



Öffentliche Anhörung der Enquetekommission VI

„Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen“ zum Thema „Fachkräftesicherung und Arbeitswelt im Handwerk“ am 29. April 2016

Stellungnahme

Autor:

Dr. Oliver Stettes
Telefon: 0221 4981-697
E-Mail: stettes@iwkoeln.de

19. April 2016

Inhalt

1. Welche spezifischen Probleme zeichnen sich im Handwerk bei der Deckung seines Fachkräftebedarfs ab?	3
2. Wie können potenzielle Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für Gründung und Nachfolge im Handwerk gewonnen werden? Welche Qualifikationen und Voraussetzungen sollten sie mitbringen?.....	3
3. Wie können junge Frauen motiviert werden, eine Ausbildung im Handwerk und eine mögliche Selbstständigkeit darin anzustreben?	4
4. Welches Potenzial als zukünftige Auszubildende, Fachkräfte sowie Gründerinnen und Gründer im Handwerk bringen Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlinge mit, die eine realistische Aussicht auf ein Bleiberecht haben?.....	6
5. Wie können Abiturientinnen und Abiturienten oder Studienabbrecherinnen und -abbrecher für eine Ausbildung und Berufstätigkeit im Handwerk motiviert werden?	7
6. Welche Herausforderungen der Personalführung und des Personalmanagements bestehen im Handwerk?.....	8
7. Welche Änderungen bei Arbeitsbedingungen, Betriebs- und Führungskultur, Betriebsabläufen und Bezahlung wären notwendig, um mehr Mitarbeiter im Handwerk zu binden?.....	9
8. Wie kann ein branchenübergreifender, internationaler bzw. grenznaher Austausch von und unter Fachkräften im Handwerk intensiviert werden?	9
Literatur	10

1. Welche spezifischen Probleme zeichnen sich im Handwerk bei der Deckung seines Fachkräftebedarfs ab?

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben seit geraumer Zeit in einigen Branchen und Regionen Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen und Ausbildungsplätze zu besetzen. Das kleinbetrieblich geprägte Handwerk gehört in einigen Branchen daher ebenfalls bereits zu den Bereichen, die von Fachkräftengpässen betroffen. Angesichts der demografischen Entwicklung dürfte sich die Betroffenheit tendenziell noch verstärken. Zudem verschärfen politische Reformen wie die Rente mit 63 demografiebedingte Veränderungen bei den Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt.

Mit Blick auf das Handwerk sind beispielsweise seit August 2011 insgesamt 28 Handwerksberufe mit durchgängig anhaltenden Fachkräftengpässen zu beobachten (Werner, 2016). In elf dieser Berufe kam bundesweit weniger als ein Arbeitsloser auf eine gemeldete offene Stelle. Mit den Berufsfeldern Kältetechnik, Bauelektrik, Hörgeräteakustik und Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik stammen vier der Top 10 der anhaltenden Engpassberufe für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung aus dem Handwerk. Ein Schwerpunkt der Fachkräftengpässe im Handwerk liegt im Bereich der Bau- und Gebäudetechnik, ein weiterer Schwerpunkt ist im Bereich von Metall- und Elektroberufen zu beobachten.

Es ist zu beobachten, dass es insbesondere in Berufsfeldern, die überwiegend Handwerksberufe umfassen, in den letzten Jahren zu einer Verschlechterung der Ausbildungsmarktsituation gekommen ist. Der Trend zu höheren Schulabschlüssen und die stark gestiegene Studierneigung setzt die Ausbildung im Handwerk von der Seite der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zusätzlich strukturell unter Druck. Dies impliziert auf lange Sicht eine potenziell weitere Verknappung des Angebots an Fachkräften.

2. Wie können potenzielle Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für Gründung und Nachfolge im Handwerk gewonnen werden? Welche Qualifikationen und Voraussetzungen sollten sie mitbringen?

Die zulassungsbeschränkten Handwerksberufe, die das Gros der Handwerksbetriebe und der Beschäftigten umfassen, sind für Gründung und Nachfolge durch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger verschlossen. Hier handelt es sich um "gefahr geneigte" Handwerke wie das Kfz- und Elektrohandwerk, aber auch um besonders ausbildungsstarke wie das Friseurhandwerk. Jede Öffnung für einen

Quereinstieg würde zunächst eine Lockerung der Zulassungsbeschränkung (Meisterbrief) in der Handwerksordnung erfordern. Es können zwar in einigen Bereichen (z. B. Friseurhandwerk) auch langjährige Gesellinnen und Gesellen selbst einen Betrieb gründen oder führen, allerdings handelt es sich bei diesem Personenkreis gerade nicht um Quereinsteigerinnen bzw. Quereinsteiger.

In den übrigen zulassungsfreien Handwerken und den handwerksähnlichen Gewerben ist ein Quereinstieg grundsätzlich möglich. Gleichwohl setzt dieser ein Mindestmaß an fachlichen Qualifikationen voraus, die für die Ausübung von üblichen Tätigkeiten in dem betreffenden Handwerk notwendig sind. Denn die Kundenseite wird auch in diesen Gewerken ein Mindestmaß an Qualität erwarten, die wiederum die üblichen Fachkompetenzen im jeweiligen Handwerk bei den beteiligten Personen voraussetzt. Ob dabei ausschließlich zertifizierte Qualifikationen als Qualitätssignal erwartet werden, ist offen. Sie erleichtern zumindest in der Anfangsphase den wirtschaftlichen Erfolg. Ein Quereinstieg ohne jegliche fachliche Kompetenzen ist wenig wahrscheinlich. Gründungen in den zulassungsfreien Handwerken sind zugleich meist klein und die Inhaberin bzw. der Inhaber arbeitet in diesen kleinbetrieblichen Strukturen bei der Verrichtung der Werke mit. Vor dem Hintergrund der kleinbetrieblichen Struktur ist für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, die lediglich betriebswirtschaftliches Fachwissen und Führungskompetenzen aufweisen, die Gründung oder Nachfolge schwierig. Dies würde voraussetzen, dass in ausreichender Anzahl angestellte Fachkräfte beschäftigt werden.

Viele Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger im eigentlichen Sinne müssten also erstmal für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden, um sich dann selbstständig machen zu können. Flexiblere und schnellere Wege zum Erwerb verwertbarer Qualifikationen würden einen sinnvollen Ansatz darstellen. Teilqualifizierungen könnten Personen mit bereits vorhandenen, aber nicht zertifizierten Kompetenzen den Weg zum Erwerb formaler Qualifikationen ebnen.

3. Wie können junge Frauen motiviert werden, eine Ausbildung im Handwerk und eine mögliche Selbstständigkeit darin anzustreben?

Grundsätzlich folgt die Berufswahl weiterhin traditionellen Mustern. Es hat sich gezeigt, wie schwierig es ist, das geschlechterspezifische Berufswahlverhalten zu verändern. Ein Aufbrechen von stereotypischen Verhaltensmustern erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der bereits in der frühkindlichen Förderung ansetzt und kontinuierlich über die gesamte Schullaufbahn technikbezogene Angebote mit

starkem Anwendungsbezug und konkretem Nutzwert bis hin zu Berufsorientierung und Praktika bereithält.

Die Bildungspolitik müsste ein Gesamtkonzept der geschlechterdifferenzierten Berufsorientierung entwickeln, das alle bereits vorhandenen lohnenswerten Initiativen integriert und vielfältige Bezüge zwischen Angeboten und Partnern herstellt. Zudem bleiben derzeit die Potenziale der Teilzeitausbildung von leistungsbereiten jungen Frauen deutlich unter den Möglichkeiten zurück. Dies hängt mit fehlender externer organisatorischer Unterstützung und fehlenden Betreuungsmöglichkeiten zusammen.

Unternehmen und Handwerk können einen Beitrag zum Aufbrechen traditioneller Berufswahlmuster leisten, indem sie durch zielgruppengerechte Kampagnen und intensive Schulkooperationen das Image von Handwerksberufen bei jungen Frauen fördern. Die Imageförderung ist durch eine möglichst authentische Informationsvermittlung und Beratung im Rahmen der Berufsorientierung über Schulbesuche, Messen und Praktika zu unterfüttern. Insbesondere kleinere Handwerksbetriebe können sich hier noch intensiver und vor allem kontinuierlicher in der Schulkooperation engagieren. Für Schulen sind bei der Berufsorientierung verlässliche Partner wichtig, die nicht nur dann Kontakt aufnehmen, wenn sie konkret eine Lehrstelle zu besetzen haben. Betriebe sollten gemäß ihrer organisatorischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten und Ziele ihr Arbeitgeberimage durch eine familienfreundliche Personalpolitik und flexible Arbeitszeitmodelle stärken und dies aktiv bereits an potenzielle Auszubildende kommunizieren. Dazu zählt auch das Angebot einer Teilzeitausbildung für leistungsbereite junge Frauen, die zugleich familiären Verpflichtungen nachkommen wollen oder müssen.

Politik kann zudem die Erwerbstätigkeit von Frauen fördern, indem Plätze und zeitliche Verfügbarkeit der Kinderbetreuung und Ganztagschulangebote weiter ausgebaut werden.

Ob speziell Frauen häufiger für eine Gründung gewonnen werden können, ist fraglich. Grundsätzlich weisen Frauen eine geringere Gründungsneigung auf, was in der Literatur auch auf eine geringere Wettbewerbsneigung und höhere Risikoaversion zurückgeführt wird (Piegeler, 2015). Frauen führen auch seltener als Selbstständige einen Betrieb mit abhängig Beschäftigten (IFM Bonn/Destatis, 2015).

4. Welches Potenzial als zukünftige Auszubildende, Fachkräfte sowie Gründerinnen und Gründer im Handwerk bringen Migrantinnen und Migranten sowie Flüchtlinge mit, die eine realistische Aussicht auf ein Bleiberecht haben?

Die Potenziale von Migrantinnen und Migranten sind für die Berufsausbildung, auch im Handwerk, bislang noch nicht ausgeschöpft. Dabei ist zwischen Bildungsinländern und Neuzuwanderern zu unterscheiden. Jugendliche mit Migrationshintergrund münden nach wie vor deutlich seltener in eine duale Ausbildung ein als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, allerdings bestehen hier deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Herkunftsländern. Dieses Phänomen hat vielfältige Ursachen, die neben unterschiedlichen Einschätzungen zum Stellenwert einer Berufsausbildung, schulischer Vorbildung und Sprachkompetenz teilweise auch an Vorbehalten von Betrieben hinsichtlich der vorhandenen Leistungsfähigkeit, eventuellen Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden und insbesondere fehlenden Bewerbungen liegen. Ein Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen, die Erfahrungen in der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gesammelt haben, und solchen ohne Erfahrung, kann helfen, potenzielle Vorbehalte abzubauen. Das Land NRW sollte die Inklusion von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in duale Berufsausbildung fördern, indem Berufsorientierung und Berufsvorbereitung dieser Zielgruppe noch praxisnäher ausgerichtet und mehr Praktika in Handwerksbetrieben realisiert werden.

Zur Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung erscheint eine intensivere Sprachförderung am drängendsten. Diese betrifft zunächst die mündliche Verständigung, aber in einem zweiten Schritt auch Lesen und Schreiben in Deutsch. Dieser Aspekt kommt bei der Sprachförderung bislang zu kurz. Sobald eine gute Verständigung im Betrieb möglich ist, etwa wenn das Sprachniveau B1 oder B2 erreicht wurde, sollte die weitere Sprachförderung möglichst mit einer betrieblichen Qualifizierung gekoppelt werden, um den Einstieg in Ausbildung und Beschäftigung vorzubereiten. Einen guten Ansatz dafür bietet das BA-Programm „Perspektive für Flüchtlinge“. Dieses wurde Anfang Februar 2016 als Programm zu „Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk“ spezifisch ausgerichtet und soll bis zu 10.000 junge Menschen dabei unterstützen, grundlegende Sprach- und Berufskennnisse im handwerklichen Bereich zu erwerben. Nach einem ersten Integrationskurs und einer allgemeinen Berufsorientierung durchlaufen sie eine vertiefte fachliche und praktische Berufsorientierung in den Bildungszentren des Handwerks, die durch betriebliche Praktika ergänzt werden sollen. Eine spätere Einstiegsqualifizierung kann dann den Übergang in Ausbildung erleichtern.

Die Flüchtlinge bieten aufgrund ihrer Altersstruktur Potenzial für eine Ausbildung im Handwerk. So waren im Jahr 2015 von den Asylbewerbern 31 Prozent unter 18 Jahre und weitere 51 Prozent zwischen 18 und 34 Jahre alt. Um junge geflüchtete Menschen jedoch in eine Ausbildung im Handwerk zu integrieren, sind zunächst die Grundlagen in deutscher Sprache, Grundbildung und Berufsorientierung zu legen.

Denkbar ist, dass viele Flüchtlinge Erfahrungen in Handwerken mitbringen, ohne formale Qualifikationen nachweisen zu können. Für diesen Personenkreis stellt sich neben der Vermittlung der deutschen Sprache hier zunächst die Frage der Kompetenzfeststellung. Diese werden bislang noch nicht in erforderlichem Umfang angeboten oder stellen etwa im Rahmen des Anerkennungsgesetzes BQFG vergleichsweise hohe formale Anforderungen. Abhängig von deren Ergebnissen ist der Erwerb von Teilqualifikationen neben dem Beruf für diesen Personenkreis ein relativ attraktiver Weg der Arbeitsmarktintegration. Es bleibt aber offen, in welchem Umfang sprachliche oder fachliche Defizite einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg einer Neugründung gefährden. Ein relativ großes Risiko zu scheitern erschwert ex ante den Zugang zu Finanzierungsquellen und damit die Gründung.

5. Wie können Abiturientinnen und Abiturienten oder Studienabbrecherinnen und -abbrecher für eine Ausbildung und Berufstätigkeit im Handwerk motiviert werden?

Ähnlich wie bei der Ansprache von Frauen als Zielgruppe ist bei einer erfolgreichen Ansprache von Abiturientinnen und Abiturienten oder Studienabbrecherinnen und -abbrecher das Image der Handwerksberufe eine entscheidende Stellschraube. In diesem Zusammenhang rücken insbesondere die langfristigen Karriereperspektiven in den Vordergrund und die Möglichkeit, sich als Erwerbstätige in einem Beruf entfalten und entwickeln zu können. Daher sollte das Aufzeigen attraktiver Karrierechancen im Handwerk bis hin zur Selbstständigkeit aufgezeigt und die Marke „Höhere Berufsbildung“ in Deutschland gestärkt werden. Die einzelnen Gewerke bieten sehr vielfältige Karriere- und Fortbildungswege, die für die Öffentlichkeit sowie Eltern und Jugendliche bei der Berufswahl häufig wenig transparent sind. Dazu müssen die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und insbesondere deren Karriereperspektiven bekannter gemacht werden.

Dies gilt insbesondere für Modelle, bei denen Ausbildung und Bachelorabschluss oder Ausbildung plus Meister- und Bachelorabschluss miteinander verzahnt werden und an denen Handwerkskammern in vielfältiger Form beteiligt sind. Auch die Öffnung des Hochschulzugangs für Personen mit Fortbildungsabschluss sowie für Ausbildungsabsolventen nach drei Jahren Berufserfahrung ist weiter voranzutreiben.

Der Großteil der Studienabbrecher erwirbt später einen Aus-, Fortbildungs- oder Studienabschluss, wie Analysen des IW Köln zeigen. Auch wenn nicht jeder Studienabbrecher die Potenziale, das handwerkliche Geschick und die Motivation für eine Tätigkeit als Kfz-Mechatroniker oder Anlagenmechaniker mitbringt, kann es für beide Seiten hilfreich sein, einen solchen Übergang zu fördern und zu unterstützen. Dies setzt jedoch eine qualitativ hochwertige Beratung voraus, die an vielen Hochschulen derzeit noch nicht gesichert ist, da dort Vorbehalte bestehen und Informationen über berufliche Qualifikationen fehlen. Daher wäre es sinnvoll, die Beratungsangebote für Studienzweifler zu verbessern und dabei die Kooperation von Hochschulen mit Kammern, Innungen und Verbänden zu intensivieren und zu institutionalisieren. An jeder Hochschule sollte ein Beratungsangebot eines „Career Centers“ Standard sein, das auch kompetent in Richtung Potenziale der beruflichen Aus- und Fortbildung beraten kann und über kompetente Partner verfügt.

6. Welche Herausforderungen der Personalführung und des Personalmanagements bestehen im Handwerk?

Grundsätzlich bestehen im Handwerk die gleichen personalpolitischen Herausforderungen, wie sie in KMU zu beobachten sind. In kleinbetrieblichen Strukturen übernimmt die Geschäftsführung zu einem wesentlichen Teil auch operative Aufgaben und Funktionen. Zugleich ist sie auch für das Personalmanagement zuständig. Vor allem strategische, langfristig ausgerichtete Fragestellungen in der Personalpolitik wie z. B. die Personalentwicklung, das Gesundheits- und das Austrittsmanagement (u. a. Nachfolgeregelung) und solche ohne konkreten akuten Handlungsbezug (z. B. in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege) können dann aus dem Blickfeld geraten.

Niederschwellige Angebote wie z. B. im Rahmen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung www.kofa.de erlauben gerade KMU einen schnellen und zielgerichteten Einstieg in für sie relevante strategische Fragen des Personalmanagements. Dabei steht weniger die Anwendung bestimmter personalpolitischer Instrumente im Vordergrund, sondern vielmehr eine systematische Auseinandersetzung mit Themen, die für einen Betrieb in mittlerer und langer Frist relevant werden könnten.

7. Welche Änderungen bei Arbeitsbedingungen, Betriebs- und Führungskultur, Betriebsabläufen und Bezahlung wären notwendig, um mehr Mitarbeiter im Handwerk zu binden?

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsverhältnis ist der wichtigste Faktor für die Bindung an einen Betrieb. Beschäftigte haben jedoch unterschiedliche Vorstellungen und Präferenzen, wie Arbeitsverhältnisse gestaltet sein sollten, um mit diesem zufrieden zu sein. Jeder Betrieb, auch im Handwerk, muss sich daher zunächst darüber bewusst sein, welche Ziele er verfolgen möchte und welche Wege hierfür aus seiner Sicht die erfolgversprechendsten sind. Die darauf aufbauende Ausgestaltung des Personalmanagements und damit von Arbeitsbedingungen, Betriebs- und Führungskulturen, Arbeitsorganisation und Vergütungsstrukturen sendet Signale an potenzielle Beschäftigte aus. Der Betrieb wird daraufhin für manche Beschäftigte ein attraktiver Arbeitgeber sein, für andere nicht. Ein Königsweg existiert daher nicht.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass sich betriebliche Ziele und Vorstellungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich im Zeitablauf verändern (werden). Die Betriebe sollten daher regelmäßig überprüfen, ob betriebliche und individuelle Anforderungen noch in einer Balance stehen, die den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg des Betriebes und die Bindung der Beschäftigten stärkt.

Beteiligungen von Beschäftigten am Gewinn eines Unternehmens können zu einer Flexibilisierung der Arbeitskosten und damit zu einer Erhöhung der Beschäftigungssicherheit beitragen. Zugleich können von ihnen motivationssteigernde Effekte ausgehen. Beteiligungen am Kapital von Unternehmen unterliegen hingegen einer Reihe von Restriktionen. Sie können insbesondere zu einer Kumulation von Vermögens- und Einkommensrisiken führen.

8. Wie kann ein branchenübergreifender, internationaler bzw. grenznaher Austausch von und unter Fachkräften im Handwerk intensiviert werden?

Für einen branchenübergreifenden, internationalen Austausch ist es aus betrieblicher Sicht am vielversprechendsten, sich in Wertschöpfungsnetzwerke und -verbände als Kooperationspartner, Auftraggeber oder Auftragnehmer von Werkverträgen einzubinden, wenn dieses aus betrieblichen Erfordernissen zweckdienlich ist. Dies gilt auch für das Handwerk mit seinen kleinbetrieblichen Strukturen.

Literatur

IfM – Institut für Mittelstandsforschung Bonn, Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2015, Der Selbstständigen-Monitor 2014, Bonn

Piegeler, Monika, 2015, Entrepreneurship und Innovation – Stand der Forschung und politische Handlungsempfehlungen, IW-Analysen Nr. 103, Köln

Werner, Dirk 2016, Stellungnahme - Öffentliche Anhörung der Enquetekommission VI „Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nord-rhein-Westfalen“ zum Thema „Zukunft der beruflichen Bildung im Handwerk in Nordrhein-Westfalen“ am 15. Februar 2016, IW-Report 4/2016, Köln