

2023

Handwerk Zukunft geben



Frank Dittrich

Vorwort

„Handwerk lebt von Fehlern - das Eingestehen und Analysieren von Fehlern - und davon, eine Lösung zu finden. Dem Handwerker wird in der Politik zu viel gepfuscht.“

Das war einer der Sätze, die in den vielen Gesprächen, die diesem Papier zu Grunde liegen, gefallen ist. Handwerk ist immer lösungsorientiert. Etwas, was wir uns in der Politik anschauen können, um einen Realitätsbezug zum tatsächlichen Geschehen herstellen zu können. Handwerk ist auch Idealismus. Wer in heutigen Zeiten, bei fehlender Wertschätzung und schlechtem Arbeitsumfeld, beim Handwerk bleibt, der handelt aus Leidenschaft zu seinem Beruf. Nachvollziehbar, dass gerade unter den Handwerk*innen einfache Antworten auf komplexe Sachverhalte eher akzeptiert werden, bis diese Antworten in der Realität scheitern. Nur der Schaden für unsere Gesellschaft, der auf diesem Weg bis dahin angerichtet wird, ist immens. Politiker*innen müssen im Handwerk vertreten sein, um Abläufe verständlich zu machen und in einer Wechselwirkung Probleme zu erkennen und zu Lösungen zu kommen.

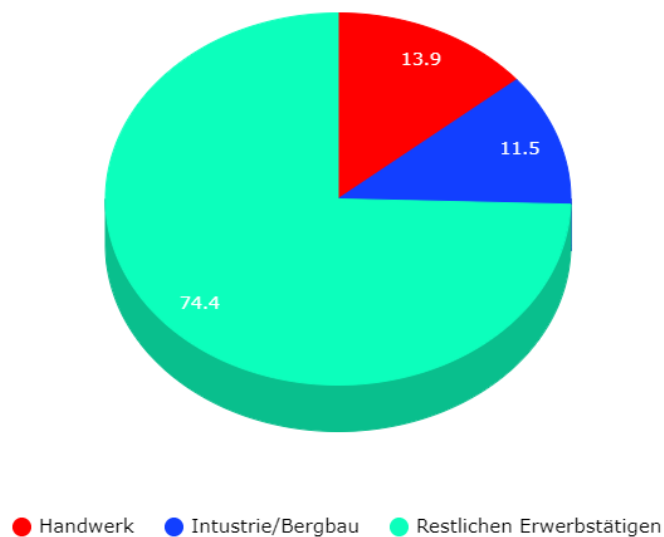
Politik muss mehr Handwerk sein.

Für mich, selbst Handwerker und seit über 10 Jahren Inhaber eines Unternehmens, war es folgerichtig, dass wenn ich mich mit Politik beschäftige, dann beschäftige ich mich mit einem Thema, welches in meiner Biografie und meiner Natur liegt. Leider gibt es bisher wenig Papiere in unserer Partei, die sich mit dieser sehr spezifischen Thematik auseinandersetzt. Daher habe ich mir die Mühe gemacht, meinen Input von Handwerker*innen, Kolleg*innen und nicht zuletzt der eigenen Erfahrungen niederzuschreiben und zur Diskussion frei zu geben. Grundlage hierfür ist ein Interview, welches ich im Vorfeld mit einem Freund geführt habe, der direkt an der Schnittstelle von Materialbeschaffung, Verkauf und Kundenkontakt arbeitet und dadurch tagtäglich mit den Sorgen, Nöten und Ideen der Betroffenen konfrontiert wird. Das Interview fand im April 2023 statt und die zu Grunde liegenden Zahlen beziehen sich auf 2020, da dies das letzte Jahr mit vollständigen und zugänglichen Zahlen und Statistiken war. Dieses Papier sollte keinesfalls als eine abgeschlossene Dogmatik verstanden werden. Eher soll es als thematischer Ausgangspunkt für eine innerparteiliche Diskussion fungieren. Im Idealfall können aus der Erkenntnis eines Prozesses Impulse für die Programmatik unserer Partei entnommen werden. Aus der gewonnenen Erfahrung im Entstehungsprozess ermutige ich alle Politiker*innen, mehr Fragen zu stellen ohne die vermeintliche Antwort schon zu implizieren. Manchmal darf die Antwort auch eine offene Frage sein.

Strukturanalyse

Erwerbstätige

In Sachsen waren 2020 im Jahresdurchschnitt 2056,2 Tausend Menschen erwerbstätig. Neben 1484,4 Tausend im Dienstleistungsbereich und 26 Tausend in Land- und Forstwirtschaft, sowie Fleischereien, waren 545,8 Tausend im Produzierenden Gewerbe arbeitend. Das entspricht etwa 26,5% aller Erwerbstätigen Personen. Davon wiederum 286,3 Tausend gingen ihrem Erwerb im Handwerk nach (53,9% des Produzierenden Gewerbes). Etwa 50,7 Tausend Personen weniger waren in der Industrie tätig.



Mit 30,4 Milliarden Umsatz 2020 trägt das Handwerk damit auch einen Hohen Anteil an der Wertschöpfung in Sachsen bei (2022 18% an der Bruttowertschöpfung).

Beschäftigte

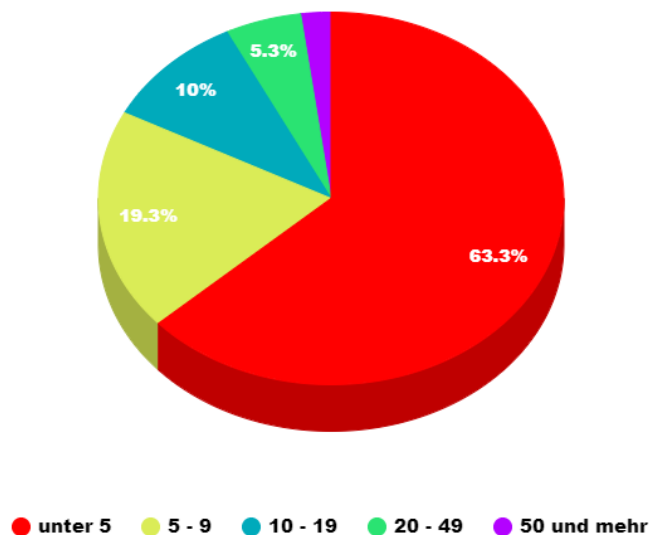
Unter den Erwerbstätigen im Handwerk (2020) waren 226,2 Tausend sozialversicherungspflichtig und 23,8 Tausend geringfügig entlohnt beschäftigt. Das ergibt eine Quote von 87,3%. Auch 2022 arbeitete jeder 7te sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Sachsen in einem Handwerksbetrieb. Sachsen ist damit das Bundesland mit dem höchsten Handwerkeranteil, mit einem Schnitt von 14,1% Handwerkern bezogen auf alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (Bundesdurchschnitt 12,4%).

Entwicklung

Die Zahl der sächsischen Handwerksbetriebe ist im vergangenen Jahr leicht zurückgegangen. 2022 standen 3213 Zugängen 4014 Abgänge gegenüber. Die Zahl der Betriebe sank damit um 1,4 Prozent. Nichts desto trotz zeichnet das Handwerk eine konstante Erwerbstätigenzahl seit 2009 mit durchschnittlich leichten Zuwachsraten von unter 1% jährlich aus.

Unternehmensgrößen

In unserem Vergleichsjahr 2020 gab es in Sachsen 35.013 Handwerksbetriebe. In 22.173 Unternehmen waren unter 5 Personen tätig. Das stellt mit 63,3% die große Mehrheit Unternehmensgröße. Nur bei 2,1% der Betriebe sind 50 und mehr Personen tätig.



Laut Statistik waren durchschnittlich 8 Personen je Unternehmen arbeitend. Bei der relevantesten Gruppe der Betriebe, die unter 5 tätigen Personen, im Schnitt 2. Die Handwerksbetriebe zeichnen sich in Sachsen damit als sehr kleinteilig aus.

Problemstellung und Lösungsansätze

Allgemeine Kostensteigerungen und Versorgungslage

Die allgemeine Kostensteigerung in Sachsen geht auch am Handwerk nicht vorbei. So schlagen sich erhöhte Energiepreise und die Inflationsrate verstärkt auf kleine und mittlere Handwerksbetriebe nieder. Vom politischen Gegensteuern der Ampelregierungen profitieren Unternehmen in der relevanten Betriebsgröße (unter 10 Personen) nur wenig, da diese weniger von Energiepreisen, sondern verstärkt von Rohstoff- und Produktionsmittelpreisen betroffen sind. So müssen entstandene Mehrkosten verstärkt auf Endverbraucherpreise und Einsparpotenziale umgelegt werden. Hier sind die Spielräume einer Kompensation sehr eng gesteckt, der hier durchschnittliche Umsatz pro tätige Person lag 2020 zwischen 34.000€ und 22.000€ unter dem Jahresdurchschnitt.

Diese Kostensteigerungen treffen auf ein durch Corona wirtschaftlich und strukturell geschwächtes Handwerk und dessen Marktsituation. So konnte durch Härtefallhilfen (dieses Förderprogramm der SAP wird nach wie vor Unternehmen gemäß § 53 SÄHO als freiwillige Zahlung zur Milderung von Härten durch gestiegene Energiekosten in Folge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine gewährt), Überbrückungshilfen, Kurzarbeitergeld, Steuerstundungen und November- bzw. Dezemberhilfe 2020 erste Hilfe für die Branche geleistet werden. Viele Maßnahmen liefen spätestens Mitte 2021 wieder aus. Zu einem Zeitpunkt, an dem man nicht von einer Markterholung sprechen konnte. Zusätzlich erschwert wurde die Situation der Unternehmen dadurch, dass Ende 2022 die Schlussabrechnungen für die Coronahilfen fällig wurden. Durch ständige Veränderungen der Fördervoraussetzungen die im Nachgang, nach Bewilligungen, beschlossen wurden, stehen viele vor Rückforderungszahlungen in Größenordnungen. Schlussendlich war wohl die Mehrwertsteuersenkung das effektivste Mittel, um die Auswirkungen der Pandemie in einigen Teilen abzufangen. Auch sind Produktionsmittel während der Coronapandemie, ausgelöst durch reale Lieferengpässe durch krankheitsbedingte Ausfälle in Liefer- und Produktionsketten, unverhältnismäßig im Preis gestiegen. Nach Februar 2022 entwickelte sich die Preisspirale überdurchschnittlich, obwohl die Gründe der Engpässe nicht mehr in den coronabedingten Ausfällen zu finden sind. Auch die verhängten Sanktionen können aktuell, nach über einem Jahr nach der Invasion Russlands in der Ukraine, nicht mehr für die Steigerungen hergenommen werden.

Auf dem Markt herrscht kein Energie- oder Rohstoffmangel.

Die Preise sind zu großen Teilen Ergebnis von Spekulationen und bewusstem Zurückhalten von Ressourcen der Erzeuger und Zwischenhändler, um eine Gewinnmaximierung zu erzielen. Hier muss man eingreifen. Betriebswichtige Rohstoff- und Arbeitsmittelpreise sollten auf einem mit dem Vorkrisenniveau vergleichbaren Stand gedeckelt werden.

Das ist wichtig um die Unsicherheiten, die durch wechselnde Tagespreise und fehlende Preisbindungen entstanden sind, zu beseitigen.

Überregulierung

Anfang der 90er Jahre gab es im sächsischen Handwerk einen Gründerboom. Geschuldet des damaligen Meisterzwangs, handelte sich bei den Gründer*innen um Menschen, die in der Regel in den 20-30er Jahren ihres Lebens standen. Dementsprechend stehen aktuell viele Betriebe kurz vor oder während einer Betriebsübergabe. Das ist nicht nur entscheidend für das Herausstellen der Tauglichkeit vergangener Nachwuchsarbeit, sondern auch für die aktuelle demographische Zusammensetzung der Betriebsführungen und deren Wissensstand. In den letzten Jahren wurden viele DIN- und Bauvorschriften Deutschland- und EU-weit erlassen. Geschuldet dem technologischen Fortschritt und einem, auch in diesem Bereich einziehenden Transformationsprozess, ist dies eine notwendige Entwicklung. Leider werden von Seiten der Handwerkskammern zu wenige und zu unspezifische Schulungen und Weiterbildungen angeboten. Die Folge sind erhöhte Risiken im Fertigungsprozess und Unsicherheiten, da aufgrund von Wissen über die eigene Aktualität und Stand der Vorschriften. Häufig werden deswegen Aufträge abgelehnt. Wachstum und Personalaufstockungen im Produktionsbereich wird dadurch ausgebremst und der Mangel an Handwerksbetrieben und deren Verfügbarkeit zusätzlich zum allgemeinen Mangel verschärft. Das wird zusätzlich von einem sich immer wieder ändernden und verkomplizierendes Steuerrecht angefeuert. Um dem entgegenzuwirken entschließen sich eine nicht unerhebliche Anzahl von Handwerksbetrieben zusätzliches Personal für bürokratische Abläufe einzustellen oder, wie es im klassischen Handwerk üblich war und noch ist, es übernehmen die Ehefrauen und Partner administrative Aufgaben um das Überleben des Betriebs sicher zu stellen. In diesem Fall führt diese Notwendigkeit zu einer Vorbestimmung und damit erheblichen Einschränkung der Biografien der Betroffenen Lebenspartner und -im klassischen Sinne- Lebenspartnerinnen.

Man kann davon sprechen, dass Abbau von Bürokratie und die Unterstützung in administrativen Abläufen in Handwerksbetrieben nicht nur deren Entlastung, sondern auch eine Förderung von Feminismus ist.

*Aufgabe des Land Sachsen und der Handwerkskammern muss es sein, komplizierte Regelungen und Gesetze verständlich an die Handwerker*innen zu bringen und kostenfreie, sowie qualitativ hochwertige Schulungen in angemessener Menge anzubieten.*

Anhand der Statistischen Zahlen von Betriebsgröße und deren durchschnittlichen Umsatz lässt vermuten, dass sich zusätzliches Personal für Büro und Verwaltungsarbeiten erst ab eine Betriebsgröße von über 20 tätigen Personen amortisiert. Das betrifft allerdings nur 7,4% aller sächsischen Handwerksbetriebe. Zusätzlich erfordern zum Beispiel öffentliche Ausschreibungen und deren Ausschreibungsanforderungen zusätzliches Personal für Arbeitsvorbereitung. Das bedeutet eine enorme Vorfinanzierung bei ungewissen Erfolgchancen. Viele Betriebe sind nicht in der Lage das zu leisten und geben fehlkalkulierte Angebote ab.

Im sächsischen Vergabegesetz fehlt nach wie vor eine externe Kontrolle der vorgelegten Kalkulationen. Daraus resultieren nicht nachvollziehbare Preise und fehlende Flexibilität der Vergabemöglichkeiten bei unterschiedlichen Voraussetzungen vor Ort.

Hier muss in die geplanten Veränderungen des Vergabegesetzes für Land UND Kommune nach 9 Jahren Diskussion endlich angegangen und neben einer fairen Bezahlung nach Tarif und Einhaltung von Umweltstandards, dringend angepasst werden.

Diese Forderung geht über den Gesetzesentwurf der Linksfraktion vom August 2022 (Drucksache 7/10618) hinaus, da dieser eine Prüfung der Angemessenheit eines Angebots beschreibt, aber in seiner Umsetzung dahingehend zu unpräzise ist. Diese sollte ab einem Angebotsumfang verbindlich sein und nicht nur bei begründeten Zweifeln angewandt werden.

Tarife und Gewerkschaft im Handwerk

Der 2015 eingeführte Mindestlohn ist ein Schritt in die richtige Richtung, reicht aber in Anbetracht von davongaloppierenden Preissteigerungen und davon resultierenden Inflationsraten nicht mehr, um eine adäquate Lebensqualität zu garantieren und gar Vermögensbildung zu ermöglichen oder Altersarmut zu verhindern. Hier und im schon angesprochen Vergabegesetz spielen die Innungstarife damit eine erhebliche Rolle. Grundsätzlich gilt in Deutschland allerdings Tarifautonomie, das heißt politische Regulierungen auf verbindliche Tarifverträge müssen unabhängig von staatlicher Einflussnahme geschehen. Tarife werden im Handwerk in der Regel mit den Innungen und den jeweils zuständigen Gewerkschaften ausgehandelt. Das führt in vielen Branchen deutschlandweit zu einem Flickenteppich. Bundesweite Flächentarifverträge im Handwerk wären gerade für die Beschäftigten des sächsischen Handwerks notwendig um eine Bundesweite Vergleichbarkeit und eine Entschärfung des Wettbewerbs zu schaffen. Leider betrifft das nur einen kleinen Teil der Handwerksbranchen, unter anderem stellen die Dachdecker hier eine vorbildhafte Ausnahme dar.

Betriebe sind nur dann gezwungen sich an, von Innungen und Gewerkschaft ausgehandelten Tarifen zu binden, wenn sie Mitglied dieser Innung sind oder der Tarifvertrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes als Allgemeinverbindlich erklärt wurde. Hier gibt es enormen Nachholbedarf um das Lohnniveau zwischen den Bundesländern, ganz konkret zwischen Ost und West aufzuheben. Tarifverträge müssen solidarisch für alle in den jeweiligen Branchen verbindlich gelten.

Hier muss Politik Hilfestellung leisten.

Das damit gewonnenen Gewicht der Tarifverträge wird helfen, die bisher geringe Verankerung der Gewerkschaften im Handwerk zu erhöhen. Effektiver Schutz vor Lohndumping wird auch zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in bisher in Konkurrenz stehenden Regionen führen.

Die Qualität der Leistungen wird erhöht, Ausschuss minimiert – das kann einen ökologischeren Beitrag zum bevorstehenden Transformationsprozess sein. Weniger aber dafür langlebige und hochwertige Produkte.

Das Handwerk erhält damit eine Imageaufwertung.

Image ist vieles – aber nicht alles

Noch vor wenigen Jahren, in Zeiten von fehlenden Ausbildungsplätzen und hoher Arbeitslosenquote in Sachsen – noch bevor der Fachkräftemangel ein Thema im Handwerk wurde – war das klassische Handwerk, durch seine kleinteilige Häufigkeit, oftmals ein Sammelbecken für minderqualifizierte Arbeitskräfte und wurde als Notlösung in der Arbeitsbeschaffung gesehen. Darunter litt nicht nur das Image, welches nun durch Kampagnen des Landes und der Handwerkskammern versucht wird zu verbessern. Das ist unzureichend. Einhergehende allgemeine, aber temporäre Qualitätsverluste führten zu einer über Dekaden dauernden Abwertung in der Ausbildung. Das Leistungsspektrum bei Gesellen- und Meisterbrief wurde entsprechend angepasst. Die Auswirkungen nicht nur langfristig beschädigte Reputation und Herabsetzung des Niveaus. Ebenso ist eine unmögliche Vergleichbarkeit in den jeweiligen Abschlüssen. Defizitäre Standards machen bei Einstellungen einen überdurchschnittlichen Gebrauch von Arbeitsproben notwendig. Gerade in kleinen Betrieben ist das im notwendigen Umfang, dazu im laufenden Betrieb, nicht möglich.

Das schlechte Image des Handwerks in Sachsen ist Folge einer jahrelang verfehlten Bildungspolitik, angefangen in Schule und weitergeführt in der Ausbildung. Hier hilft keine halbherzige Imagekampagne, sondern eine tiefgreifende Bildungsreform.

Wer schlecht ausbildet, muss sich über Nachwuchsprobleme nicht wundern.

Aber was muss sich nun konkret ändern?

Das große und viel besprochene Nachwuchsproblem

Dem Handwerk fehlt Nachwuchs – und das in Größenordnungen. So sprachen die Handwerkskammern von bis zu 800 unbesetzten Lehrstellen im Lehrjahr 2022/23 bei bis Ende Juli 22 3781 geschlossenen Ausbildungsverträgen. Zwar ist ein Plus von 7,5% zum Vorjahr zu verzeichnen gewesen, trotzdem ist die Zahl der nichtbesetzten Stellen immens hoch. Die meisten Lehrverträge wurden bei Kfz-Mechatronikern, Elektronikern und Mechanikern für Sanitär-Heizung-Klima abgeschlossen. In etwa 80

Handwerksberufen waren Stellen allerdings unbesetzt. Die Handwerkskammern werben neben Absolventen in Oberschulen vermehrt bei Abiturient*innen und Studienaussteiger*innen für eine Ausbildung im Handwerk. Auch auf verschiedenen Podien mit Vertretern aus Politik wird häufig den Handwerker*innen ein Abwerben von potenziell Studierenden als großer Wurf für die Nachwuchsgewinnung vorgestellt. Im Studienjahr 2022 lag die Studienanfängerquote (Anteil der Studienanfänger an der Bevölkerung des entsprechenden Geburtsjahres) in Deutschland nach vorläufigen Ergebnissen bei 54,7 Prozent, damit das dritte Jahr in Folge fallend. Obwohl im Jahr 2018 das Bundesland Sachsen mit einem Anteil der Absolvent*innen eines Erststudiums an der altersspezifischen Bevölkerung rund 47 Prozent die höchste Erstabsolvent*innenquote in Deutschland erreichte, ist der Nachholbedarf enorm. Noch 2015 rügte der OECD die damals weit unterdurchschnittliche Rate von 27% in Deutschland. Es lohnt sich hier das in Summe zu betrachten. Insgesamt haben in Deutschland gut 30 Prozent der Menschen zwischen 25- und 64 Jahren ein Studium abgeschlossen. Damit gibt es weniger Akademiker als in anderen vergleichbaren Ländern. Im OECD-Schnitt haben 37 Prozent der Bevölkerung studiert.

*Es ist nicht sinnvoll eine Kongruenzsituation zwischen Ausbildung und Studium zu erzeugen. Wir brauchen Studierende ebenfalls dringend für den Erhalt des Wirtschaft- und Entwicklungsstandorts Deutschland. Ein indirektes Versperren von Studienzugängen schränkt zusätzlich die persönliche Entwicklung des Einzelnen ein. Jede*r sollte frei entscheiden dürfen welchen Bildungsweg sie oder er einschlägt.*

Zumal die Erfolge bisher eher beschaulich sind. Das Handelsblatt berichtet im Juli 2022 vom „Ende des Akademikerwahns“, konstatiert jedoch, dass sich der Mangel allenfalls gleichmäßig verteilt habe. Nach dem Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF) gebe es nach wie vor keine Anzeichen von „Überakademisierung“. Vor der „Vernachlässigung der beruflichen Bildung“ warnte hingegen in diesem Artikel der Philosophie-Professors an der Ludwig-Maximilians-Universität München Julian Nida-Rümelin. Diese beginnt allerdings nicht erst bei der Frage nach Ausbildung oder Studium. Schon die schulische Ausbildung ist nicht ausgelegt um Handwerkliche Fähigkeiten zu vermitteln. Zum Beispiel können Produktionsabläufe oder Herstellungsprozesse in unserem Schulsystem schwer in den Lehrinhalt integriert werden. Der Lehrer*innenmangel verstärkt diesen Effekt noch zusätzlich dadurch, dass das Hauptaugenmerks auf Naturwissenschaftliche Fächer liegt, im Praktischen Bereich als erstes Stunden gekürzt werden. Und es fehlt an Werkenlehrer*innen.

Durch unsere jetzige praxisferne schulische Ausbildung entwickelt sich ein zunehmender Zwiespalt: Aus fehlenden Grundkenntnissen von Arbeitsabläufen und Werkstoffen, sowie erhöhten Materialkosten resultieren erhöhte Qualitätserwartungen vom Verbraucher. Dem steht eine fehlende Wertschätzung der Produkte und dessen Erzeuger gegenüber.

Unterricht in Form eines polytechnischen Schulsystems, beziehungsweise des fakultative Kursunterrichts, angepasst an die Herausforderungen unserer Zeit und mit einem Gesamtschulkonzept verbunden, wäre ein guter Ansatz um diese Kluft zu schließen. Regionale Betriebe könnten hier eingebunden werden. Das hilft bei der Steigerung der Wertschätzung vor dem Handwerk und vermittelt potenzielle Auszubildende.

Durch die Komplexität des Handwerks ist eine besser vorbereitende schulische Ausbildung folgerichtig und auch das Abwerben von Abiturient*innen, wenn auch falsch, sehr naheliegend. Die Herangehensweise von der anderen Seite, eine Akademisierung der Handwerksausbildung ist hier allerdings der bessere Weg. Eine Gleichsetzung der weiterführenden Ausbildung im Handwerk muss mit denen im Studium gleichgesetzt werden und sich auf Augenhöhe begegnen. Das erfordert eine grundlegende Änderung und Erweiterung des bisherigen Ausbildungswegs.

Häufig wird hingewiesen, dass der Arbeitskräftemangel dazu führt, dass viele ungelernete Arbeitnehmer*innen sofort und ohne Ausbildung in den Betrieben und Unternehmen ihrem Erwerb nachgehen. Durch den wirtschaftlichen Druck fehlen die zeitlichen und finanziellen Ressourcen eine Ausbildung zu gewährleisten. Um diesen Menschen und den Unternehmen eine qualitätssichernde Grundlage zu schaffen wäre ein schulische fundamentale Handwerksausbildung in den jeweiligen Grundrichtungen von einem oder anderthalb Jahren in Vollzeit durch die Handwerkskammern überlegenswert. Berufsfachschulen können hier ein Instrument sein. Darauf kann modular der Gesellenbrief mit Anrechnung der Ausbildungszeit und dann später Meisterbrief aufgebaut werden. Das würde auch bei einer darauffolgenden dualen Ausbildung den Ausbildungsbetrieben enorm entlasten. Die Hürden für den Einstieg ins Handwerk würden gesenkt werden, da eher die Möglichkeit zum Erwerb von Grundkenntnissen bestehen würde. Strukturell könnte dieser Ansatz mit dem Abitur gleichgesetzt werden und würde sich mit dem Prinzip der Gesamtschule ergänzen. Ein Blick in die Schweiz mit ihren Berufsmaturität kann als Inspiration dienen.

*Ein erster wichtiger Schritt ist das Einführen eines BAföG-gestütztes Meisterstudium. Meisteranwerber*innen müssen die gleichen Voraussetzungen vorfinden, wie es bei Studierenden der Fall ist. Eine Meisterausbildung muss auch ohne Betriebszugehörigkeit möglich sein.*

Nur ein Meisterzuschuss ist nicht ausreichend.

In der momentanen Ausführung wird bestätigt, dass in den regulären Meisterkursen meist wenig praktisches Fachwissen vermittelt werden kann. Daher ist es zunächst wichtig vor Zulassung zum Meisterbrief eine Mindestanzahl an Gesellenjahren zu verlangen, um die Meisterausbildung auf die zu vermittelten Schwerpunkte Betriebsführung, Betriebswirtschaft und gesetzliche Bestimmungen und Normen zu lenken. Die Ausübung des Meisters bedingt einen Reifeprozess, vom Lehrling, über den

Gesellen, zum Meister. Bisher wird die Ausbildung, aus Sicht und Schwerpunkte der Innungen, von den Handwerkskammern vorgenommen und durch die jeweiligen Innungen und deren Innungsmeister*innen, von den Handwerkskammern berufen, abgenommen. Dadurch kann es keine festgelegte und vergleichbare Ausbildungsnorm geben. Es braucht einen verbindlichen Lehrplan und Prüfungskatalog mit Prüfungsprotokollen, erstellt und kontrolliert vom Landesamt für Schule und Bildung Sachsen, unter einer gleichberechtigten Einbeziehung der Handwerkskammern und der Innungen. Hier stoßen die hauptberuflich arbeitende und praxisfern wahrgenommene Handwerkskammern auf die Meister*innen der Innungen, die sich dort ehrenamtlich betätigen. Diese, aus der Doppeltstruktur entstehende Spannungsfeld ist nicht abstreitbar. Obwohl die Handwerkskammern durch ihre gute Grundausstattung eine relativ solide Ausbildung ermöglichen kann, fehlen Lehrlinge, besonders im ersten Lehrjahr, ein Großteil der Zeit in den Ausbildungsbetrieben. Daher sind die Lehrlinge in der Regel nicht so in der Praxis einsetzbar, wie dies erforderlich und von den Innungen und den Handwerksbetrieben gewünscht wäre. Der Ausbildungsstandart hinkt dem Alltagsbetrieb hinterher. Ein Neustrukturierung und Nachregulierung entgegen des Hoheitsanspruchs der Handwerkskammern wird hier notwendig sein.

Den bestehenden Frust auf Seiten der Betrieb ist nachvollziehbar. Es herrscht Enttäuschung über die fehlende Rückkopplung zu den Handwerksbetrieben macht sich nicht nur speziell in der Ausbildung von Fachkräften bemerkbar. Die Kammern werden somit oft nicht als Vertretungen der kleineren Betriebe und oder gar deren Beschäftigten wahrgenommen. Da die Handwerkskammern, anders als die im Ehrenamt arbeitenden Innungen welche dadurch ihren Praxisbezug ihre Stärken besitzen, hauptamtlich arbeiten liegen hier theoretisch die Reserven um das Handwerk im Allgemeinen zu managen. Anders als es häufig den Anschein erweckt muss das Hauptaugenmerk auf die kleineren Betriebe - die in der Summe den größten Teil des Handwerks repräsentieren - liegen in dem die Repräsentanten die Lobbyarbeit für diese übernehmen. Dabei wird sich der Nachwuchsmangel, gerade in Bezug auf die verstärkt bevorstehenden Betriebsübernahmen im Osten des Landes, noch zusätzlich verschärfen. Die Meister*innen, die sich zur Zeit der Wende selbstständig gemacht haben werden die nächsten Jahre in den Ruhestand gehen. Sofern das möglich ist.

Rente im Handwerk

Handwerksberufe sind mit einer körperlichen Mehrbelastung verbunden. Ein weiterer Grund für fehlende Interessierten im Handwerk ist die düstere Perspektive ob und in welchen körperlichen Zustand man den Ruhestand erreichen wird. Berufskrankheiten und bleibende - oft - körperliche Schäden sind keine Seltenheit. Der Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht vielen einen weniger belastenden Beruf auszuwählen.

*Selbstständige Handwerker*innen können nur selten freiwillig in die Rentenkasse einzahlen. Das Erzeugen von Werten in Form seines Unternehmens, welches man zur Altersrente an die Nachfolger*innen verkauft funktioniert in der Form nicht mehr, da oftmals keine Betriebsübergaben mehr stattfinden können aufgrund des Nachwuchsproblems. Die klassische Altersvorsorge für Selbstständige im Handwerk funktioniert nicht mehr. Daher müssen zukünftig auch Selbstständige in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen oder ihnen die Möglichkeit einer bezahlbaren Teilnahme an der Solidarleistung – Rente – geschaffen werden. Auch ist das Erreichen des Renteneintrittsalters für viele Handwerker*innen in Ausübung ihres Berufes kaum zu erreichen. Eine häufig diskutierte Erhöhung dessen verlängert nur die Zeit der beruflichen Unsicherheit und verstärkt das Risiko von Altersarmut nur zusätzlich. Hier muss der Renteneintritt individuell auf die Anforderungen in den jeweiligen Bereichen angepasst werden.*

Das Abschreckungspotenzial für Nachwuchs ist hier enorm und verschärft die Lage im Handwerk. Exemplarisch ist für die Fliesenleger*in und die Dachdecker*in, die noch weit vor dem Erreichen des Mindestalters körperlich nicht mehr in der Lage sind ihren Beruf auszuüben. Unterm Strich ist die Situation im Bereich des Handwerkernachwuchs keinesfalls Ausweglos. Der enorme Zulauf bei zum Beispiel DIY-Projekten zeigt, dass das Interesse an handwerklicher Tätigkeit grundsätzlich in der Breite der Bevölkerung vorhanden ist.

Kernelement - Mitbestimmung

Um das Image des Handwerks zu verbessern ist es existenziell die Mitbestimmung der in den Unternehmen Arbeitenden zu ermöglichen oder auszubauen. Nur eine Teilhabe an Betriebsabläufen und Entscheidungen entwickelt Führungskräfte und animiert sich stärker in den jeweiligen Betrieb einzubringen. Das Betriebsklima verbessert sich, das Handwerk wird attraktiver und als positiver Nebeneffekt können sich potenzielle Sukzessor*innen näher mit der Materie einer Unternehmensführung auseinandersetzen.

Grundsätzlich können alle Arbeitnehmer*innen einen Betriebsrat gründen. Zur Gründung reichen drei Beschäftigte. Mindestens fünf Beschäftigte müssen im Betrieb wahlberechtigt sein. Von ihnen müssen drei die Voraussetzung zur Kandidatur erfüllen.

Durch die Kleinteiligkeit ist die Betriebsratsgründung in vielen sächsischen Betrieben von vorn herein ausgeschlossen. Das ist klar zu kritisieren. Das Land Sachsen muss sich für eine Veränderung der gesetzlichen Regelung stark machen. Durch eine Verringerung der Mindestanforderung, durch

betriebsübergreifende Betriebsräte in branchengleichen regional verbundenen Betrieben oder einer anderen Möglichkeit dies zu verändern sollte Gegenstand der Debatte sein.

Leider stehen viele Betriebsführungen einer Partizipation ihrer Betriebsangehörigen äußerst kritisch gegenüber. Die Vorteile einer betrieblichen Mitbestimmung wie das Einbinden des Kollektivwissens und Verbesserung des Betriebsklimas und damit die Mitarbeiter*innenbindung ist unabdingbarer Bestandteil moderner Betriebsführung. Die Sensibilisierung, Aufklärung und Schulung muss Gegenstand von Weiterbildungsangeboten und Ausbildung werden.

Industrie als Konkurrent in der Mitarbeiterbindung

Der ausufernde Fachkräftemangel führt auch zu einem intensiven Abwerben von frisch ausgebildeten Handwerker*innen ohne, wie bei langjährigen Betriebszugehörigkeiten eher der Fall, tieferer Unternehmensbindung, durch Industriebetriebe. Gerade in kleinen Handwerksfirmen ist die Ausbildung von Nachwuchs ein finanzieller und zeitaufwendiger Kraftakt. Die durch die Industrie offerierten Rahmenbedingungen, wie hohes Einstiegsgehalt und flexibleren Arbeitsbedingungen, kann das kleinteilig strukturierte Handwerk nicht viel als Gegengewicht in die Waagschale werfen.

Um kleine Handwerksbetriebe vor großem finanziellem Schaden durch Abwerben frisch ausgebildeter Fachkräfte durch die Industrie zu schützen, muss eine Refinanzierung der entstandenen Aufwendungen stattfinden.

Es ist wichtig die Motivation für eine Ausbildung hoch zu halten und eventuelle perspektivisch entstehende Schäden abzufedern.

Inklusion im Handwerk

Auch Inklusion kann einen kleinen Teil zur Entlastung der Handwerksbetriebe beitragen. Leider werden außerhalb von Behindertenwerkstätten und deren Außenarbeitsplätze noch zu wenige Menschen mit Handicap beschäftigt. Dabei ist es wichtig ihnen einen gleichberechtigtes Arbeitsumfeld schaffen zu können. Löhne müssen außerhalb der Kostendeckung gezahlt und die Betriebe hierbei unterstützt werden. Das oberste Ziel ist hier die Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Zwar ist diese Perspektive in den Statuten der verantwortlichen Institutionen verankert, wird aber in der Realität zu selten umgesetzt. Zu viele Akteur*innen profitieren von niedrigen Löhnen außerhalb jeglichen Mindestlohns. Selbst hier wird mit hohem Kosten- und Konkurrenzdruck Behindertenwerkstätten untereinander und mit Billiglohnländern ausgespielt um den eigenen Profit der größeren Wettbewerbsteilnehmern, häufig in der Industrie, zu erhöhen. Eine logische Schlussfolgerung daraus ist, dass besonders effektiv arbeitende Menschen, die für den primären Arbeitsmarkt und damit angemessener Bezahlung geeignet wären, diesen Schritt bewusst verwehrt wird. Auch Behindertenwerkstätte müssen kostendeckend wirtschaften.

Profitdenken hat bei der Arbeit mit behinderten Menschen nichts verloren.

Die Handwerkskammern bieten hierfür Inklusionsberatungen an. Ohne diese Arbeit bewerten zu wollen, sollte hierfür ein Beispiel eines ehemaligen Bereichsleiter einer Behindertenwerkstatt exemplarisch genannt werden. Dieser wollte einen Maschinenlehrgang für seine Gruppe über eine Handwerkskammer anbieten. Trotz, dass die Personen in der Lage gewesen wären ihre alltägliche Arbeit von der zuständigen Handwerkskammer verifiziert zu bekommen, lehnte diese die für den Arbeitsmarkt wichtige Qualifikation ab. Einbinden von Studiengängen wie Inklusionspädagogik oder Organisationsentwicklung und Inklusion einbeziehend in die Handwerkskammern könnten Voraussetzung für eine wirkliche Weiterentwicklung unterstützen und dem Handwerk helfen, wenn es denn von den Ausübenden Akteuren gewollt ist. Das müssten die Handwerkskammern eine höhere Kooperationsfähigkeit zeigen.

Migration im Handwerk

Der Bedarf an Arbeitskräften kann trotz des Hebens von Reserven allein durch den heimischen Arbeitsmarkt nicht gedeckt werden. Die demographische Entwicklung in Sachsen steht dem unversöhnlich gegenüber. Daher ist eine Zuwanderung zwingend notwendig. Die sächsische Staatsregierung handelt leider entgegen ihren Zusagen gegenüber den Handwerksverbänden. Forderungen nach stärker Regulierung der Zuwanderung, Obergrenzen und verstärkte Abschiebungen sind Realität und stehen den Aussagen zu Ausbildung und Integration von ausländischen Arbeitskräften entgegen. Dieser Widerspruch ist offensichtlich.

Es müssen Asylsuchenden unabhängig ihres Status die Teilhabe am Arbeitsmarkt und an Ausbildung ermöglicht werden. Für die Planungen der Betriebe ist eine Bleibesicherheit für Menschen mit einem festen Arbeitsplatz oder in Ausbildung unabdingbar. Unabhängig dessen ist der Vorstoß, Asylbewerber welche nach 2014 nach Deutschland kamen, grundsätzlich anzuerkennen vollkommen richtig. Arbeit

ist Integration für beides Seiten. Verständnisgewinn gegenüber fremd wirkenden Menschen ist gerade im ländlichen Raum in Sachsen notwendig und kann auf dieser Ebene geschehen. Gerade die Betriebsgrößen in häufig familiärem Umfeld könnte für eine nachhaltige Integration und Spracherwerb sorgen. Die Verbindung aus Arbeitsumfeld, Betätigung und handwerkliche Stofflichkeit ist ideal.

Das gezielte Abwerben von Fachkräften im Ausland schwächt die Wertschöpfung vor Ort und sorgt für prekäre Verhältnisse in den Ländern. Der entgegengesetzte Weg, Menschen die den Weg schon zu uns gefunden haben, auch die Möglichkeit zu geben sich hier auszubilden ist im ersten Schritt der bessere Weg. Trotzdem sollte der Weg für eine Arbeitsmigration offen sein. Auch die Leistungen, die hier im Handwerk geleistet werden müssen anerkannt werden. Eine verstärkte Unterstützung der Handwerkskammern durch Integrationsklassen und Sprachkursen gepaart mit vorher skizzierten Ausbildungsmodell ist wünschenswert.

Zukunftsperspektive – KI im Handwerk

Künstliche Intelligenz wird zwangsläufig auch im sächsischen Handwerk Einzug halten. Noch ist schwer abzusehen welchen Umfang und Form dies annehmen wird. Sicher ist zumindest, dass eine Rationalisierung der Arbeitsabläufe stattfinden wird.

Um Betriebe, die weiter auf die Beschäftigung von Menschen setzten und dem Trend der Automatisierung und deren Wegfall von Arbeitsplätzen entgegenzutreten, zu schützen, ist es von hoher Bedeutsamkeit die Besteuerung von Arbeitsplätzen und automatisierter Produktion in Einklang zu bringen. Traditionelle Betriebsstätte dürfen nicht durch höhere Abgaben bestraft werden.

Zusammenfassung

- (1) Politik muss mehr Handwerk sein.
- (2) Auf dem Markt herrscht kein Energie- oder Rohstoffmangel.
- (3) Die Preise sind zu großen Teilen Ergebnis von Spekulationen und bewusstes Zurückhalten von Ressourcen der Erzeuger und Zwischenhändler um eine Gewinnmaximierung zu erzielen. Hier muss eingegriffen und betriebswichtige Rohstoff- und Arbeitsmittelpreise auf einem Vorkrisenniveau vergleichbaren Stand gedeckelt werden.
- (4) Man kann davon sprechen, dass Abbau von Bürokratie und die Unterstützung in administrativen Abläufen in Handwerksbetrieben nicht nur deren Entlastung, sondern auch eine Förderung von Feminismus ist. Aufgabe des Land Sachsen und der Handwerkskammern muss es sein, komplizierte Regelungen und Gesetze verständlich an die Handwerker*innen zu bringen und kostenfreie, sowie qualitativ hochwertige Schulungen in angemessener Menge anzubieten.

- (5) Im sächsischen Vergabegesetz fehlt nach wie vor eine externe Kontrolle der vorgelegten Kalkulationen. Daraus resultieren nicht nachvollziehbare Preise und fehlende Flexibilität der Vergabemöglichkeiten bei unterschiedlichen Voraussetzungen vor Ort. Hier muss in die geplanten Veränderungen des Vergabegesetzes für Land UND Kommune nach 9 Jahren Diskussion endlich angegangen und neben einer fairen Bezahlung nach Tarif und Einhaltung von Umweltstandards, dringend angepasst werden.
- (6) Betriebe sind nur dann gezwungen sich an, von Innungen und Gewerkschaft ausgehandelten Tarifen zu binden, wenn sie Mitglied dieser Innung sind oder der Tarifvertrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes als Allgemeingültig erklärt wurde. Hier gibt es enormen Nachholbedarf um das Lohnniveau zwischen den Bundesländern, ganz konkret zwischen Ost und West aufzuheben. Tarifverträge müssen solidarisch für alle in den jeweiligen Branchen verbindlich gelten. Das damit gewonnenen Gewicht der Tarifverträge wird helfen, die bisher geringe Verankerung der Gewerkschaften im Handwerk zu erhöhen. Effektiver Schutz vor Lohndumping wird auch zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in bisher in Konkurrenz stehenden Regionen führen. Die Qualität der Leistungen wird erhöht, Ausschuss minimiert – das kann einen ökologischeren Beitrag zum bevorstehenden Transformationsprozess sein. Weniger aber dafür langlebige und hochwertige Produkte.
- (7) Das schlechte Image des Handwerks in Sachsen ist Folge einer jahrelang verfehlten Bildungspolitik, angefangen in Schule und weitergeführt in der Ausbildung. Hier hilft keine halbherzige Imagekampagne, sondern eine tiefgreifende Bildungsreform.
- (8) Es ist nicht sinnvoll eine Kongruenzsituation zwischen Ausbildung und Studium zu erzeugen. Wir brauchen Studierende ebenfalls dringend für den Erhalt des Wirtschaft- und Entwicklungsstandorts Deutschland. Ein indirektes Versperren von Studienzugängen schränkt zusätzlich die persönliche Entwicklung des Einzelnen ein. Jede*r sollte frei entscheiden dürfen welchen Bildungsweg sie oder er einschlägt.
- (9) Durch unsere jetzige praxisferne schulische Ausbildung entwickelt sich ein zunehmender Zwiespalt: Aus fehlenden Grundkenntnissen von Arbeitsabläufen und Werkstoffen, sowie erhöhten Materialkosten resultieren erhöhte Qualitätserwartungen vom Verbraucher. Dem steht eine fehlende Wertschätzung der Produkte und dessen Erzeuger gegenüber. Unterricht in Form eines polytechnischen Schulsystems, beziehungsweise des fakultative Kursunterrichts, angepasst an die Herausforderungen unserer Zeit und mit einem Gesamtschulkonzept verbunden, wäre ein guter

Ansatz um diese Kluft zu schließen. Regionale Betriebe könnten hier eingebunden werden. Das hilft bei der Steigerung der Wertschätzung vor dem Handwerk und vermittelt potenzielle Auszubildende.

- (10) Ein erster wichtiger Schritt ist das Einführen eines BAföG-gestütztes Meisterstudium. Meisteranwerber*innen müssen die gleichen Voraussetzungen vorfinden, wie es bei Studierenden der Fall ist. Eine Meisterausbildung muss auch ohne Betriebszugehörigkeit möglich sein.
- (11) Selbstständige Handwerker*innen können nur selten freiwillig in die Rentenkasse einzahlen. Das Erzeugen von Werten in Form seines Unternehmens, welches man zur Altersrente an den Nachfolger verkauft funktioniert in der Form nicht mehr, da oftmals keine Betriebsübergaben mehr stattfinden können aufgrund des Nachwuchsproblems. Die klassische Altersvorsorge für Selbstständige im Handwerk funktioniert nicht mehr. Daher müssen zukünftig auch Selbstständige in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen oder ihnen die Möglichkeit einer bezahlbaren Teilnahme an der Solidarleistung – Rente – geschaffen werden. Auch ist das Erreichen des Renteneintrittsalters für viele Handwerker*innen in Ausübung ihres Berufes kaum zu erreichen. Eine häufig diskutierte Erhöhung dessen verlängert nur die Zeit der beruflichen Unsicherheit und verstärkt das Risiko von Altersarmut nur zusätzlich. Hier muss der Renteneintritt individuell auf die Anforderungen in den jeweiligen Bereichen angepasst werden.
- (12) Durch die Kleinteiligkeit ist die Betriebsratsgründung in vielen sächsischen Betrieben von vorn herein ausgeschlossen. Das ist klar zu kritisieren. Das Land Sachsen muss sich für eine Veränderung der gesetzlichen Regelung stark machen. Durch eine Verringerung der Mindestanforderung, durch betriebsübergreifende Betriebsräte in branchengleichen regional verbundenen Betrieben oder einer anderen Möglichkeit dies zu verändern sollte Gegenstand der Debatte sein.
- (13) Um kleine Handwerksbetriebe vor großem finanziellem Schaden durch Abwerben frisch ausgebildeter Fachkräfte durch die Industrie zu schützen, muss eine Refinanzierung der entstandenen Aufwendungen stattfinden.
- (14) Auch Inklusion kann einen kleinen Teil zur Entlastung der Handwerksbetriebe beitragen. Leider werden außerhalb von Behindertenwerkstätten und deren Außenarbeitsplätze noch zu wenige Menschen mit Handicap beschäftigt. Dabei ist es wichtig ihnen einen gleichberechtigtes Arbeitsumfeld schaffen zu können. Löhne müssen außerhalb der Kostendeckung gezahlt und die Betriebe hierbei unterstützt werden. Das oberste Ziel ist hier die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Profitdenken hat bei der Arbeit mit behinderten Menschen nichts verloren.

(15) Es muss Asylsuchenden unabhängig ihres Status die Teilhabe am Arbeitsmarkt und an Ausbildung ermöglicht werden. Für die Planungen der Betriebe ist eine Bleibesicherheit für Menschen mit einem festen Arbeitsplatz oder in Ausbildung unabdingbar. Unabhängig dessen ist der Vorstoß, Asylbewerber welche nach 2014 nach Deutschland kamen, grundsätzlich anzuerkennen vollkommen richtig. Arbeit ist Integration für beides Seiten. Verständnisgewinn gegenüber fremd wirkenden Menschen ist gerade im ländlichen Raum in Sachsen notwendig und kann auf dieser Ebene geschehen. Gerade die Betriebsgrößen in häufig familiärem Umfeld könnte für eine nachhaltige Integration und Spracherwerb sorgen. Die Verbindung aus Arbeitsumfeld, Betätigung und handwerkliche Stofflichkeit ist ideal.

(16) Um Betriebe, die weiter auf die Beschäftigung von Menschen setzten und dem Trend der Automatisierung und deren Wegfall von Arbeitsplätzen entgegenzutreten, zu schützen, ist es von hoher Bedeutsamkeit die Besteuerung von Arbeitsplätzen und automatisierter Produktion in Einklang zu bringen. Traditionelle Betriebsstätte dürfen nicht durch höhere Abgaben bestraft werden.