen ist von 500.000 im Jahr 2003 auf 365.000 im Jahr 2018 zurückgegangen. Besonders signifikant ist der Rückgang an Auszubildenden in den neuen Bundesländern.

Zwei Faktoren können dafür ausgemacht werden: Zum einen entscheiden sich viele junge Menschen gegen eine Ausbildung im Handwerk, weil sie häufig weder attraktive Karriere- noch Verdienstmöglichkeiten sehen. Zum anderen zeigen sich inzwischen in Teilen des Handwerks gravierende Qualitätsprobleme in der Ausbildung. Die überdurchschnittlich hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen in einigen Gewerken und die oft schlechteren Prüfungsergebnisse sind ein Indiz dafür.

Hinzu kommt die niedrige Ausbildungsvergütung in einigen Gewerken. Vor diesem Hintergrund fällt es den Handwerksbetrieben zunehmend schwerer, Auszubildende zu finden. Zahlreiche Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt.

## **Lösungsansätze:**

Das Problem ist von der Politik und der Wirtschaft erkannt worden. Deshalb ist eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes sowie parallel dazu eine den Teil der Aus- und Weiterbildung betreffende Novellierung der Handwerksordnung in der parlamentarischen Abstimmung. Die IG Metall begleitet das Verfahren mit klaren ordnungspolitischen Forderungen zur Stärkung der Attraktivität der dualen Ausbildung. Das sind unter anderem eine gesetzlich verbindliche Verankerung der Auszubildereignungsverordnung (AEVO), die Stärkung des Ehrenamtes im Prüfungswesen, Impulse zur

Qualitätssicherung der Ausbildung oder die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung. Ergänzt werden diese Forderungen durch die gesetzliche Verankerung des Konsensprinzips, damit rechtlich sichergestellt ist, dass nur Berufe verordnet werden, die von beiden Sozialpartnern getragen werden. Dieses Forderungspaket ist auch Basis der handwerkspolitischen Vorschläge der IG Metall.

Die Attraktivität des Handwerks als Arbeitgeber für junge Menschen wird steigen, wenn die Ausbildungsbedingungen über verbindliche Tarifverträge geregelt werden. Es kann nicht sein, dass häufig lediglich völlig unverbindliche Innungs- oder Verbandsempfehlungen als Basis für die Ausbildungsvergütungen dienen. In diesen tariffreien Zonen sind die Ausbildungsvergütungen, die wöchentlichen Arbeitszeiten oder Urlaubsansprüche der Jugendlichen gegenüber anderen Branchen nicht mehr konkurrenzfähig.

Es liegt auf der Hand, dass Image und Attraktivität einer Ausbildung im Handwerk wesentlich von späteren Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten abhängen. Die Stärkung der Tarifbindung im Handwerk ist daher elementarer Bestandteil zur Sicherung des beruflichen Nachwuchses. Dies gilt für Auszubildende genauso wie für Gesellen und andere Fachkräfte.

Der Gesetzgeber ist gefordert, den Ordnungsrahmen und das Tarifvertragssystem im Handwerk zu stärken.

Außerdem spielen gut qualifiziertes Personal und durchdachte betriebliche Ausbildungskonzepte eine entscheidende Rolle für die Qualität der Ausbildung. Wichtig ist auch eine kontinuierliche Reflexion zwischen den Beteiligten. Eine passgenaue Vermittlung von Auszubildenden in die Betriebe wird die Ausbildungszufriedenheit erhöhen und somit das Risiko von Vertragslösungen verringern. Besonders kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe müssen unterstützt werden.

In den Berufsbildungsausschüssen und Vollversammlungen der Handwerkskammern muss deshalb eine breite Qualitätsdiskussion geführt werden. Zudem müssen die Beratungsangebote und die Zahl der Ausbildungsberater deutlich erhöht werden.

Als dritter Lernort für Auszubildende, neben Betrieb und Berufsschule, müssen die überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Kompetenzzentren weiter gestärkt werden. Die jährlich mit einem dreistelligen Millionenbetrag aus Steuermitteln geförderten Bildungsstätten leisten mit 90.000 Werkstattplätzen an rund 550 Standorten einen wichtigen Beitrag für eine hochwertige Qualifizierung und den Technologietransfer im Handwerk. Der massive Rückgang bei den Auszubildendenzahlen bedroht diese Bildungsinfrastruktur des Handwerks in ihrer Existenz. Viele Bildungsstätten sind nicht mehr ausgelastet. So unterbleiben notwendige Investitionen in Ausstattung und Sanierung, Standorte werden zusammengelegt.

Das schmälert die Chancen auf eine attraktive Ausbildung, gerade im Hinblick auf den Transformationsprozess. Insbesondere die überbetrieblichen Bildungsstätten könnten als Kompetenzzentren dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Es müssen unter Beteiligung der Gewerkschaften zukunftsfähige Konzepte entwickelt werden.

Ein weiterer Aspekt zur Steigerung der Ausbildungsqualität im Handwerk, ist die Benennung von Prüferinnen und Prüfern. Das Berufungsverfahren, niedergelegt in § 34 der Handwerksordnung (HWO), ist seit der Einführung unverändert. Es basiert auf der Annahme, dass flächendeckend in allen Innungen Gesellenausschüsse gewählt sind, die sich aktiv an der Arbeit der Innungen beteiligen.

Das war früher auch der Fall. Damals waren mehr als 80 Prozent der Betriebe auch Mitglied einer Innung. Der Organisationsgrad in den Innungen ist jedoch in den letzten Jahren dramatisch zurückgegangen. Inzwischen gibt es in vielen der rund 4.000 Innungen keine funktionierenden Gesellenausschüsse mehr.

Damit die Innung die Ermächtigung zur Übernahme des Prüfungswesens aber nicht verliert, werden häufig „pro Forma“ Gesellenausschüsse installiert. Die Betriebe und ihre Beschäftigten, die nicht Innungsmitglied sind, werden damit faktisch von den Gesellenausschusswahlen ausgeschlossen und somit wird ihnen auch der Zugang zum Prüfungswesen verwehrt. Arbeitnehmervorschläge für den Prüfungsausschuss werden in der Praxis von den Innungen oft mit der Begründung abgelehnt, dass der Betrieb kein Innungsmitglied sei. Dadurch wird der Prüfermangel im Handwerk zusätzlich verstärkt. Diese Praxis ist deshalb bedenklich, da die Innungen für alle Prüfungsabnahmen im Innungsbezirk zuständig sind, auch für die der Nichtmitglieder.

Diese Form der Prüferbenennung im Handwerk führt zu hohen Risiken bei Prüfungsverfahren, die damit möglicherweise nicht mehr rechtskonform sind. Eine Anpassung und Vereinheitlichung der Benennung für Arbeitnehmer in den Prüfungsausschüssen ist dringend erforderlich.

**"DIE FORM DER PRÜFER-  
BENENNUNG IM HANDWERK  
FÜHRT ZU HOHEN RISIKEN BEI  
PRÜFUNGSVERFAHREN, DIE  
DAMIT MÖGLICHERWEISE NICHT  
MEHR RECHTSKONFORM SIND."**

### **Konkrete Änderungsbedarfe:**

- ▶ Ausbildungsbedingungen im Handwerk müssen wieder stärker auf Basis von verbindlichen Ausbildungstarifverträgen geregelt werden statt durch unverbindliche Innungsempfehlungen.
- ▶ Verbindliche Ausbildungsqualitätsstandards festlegen und Beratungsangebote der Kammern ausbauen.
- ▶ Die Erarbeitung der Lehrgänge für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) muss integraler Bestandteil der Neuordnungsverfahren beim Bundesinstitut für Berufsbildung sein.
- ▶ Verbesserung der Lernortkooperation durch paritätisch besetzte Koordinierungsausschüsse in allen ÜLU-Bildungsstätten.
- ▶ Zugang und Mitbestimmung der Gewerkschaften in allen ÜLU-Bildungsstätten.
- ▶ Die Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der Innungen sind zu konkretisieren (vergleiche auch Forderungen zu Punkt II Kluth Gutachten). Damit werden auch die vom Gesetzgeber erwarteten Qualitätsstandards im Prüfungswesen gesichert.
- ▶ Die Benennung von Prüferinnen und Prüfern muss unter tatsächlicher Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Interessenvertretungen erfolgen. Nur so kann die paritätische Besetzung der Prüfungsausschüsse im Handwerk sichergestellt werden.
- ▶ Prüferbenennungen in allen Prüfungsausschüssen im Handwerk sollten zukünftig analog der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (§ 40 BBiG) erfolgen, das heißt durch die zuständigen Gewerkschaften direkt über die Handwerkskammern.
- ▶ Es muss ein verbindliches Recht auf bezahlte Freistellung der Prüfungsausschussmitglieder eingeführt werden, analog der Freistellungsregelungen für Gesellenausschussmitglieder.

# VIII. GESELLSCHAFTLICHE INTEGRATION GEFLÜCHTETER MENSCHEN DURCH ARBEIT UND AUSBILDUNG

## **Vorbemerkungen:**

Mehr als 60 Millionen Menschen sind aktuell vor Krieg und Verfolgung weltweit auf der Flucht – allen voran Menschen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan. 2015 kamen rund 1 Million Flüchtlinge nach Deutschland. Die Integration dieser Menschen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nur im gemeinsamen Miteinander von öffentlichen Einrichtungen und Zivilgesellschaft gelingen kann. Ohne das ehrenamtliche Engagement von hunderttausenden Bürgerinnen und Bürgern – viele davon GewerkschafterInnen und HandwerkerInnen – wären viele erfolgreiche Projekte nicht möglich.

Um die Herausforderungen zu meistern, fehlt es jedoch oft an ausreichender Finanzierung und häufig an der notwendigen Personalausstattung, beispielsweise in den Ausländerbehörden.

## **Lösungsansätze:**

Die Diskussion über die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt wird intensiv geführt, auch in der IG Metall und im Handwerk. Die IG Metall unterstützt geflüchtete Menschen insbesondere durch die Beratungsstelle „Der Laden“ oder die Initiative „Helfen. Hilft. Punkt! E.V.“ Klar ist: Diese Menschen brauchen unsere Hilfe. Viele verfügen über berufliche Erfahrungen, die dringend gebraucht werden. Gerade das Handwerk hat in den vergangenen Jahren ein hohes Engagement und eine vorbildliche Integrationsleistung für geflüchtete Menschen gezeigt. Mittlerweile befinden sich über 11.000 Personen, die aus einem der acht Asylzugangsländer stammen, in einer Ausbildung im Handwerk. Das heißt: Jeder zweite Geflüchtete, der ausgebildet wird, wird im Handwerk ausgebildet.

Unterstützt und beraten werden Betriebe und Betriebsräte dabei mit dem Projekt „WELCOME – Integrationskompetenz für die Fachkräftesicherung“. Ziel des Projekts ist es, Unternehmen aus der Metall- und Elektrobranche zu helfen, Fachkräfte unterschiedlicher Herkunft zu gewinnen,

zu qualifizieren und betrieblich zu integrieren. Dies umfasst geflüchtete MigrantInnen ebenso wie angeworbene Fachkräfte aus dem Ausland oder andere potentielle Beschäftigte mit Migrationshintergrund. WELCOME bietet Personalabteilungen, Führungskräften und Betriebsräten Beratung und Qualifizierung an, damit sie diese Angebote zur beruflichen Integration von Geflüchteten oder ausländischen Fachkräften passgenau nutzen können. Das Projekt arbeitet unter anderem mit der Handwerkskammer Frankfurt Rhein- Main als strategischem Partner eng zusammen.

Eine wichtige Forderung, um jungen Flüchtlingen und Betrieben Rechts- und Planungssicherheit zu geben, ist, dass für die Zeit der Ausbildung und zwei weitere Jahre der Aufenthaltsstatus sicher sein muss. Außerdem ist eine frühzeitige Kompetenzfeststellung wichtig und eine kontinuierliche Förderung von Deutschkursen für alle Flüchtlinge. Das Handwerk ist bunt! Trotzdem kursieren auch hier Vorurteile gegenüber Geflüchteten. Es ist gesamtgesellschaftliche Aufgabe, Vorurteile und offene rassistische Einstellungen abzuwehren. Die IG Metall setzt sich, beispielsweise mit der Initiative „Respekt“, aktiv dafür ein, dass Beschäftigte, Betriebsräte und aktive GewerkschafterInnen im Kampf gegen Rechts Unterstützung finden.

Eine weitere große Gruppe, die Integrationshilfen in den Arbeitsmarkt benötigt, sind junge Erwachsene. 2017 verfügten unter den 20 bis unter 30 Jährigen insgesamt 1,45 Millionen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Diese beiden zu fördernden Gruppen dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden!

Für alle Beschäftigten müssen die gleichen Regeln und Gesetze gelten. Alle Tarifverträge und sozialen Standards müssen eingehalten werden. Zudem müssen die Branchentarifverträge für alle gelten.



**Konkrete Änderungsbedarfe:**

- ▶ Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Es müssen für alle Beschäftigten die gleichen Regeln und Tarifverträge gelten.
- ▶ Die 3 plus 2-Regelung ist flächendeckend umzusetzen: Wer arbeitet und eine Ausbildung absolviert, muss bleiben dürfen. Die Regelung besteht zwar schon lange, aber eine tatsächliche Umsetzung kann noch nicht in allen Bundesländern konstatiert werden.
- ▶ Wir setzen uns für einen Spurwechsel ein, der es Personen mit dem Status einer Duldung erlaubt, einen regulären Aufenthaltsstatus zu bekommen, wenn sie in den Arbeitsmarkt integriert sind. Kritisch zu bewerten ist, dass dieser im vom Bundestag verabschiedeten „Migrationspaket“ nicht vorgesehen wurde.
- ▶ Die zuständigen Behörden müssen personell und finanziell besser ausgestattet werden.
- ▶ Flächendeckende Beratungsangebote für Betriebe und Betriebsräte müssen sichergestellt werden.
- ▶ Gewerkschaften brauchen Zugang zu Förderprojekten wie den Integrationslotsen zur Beratung von Betriebsräten und Belegschaften.

**"UM FLÜCHTLINGEN UND BETRIEBEN RECHTS- UND PLANUNGSSICHERHEIT ZU GEBEN, MUSS FÜR DIE ZEIT DER AUSBILDUNG UND ZWEI WEITERE JAHRE DER AUFENTHALTSSTATUS SICHER SEIN."**



## **IX. FAIREN WETTBEWERB GESTALTEN: SOLO-SELBSTSTÄNDIGE BRAUCHEN ORDNUNGSPOLITISCHE LEITPLANKEN**

### **Vorbemerkungen:**

Mittlerweile sind rund 40 Prozent der Handwerksunternehmer Solo-Selbstständige. Ein Großteil davon sind stolze Handwerker und wollen sich über die Existenzgründung einen stabilen Handwerksbetrieb aufbauen, Gesellen einstellen und Lehrlinge ausbilden.

Viele arbeiten jedoch zu prekären und unzumutbaren Bedingungen in Subunternehmerketten und haben so wenig Einkommen, dass sie auf staatliche Unterstützung angewiesen sind und aufstocken müssen. Die gängige Praxis der Auftraggeber in Subunternehmerketten fördert einen ruinösen Dumpingwettbewerb (nicht nur) im Handwerk. Davon sind insbesondere viele bau- und baunahe Handwerker betroffen, die als Alleinunternehmer eine Bezahlung bekommen, mit der sie gerade überleben können.

In einigen Gewerken verschärft die Digitalisierung bestehende Probleme oder macht es Arbeitgebern noch leichter, prekäre Arbeitsformen durchzusetzen. Betreiber digitaler Vermittlungsplattformen weigern sich meist, ihre Rolle als Arbeitgeber anzuerkennen. Sie sehen sich weder als Arbeitgeber noch als Auftraggeber. In der Realität haben sie allerdings nicht selten eine Arbeitgeberrolle. Auch wenn Erwerbstätige, die über solche Plattformen arbeiten, häufig als Solo-Selbstständige geführt werden, fehlen ihnen häufig Kennzeichen der Selbstständigkeit. Sie verfügen nicht über einen uneingeschränkten Marktzutritt, sie können ihre Preise nicht eigenständig gestalten und sind oft weisungsgebunden.

### **Lösungsansätze:**

Vermittlungsplattformen müssen deshalb ihre Rolle als Arbeitgeber annehmen – und notfalls gesetzlich dazu verpflichtet werden. Sonst umgehen sie weiter Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrechte ihrer Mitarbeiter und schaden sowohl den Beschäftigten als auch der Gesellschaft, weil sie keinerlei Sozialabgaben abführen. Dadurch droht zudem noch eine Welle von Altersarmut, die heute noch gar nicht absehbar ist.

**"DIE GÄNGIGE PRAXIS  
DER AUFTRAGGEBER IN  
SUBUNTERNEHMERKETTEN  
FÖRDERT EINEN RUINÖSEN  
DUMPINGWETTBEWERB."**

### **Konkrete Änderungsbedarfe:**

- ▶ Klare Kriterien für die Abgrenzung von Selbstständigen und Scheinselbstständigen müssen eingeführt werden.
- ▶ Mindesthonorare oder die Einbeziehung in den Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes sind verbindlich einzuführen.
- ▶ Die Wiedereinführung Meisterpflicht Anlage B1 muss geprüft werden.
- ▶ Selbstständige müssen in die Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der sozialen Absicherung eingebunden werden. Zudem müssen sie in die gesetzliche Rentenversicherung aufgenommen werden.
- ▶ Solo-Selbstständige brauchen Zugang zu den Arbeitsgerichten zur Sicherung des Klagerechtes gegen Auftraggeber.
- ▶ Die Mehrwertsteuerbefreiung für Kleinunternehmer muss beseitigt werden.
- ▶ Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Handwerkskammern und die Sozialversicherungsträger benötigen wirkungsvollere Kontrollmöglichkeiten und eine bessere Personalausstattung.



# X. GUTE ARBEIT UND FAIREN WETTBEWERB DURCH BESSERES VERGABERECHT FÖRDERN

## **Vorbemerkungen:**

Bund, Länder und Kommunen spielen als Auftraggeber in der Wirtschaft eine große Rolle. Sie geben jedes Jahr rund 400 Milliarden Euro für öffentliche Aufträge aus – für Brücken, Straßen, Gebäude, kulturelle, soziale und Bildungseinrichtungen und Krankenhäuser. Es werden Aufträge vergeben für Fernmelde-, Elektro-, Schlosser- und Tischlerarbeiten. Es werden Heizungen, Lüftungen und Sanitäreinrichtungen installiert, Aufzüge gebaut und Fahrzeuge gekauft – um nur einige Beispiele zu nennen.

Was bedeutet das für das Handwerk?

Es sind Aufträge, die -zigtausenden Beschäftigten im Handwerk Arbeit geben. Mit ihrer riesigen Marktmacht kann die öffentliche Hand Einfluss ausüben. Weisungsgebunden.

## **Lösungsansätze:**

Die öffentliche Hand muss bei der Auftragsvergabe ein Vorbild für die gesamte Wirtschaft sein und auch regional verankerte Handwerker beteiligen. Da bei der Ausschreibung öffentlicher Aufträge Steuergelder verwendet werden, muss sich die Auftragsvergabe an sozialen und Umweltstandards und somit am Gemeinwohl orientieren.

Damit auch kleine und mittlere Unternehmen im Handwerk eine realistische Chance haben, sich am Wettbewerb um Ausschreibungen zu beteiligen, muss die Tarifbindung in ein verbessertes Vergaberecht mit hineinfließen.

**"ÖFFENTLICHE AUFTRÄGE  
SOLLTEN NUR AN UNTERNEHMEN  
VERGEBEN WERDEN,  
DIE TARIFTREU SIND UND LÖHNE  
ZAHLEN, DIE IN DEN JEWEILIGEN  
TARIFVERTRÄGEN  
VORGESEHEN SIND."**

**Konkrete Änderungsbedarfe:**

- ▶ Öffentliche Aufträge sollten nur an Unternehmen vergeben werden, die tariftreu sind und Löhne zahlen, die in den jeweiligen Tarifverträgen vorgesehen sind.
- ▶ Insbesondere im Handwerk dürfen Vergaben nur noch an tarifgebundene Innungsmitglieder erfolgen, Innungsmitglieder ohne Tarifbindung sind von Vergaben auszuschließen.
- ▶ Das niedrigste Angebot darf bei öffentlichen Aufträgen zukünftig kein Kriterium mehr für den Zuschlag sein.





# XI. TRANSFORMATION IM HANDWERK UND KMU DURCH PASSGENAUE ÖFFENTLICHE FÖRDERUNG STÄRKEN

## Vorbemerkungen:

Das Handwerk hat eine große struktur- und beschäftigungspolitische Bedeutung für die deutsche Wirtschaft. Aus dem Handwerk kommen viele Innovationen, es leistet einen großen Beitrag zur beruflichen Bildung und es ist eine wichtige Stütze bei der Umsetzung von politischen Entscheidungen wie der Energiewende. Zudem ist das Handwerk ein bedeutendes Glied der Wertschöpfungskette für die deutsche Industrie und es übernimmt wichtige gesellschaftspolitische Aufgaben, z.B. bei der Integration von Migranten und benachteiligten Personen in den Arbeitsmarkt.

## Lösungsansätze:

Das Handwerk trägt zudem maßgeblich zur flächendeckenden Versorgung der Bevölkerung auch in ländlichen Regionen bei. Um die stabilisierende Funktion des Handwerks für die Wirtschaft und Gesellschaft dauerhaft zu erhalten, muss das Handwerk beim Transformationsprozess und Strukturwandel unterstützt werden. Gerade die überwiegend kleinbetrieblichen Strukturen im Handwerk benötigen eine besondere und passgenaue Unterstützung, um diesen Prozess zu gestalten.

Deshalb muss auch die Strukturpolitik in Deutschland, die ein wesentlicher Bestandteil der wirtschafts- und regionalpolitischen Förderung ist, zukünftig noch stärker die besonderen Anforderungen von Handwerk und KMU berücksichtigen. Die IG Metall hat zur aktuellen Debatte konkrete Anforderungen an die zukünftige Ausgestaltung struktur- und regionalpolitischer Fördersystematik gestellt. Diese sind im Debattenpapier „Gesamtdeutsches Fördersystem in Zeiten industrieller Transformation – Ansatzpunkte strukturpolitischer Förderung in Deutschland“ detailliert beschrieben.

Dieses Forderungspapier ist auch Grundlage der handwerkspolitischen Forderungen der IG Metall. Wichtige Impulse des Forderungspapiers sind:

- ▶ Es muss ein gesamtdeutsches Fördersystem installiert werden mit einer starken und langfristig zugesicherten Finanzausstattung mit Bundes- und Landesmitteln. Für diese struktur- und regionalpolitische Förderung müssen auch die Investitionsausgaben im Haushalt erhöht werden. Zudem müssen bei den Schuldenbremsen auf bundes- wie landespolitischer Ebene dafür Spielräume zugelassen werden.
- ▶ Europäische Haushaltsmittel für die Struktur- und Regionalförderung in Deutschland müssen im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen erhalten bleiben.
- ▶ Es bedarf eines Transformationsfonds, der – über den derzeit diskutierten Just-Transition-Fonds hinaus – im Fall von Strukturbrüchen arbeitsmarkt- und strukturpolitische Maßnahmen in den betroffenen Regionen finanziert.
- ▶ Darüber hinaus sollte ein Beteiligungsfonds zur Unternehmenssicherung (public equity) geschaffen werden, mit dem die öffentliche Hand zeitweise im Fall von strukturbedingten Unternehmenskrisen und unter strengen Kriterien Beteiligungen an Unternehmen der Realwirtschaft übernehmen kann.
- ▶ Das europäische Beihilferecht muss den Mitgliedsstaaten größere und flexiblere Spielräume für Unterstützungsleistungen in Strukturumbrüche geratener Unternehmen und Regionen einräumen.
- ▶ Möglichkeiten der Investitionshilfe durch Kredite mit Bürgschaften des Landes oder Bürgschaftsbanken sollten erweitert werden.
- ▶ Es sollte ein Beratungsfonds für Betriebsräte eingerichtet werden, der Qualifikationen und

Beratungsleistungen (z.B. Perspektiven für Unternehmensfortführung oder Produktinnovationen) im Kontext von Transformationsprozessen im Unternehmen finanziert.

- ▶ Die Vergabe von Fördermitteln auf europäischer wie nationaler Ebene muss sich stärker an einer auf Innovation und Nachhaltigkeit ausgerichteten industriepolitischen Strategie orientieren.
- ▶ Die Förderkriterien, um die Bildungsinfrastruktur des Handwerks zu erhalten, müssen erweitert werden. Tarifgebundenheit im Handwerk muss eine Voraussetzung für die öffentliche Förderung der Bildungszentren werden.

**"WICHTIG SIND INVESTITIONSMODELLE FÜR DEN LÄNDLICHEN RAUM: BEISPIELSWEISE FÜR SCHNELLES INTERNET, DIE UMSETZUNG DER ENERGIEWENDE UND ÖKOLOGISCHE MOBILITÄTS-KONZEPTE."**

### **Konkrete Änderungsbedarfe:**

- ▶ Entwicklung eines Gesamtkonzeptes mit Investitionsmodellen für den ländlichen Raum. Das ist die Voraussetzung für Investitionen in die Dateninfrastruktur, wie beispielsweise schnelles Internet oder die Umsetzung der Energiewende und für ökologische Mobilitätskonzepte.
- ▶ Investitionsförderung erhält nur, wer die Kriterien „Guter Arbeit“ wie Tarifbindung, unbefristete Beschäftigung, Ausbildung und Standortperspektiven berücksichtigt.
- ▶ Innungen, die Mitgliedschaften ohne Tarifbindung anbieten, sind zukünftig von der Vergabe öffentlicher Fördermittel auszuschließen
- ▶ Neu gegründete Handwerksbetriebe sollen bei der Förderung Start-Up-Unternehmen gleichgestellt werden.
- ▶ Einbindung der Gewerkschaften in öffentlich geförderten Einrichtungen des Handwerks wie insbesondere die überbetrieblichen Bildungsstätten oder das deutsche Handwerksinstitut.
- ▶ Instrumente für eine handwerks- und KMU-gerechte Forschungsförderung umsetzen.



## **XII. DIE HANDWERKLICHE SELBSTVERWALTUNG STÄRKEN UND DAS PROJEKT „PERSPEKTIVE SELBSTVERWALTUNG“ (PERSE) ALS BEWÄHRTES QUALIFIZIERUNGSKONZEPT WEITERENTWICKELN**

### **Vorbemerkungen:**

In den Vollversammlungen und den Ausschüssen der Handwerkskammern bestimmen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit und gestalten die Zukunft des Handwerks. Tausende sind ehrenamtlich aktiv, um die Interessen der Beschäftigten in die Arbeit der Kammern einzubringen. Ehrenamtliche Mitbestimmung der Arbeitnehmerseite hat im Handwerk Tradition. Das beweisen mehr als 2000 gewählte Arbeitnehmervorteiler/innen in den Vollversammlungen und in den Ausschüssen in den 53 Handwerkskammern in Deutschland. Gemeinsam mit der großen Anzahl derer, die in den Prüfungsausschüssen für Handwerksberufe sitzen, zeigen sie, dass Beschäftigte mit ihrer Erfahrung das Handwerk voranbringen und mitgestalten. Viele davon sind IG Metalllerinnen und IG Metalller.

Über ihre Vertreterinnen und Vertreter können sich Beschäftigte für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen und ihre Vorstellungen und Konzepte für die Zukunft der Branche einbringen und mitgestalten. Dies ist für das Handwerk ein echter Wettbewerbsvorteil. Die Beschäftigten sind die Innovationsträger des Handwerks – sie haben das Know-how, um die Branche für die Zukunft fit zu machen. Und sie wissen am besten, welche Rahmenbedingungen es braucht, um Fachkräfte fürs Handwerk zu gewinnen und zu halten.

Zur Gestaltung des Strukturwandels in den 130 Handwerksberufen leistet die Selbstverwaltung im Handwerk einen wichtigen Beitrag. Damit dies noch besser gelingt, muss der gesetzliche Rahmen der Mitbestimmung in den Handwerkskammern und Innungen ausgebaut werden. Die ehrenamtlichen Mitglieder der Selbstverwaltung benötigen zudem Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote.

Seit 2017 unterstützt das vom Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) geförderte Projekt „Perspektive Selbstverwaltung - PerSe“ die ehrenamtlichen Mitglieder der handwerklichen Selbstverwaltung im Handwerk.

### **Lösungsansätze:**

Ein Ergebnis des von der IG Metall mitgetragenen Branchendialogs Handwerk ist, dass mit PerSe ehrenamtlich engagierte Arbeitnehmervorteilerinnen und Arbeitnehmervorteiler der Selbstverwaltung des Handwerks durch Weiterbildungsangebote und Informationsveranstaltungen unterstützt und gefördert werden.

Die Maßnahmen werden vom Bildungsträger „Arbeit und Leben“ koordiniert. Gemeinsam mit 30 Handwerkskammern im Bundesgebiet wird individuell der Bedarf der teilnehmenden Selbstverwaltungsmitglieder analysiert und es werden passgenaue Angebote entwickelt.

Ein Schwerpunkt dabei ist die Vorbereitung für die bevorstehenden Kammerwahlen, insbesondere in den Jahren 2019 und 2020. Themen, die darüber hinaus am häufigsten nachgefragt wurden, sind Förderung und Neugewinnung von Kandidatinnen und Kandidaten für das Ehrenamt, Fachkräftesicherung, Grundlagen und Stärkung der Selbstverwaltung, Digitalisierung sowie Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation. Weitere nachgefragte Themen bei PerSe sind Arbeit in den Ausschüssen, Meisterpflicht, Gesundheit am Arbeitsplatz und Flüchtlingsintegration. Eines der Ziele der Maßnahmen ist es auch, Menschen aus Handwerksberufen für das Ehrenamt zu sensibilisieren und zu gewinnen.

### **Konkrete Änderungsbedarfe:**

- ▶ Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter sollen in allen Organen der handwerklichen Selbstverwaltung möglichst weitreichende Mitbestimmungsmöglichkeiten erhalten. Die Handwerksordnung muss in diesem Sinne weiterentwickelt werden.
- ▶ In den Vollversammlungen und Ausschüssen der Handwerkskammern und Kammervereinigungen muss das Prinzip der Drittelbeteiligung durch eine paritätische Besetzung der Gremien abgelöst werden. Dies wird in den paritätisch besetzten Berufsbildungsausschüssen längst erfolgreich umgesetzt.
- ▶ Arbeitnehmervertreter/innen in den Selbstverwaltungsgremien der Handwerkskammern müssen ihre Aufgabe unabhängig und mit den notwendigen zeitlichen Freiräumen erfüllen können. Daher müssen für Mitglieder der Selbstverwaltungsgremien „verbindliche Freistellungs- und Schutzrechte analog zum Betriebsverfassungsgesetz“ eingeführt werden, ähnlich denen von Betriebsräten in der betrieblichen Mitbestimmung.
- ▶ Das Projekt „PerSe“ zur Gewinnung, Stärkung und Unterstützung der Selbstverwaltungsmitglieder soll vom Bundeswirtschaftsministerium über das Jahr 2019 hinaus weitergeführt und weiterentwickelt werden. Es ist für die Handwerkspolitik ein wichtiges strategisches Instrument, nicht nur für die IG Metall.

**"BESCHÄFTIGTE ... WISSEN  
AM BESTEN, WELCHE  
RAHMENBEDINGUNGEN ES  
BRAUCHT, UM FACHKRÄFTE  
FÜRS HANDWERK ZU GEWIN-  
NEN UND ZU HALTEN."**



## **XIII. ZUSAMMENFASSUNG:**

Damit im Handwerk zukünftig Wettbewerb wieder über Qualitätsstandards statt über den niedrigsten Preis stattfindet, hat die IG Metall Vorschläge für einen neuen Ordnungsrahmen für das Handwerk aufgestellt. Der Ordnungsrahmen muss über eine Novellierung der Handwerksordnung hinausgehen. Seine Umsetzung bedarf der vielfältigen Zusammenarbeit unterschiedlicher IG Metall-Strukturen mit Akteuren aus Politik, Verbänden und Ministerien.



**Die Eckpunkte des Ordnungsrahmens sind:**

- ▶ Der Branchendialog Handwerk ist weiterzuentwickeln, um über ihn die Zukunftsdiskussion führen zu können.
- ▶ Stärkung der Verbände, hier besonders die Innungen und Gewerkschaften.
- ▶ Flächentarifverträge mit Landesinnungsverbänden und praktizierte Sozialpartnerschaft steigern die Attraktivität des Handwerks als Arbeitgeber.
- ▶ Die Beschäftigten im Handwerk brauchen bessere Renten sowie eine flächendeckende betriebliche Altersvorsorge.
- ▶ Eine breit getragene Mitbestimmungskultur mit Betriebsräten in vielen Betrieben muss belebt werden.
- ▶ Die Mitbestimmung in der Selbstverwaltung des Handwerks ist insgesamt zu stärken.
- ▶ Vergabe öffentlicher Aufträge darf nur an tarifgebundene Unternehmen erfolgen.
- ▶ Das Handwerk muss die Qualität der dualen Ausbildung steigern und lebenslange Weiterbildungsmöglichkeiten bieten.
- ▶ Das Handwerk braucht Unterstützung bei der Erfüllung seiner gesellschaftlichen Aufgabe, der Integration von geflüchteten Menschen in Gesellschaft, Arbeitsmarkt und Sozialsystemen. Dies gilt auch für die Integration von Jugendlichen ohne Ausbildung.
- ▶ Es muss zur Meisterpflicht in zulassungsfreien Gewerken auf Basis belastbarer und verbindlicher Kriterien zurückgekehrt werden.
- ▶ Solo-Selbstständige brauchen eine Mindestvergütung und sollten in den Geltungsbereich der Altersvorsorge sowie von Arbeits- und Gesundheitsschutz-Standards aufgenommen werden.
- ▶ Der Ausbau der Infrastruktur im ländlichen Raum muss besser gefördert werden.
- ▶ Ein verbindliches Förderkriterium muss die Tariftreue sein.
- ▶ Handwerksbetriebe und KMU, die einen Forschungsbeitrag leisten müssen steuerlich gefördert werden.



**Kontakt**

IG Metall  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt/Main

Telefon: 069 6693 2492  
handwerk@igmetall.de

Herausgeber:  
IG Metall  
Monat August 2019  
2. Auflage Januar 2020

[www.igmetall.de/handwerk](http://www.igmetall.de/handwerk)