



Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Zwischen Fachkräftemangel und Transformation

5 Punkte zur tarifpolitischen Zukunft im Handwerk

Ein Positionspapier des IG Metall Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt zum Handwerk zwischen
Fachkräftemangel und Transformation



November 2023

Das Handwerk zwischen Fachkräftemangel und Transformation

Das Handwerk mit seinen *Zukunftsmonteuren* ist der zentrale Akteur der Klimawende und der Schlüssel bei der notwendigen Transformation unserer Wirtschaft. Die ambitionierten Ziele einer dekarbonisierten Zukunft sind ohne sie nicht denkbar. Ob bei der Installation von Wärmepumpen, Photovoltaikanlagen oder Smart-Home, ob das Herstellen von Leitungsnetzen quer durch die Republik, der Realisierung einer Ladeinfrastruktur für die E-Mobilität oder der energetischen Sanierung: gut ausgebildete Fachkräfte sind der Schlüssel und notwendig für eine erfolgreiche Umsetzung.

Bereits seit 2015 gibt es im deutschen Handwerk mehr offene Stellen, als arbeitssuchende Handwerkerinnen und Handwerker.¹ Im Jahr 2022 gab es durchschnittlich 236.818 offene Stellen in Handwerksgewerken, die bundesweit nicht besetzt werden konnten. Dem standen nur 121.993 Arbeitslose mit fachspezifischer Ausbildung gegenüber.² Besonders betroffen ist der Bereich Bauelektrik und die Sanitär-, Heizung-, und Klimatechnik: 8 von 10 offenen Stellen konnten 2022 nicht besetzt werden.³

Neben dem umgreifenden Veränderungsprozess im Zuge der Transformation, ist daher allem voran der sich zuspitzende Fachkräftemangel eine der größten Herausforderungen der Zukunft.

Schmalspurausbildungen, wie derzeit von vielen Akteuren gefordert, sind keine Antwort auf den Fachkräftemangel. Diese Maßnahmen werden den komplexen Anforderungen in keiner Weise gerecht. Die duale Ausbildung ist im Handwerk der Schlüssel zur Bewältigung der zukünftigen Aufgaben. Neben den bildungspolitischen Akteuren ist insbesondere die Politik gefordert diese zu stärken, statt ihre Hoffnung auf Kurzqualifizierungen und Schmalspurausbildungen zu legen.

Der IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt definiert folgende 5 Punkte für eine erfolgreiche Zukunft im Handwerk:

- 1. Gewinnung von Fachkräften und Erschließung neuer und klassischer Zielgruppen durch attraktive tarifliche Arbeitsbedingungen und proaktiver Karriereplanung**
- 2. Aktivierung digitaler Potenziale im Handwerk 4.0**
- 3. Zuwanderung und Integration Geflüchteter als Chance für das Handwerk verstehen**
- 4. Potenziale junger Menschen durch Einstiegsqualifizierung fördern und Fachkräfte von morgen gewinnen**
- 5. Vorurteile abbauen und Berufsorientierung in den Schulen durch Ausbildungsbotschafter aufbauen und stärken**

¹ KOFA Kompakt 5/2022, Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk

² KOFA Kompakt 5/2023, Fachkräftemangel und Ausbildung im Handwerk

³ ebenda

1. Gewinnung von Fachkräften und Erschließung neuer und klassischer Zielgruppen durch attraktive tarifliche Arbeitsbedingungen und proaktiver Karriereplanung

- Die Tarifbindung im Handwerk muss ausgebaut und gestärkt werden. Es braucht flächendeckend attraktive Entgelte und vor allem Arbeitszeiten, die zum Leben passen, um auch mehr Frauen von einer Karriere im Handwerk zu überzeugen.
- In die Industrie abgewanderte Fachkräfte müssen als Chance verstanden werden, sie für das Handwerk zurückzugewinnen. Dafür müssen Ängste und Vorbehalte durch gute tarifliche Bedingungen abgebaut, Mitbestimmungsmöglichkeiten geschaffen und Fortbildungsangebote bereitgestellt werden.
- Gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie eine echte Gleichstellung der Geschlechter machen das Handwerk auch für Frauen attraktiver.
- Weiterbildung, Qualifizierung und eine proaktive Karriereplanung machen den Verbleib im Handwerk für Fachkräfte attraktiv und bilden eine echte Alternative zum Studium nach der Ausbildung oder zur Abwanderung in die Industrie.

Das Handwerk leistet traditionell einen wesentlichen Beitrag zur beruflichen Qualifizierung: Ein Drittel aller Auszubildenden in Deutschland befinden sich in diesem Wirtschaftszweig.⁴ Doch nicht alle Fachkräfte, die eine Ausbildung im Handwerk erfolgreich abschließen, bleiben auf Dauer dort. Die **Abwanderung in andere Wirtschaftsbereiche**, insbesondere in die Industrie, ist seit Mitte der 2000er Jahre deutlich angestiegen. Bis zum Ende der 90er Jahre, verblieb etwa die Hälfte der Beschäftigten in den jeweiligen Handwerksberufen. Aktuell ist dieser Anteil auf unter 40 Prozent gesunken. Ein Viertel der im Handwerk ausgebildeten ist später dauerhaft in der Industrie tätig. Hier insbesondere in den Bereichen der Metall- und Elektroindustrie.⁵

Das Interesse der Industrie an gut ausgebildeten Fachkräften ist groß. Sie locken mit zumeist höheren Entgelten bei geringerer Arbeitszeit. Bis in die **1980er Jahre hinein, waren die Löhne im Handwerk und der Industrie auf einem Niveau.**⁶ Erst in den 1990er Jahren haben sich die Einkommen im Handwerk von denen in der Industrie abgekoppelt. Heute besteht ein Unterschied von bis zu 1.000 Euro pro Monat.⁷ Hier heißt es für die Handwerksbranchen nachzuziehen und die **Entgelte deutlicher anzuheben**. Insbesondere bei den **Ausbildungsvergütungen** hängen viele Branchen noch hinterher. So verdient ein Kfz-Mechatroniker in seiner Ausbildung in der Industrie bis zu 200 Euro mehr pro Monat als sein Kollege aus dem Handwerk.⁸

⁴ Statista, 07.07.2023

⁵ Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk: Die Arbeitsmarktmobilität von handwerklichen Nachwuchskräften, 2016

⁶ boeckler.de: Lohndumping im Handwerk, 10/2013

⁷ ebenda

⁸ eigene Daten

Zudem bietet die Industrie häufig weitreichende tarifliche Bedingungen zur **Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Aufstiegs- und Fortbildungsqualifizierungen**. Der Wunsch junger Menschen nach mehr Zeitsouveränität ist in der Industrie häufig verwirklicht, im Handwerk allerdings zumeist noch nicht angekommen. Vereinzelt führen jetzt immer mehr Handwerksbetriebe neue Arbeitszeitmodelle ein. Die **4-Tage-Woche** ist in aller Munde und bietet nicht nur eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber, sondern steigert zu gleich die Produktivität und senkt den Krankenstand. Hier heißt es für die Sozialpartner aktiv zu werden, um auf dem angespannten Fachkräftemarkt auch flächendeckend mit **guten tariflichen Bedingungen attraktiv** zu sein.

In den kommenden Jahren wird sich der **Transformationsprozess der Industrie** intensivieren. Schon heute stehen daher in vielen Betrieben industrielle Arbeitsplätze zur Disposition. Die einmal **in die Industrie abgewanderten Handwerkerinnen und Handwerker** zurückzugewinnen ist daher ebenso eine Chance wie auch Mammutaufgabe. Zunächst heißt es mit **guten tariflichen Arbeitsbedingungen** diese Menschen erneut vom Handwerk zu überzeugen. Viele befürchten einen deutlichen Rückschritt, vor allem beim Entgelt und ihren Mitbestimmungsrechten. Zum anderen braucht es nach einer langen Zeit in der Industrie **Nachschulungen und Qualifizierungen**, um auf den aktuellen Stand der Technik zu gelangen. Hier sind Angebote der Handwerkskammern und der Innungen unerlässlich. Darüber hinaus braucht es auch einen Kulturwandel bei den Betriebsinhabern, um Weiterbildungsangebote auch direkt in den Betrieben anzubieten.

Zudem fehlt es in vielen Handwerksunternehmen an **Betriebsräten**. Industriebeschäftigte sind häufig eine Mitbestimmung durch ihre gewählten Interessenvertreter gewohnt. Manch ein Unternehmer im Handwerk empfindet die Gründung eines Betriebsrates auch heute noch als persönlichen Angriff. Hier muss sich die Einstellung vieler Inhaber hin zu einer **demokratischen Mitbestimmungskultur** wandeln.

Angemessene Entgelte und vor allem flexible Arbeitszeitmodelle, die eine ausgewogene Work-Life-Balance ermöglichen, werden in Zukunft von immer größerer Bedeutung sein. **Junge Frauen** werden sich eher für eine Ausbildung und Karriere im Handwerk entscheiden, wenn die **Gleichstellung der Geschlechter** nicht nur gepredigt, sondern auch gelebt wird. Es braucht **verbindliche tarifliche Bedingungen** für Equal-Pay zwischen den Geschlechtern, für Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung von Kindern, zur Wiedereingliederung und Qualifizierung nach der Elternzeit oder auch finanzielle Zuschüsse für die Kinderbetreuung. Technischer Fortschritt und gesundheits- und kraftschonende Unterstützungssysteme eröffnen jungen Frauen auch im Handwerk echte Perspektiven, so ist die Arbeit im Handwerk bei weitem nicht mehr so körperlich anstrengend wie früher. Das **Potenzial der stillen Reserve ist enorm und eine wahre Chance** für das Handwerk.

Gesellinnen und Gesellen, die im späteren Erwerbsverlauf eine Fortbildung zum Techniker, Meister oder Fachwirt absolvieren, bleiben dem Handwerk eher treu. Neben guten Entgelten und Arbeitszeiten, die zum Leben passen, sind daher auch **Aufstiegs-**

und Karrieremöglichkeiten ein wichtiger Baustein, um junge Menschen aller Geschlechter für das Handwerk zu begeistern. Eine **frühzeitige, transparente und proaktive Karriereplanung direkt nach der Ausbildung** kann die Attraktivität des Handwerks und die Verbleibwahrscheinlichkeit signifikant steigern. Dazu braucht es **verbindliche tarifliche Regelungen zur Weiterbildung, Qualifizierung und Karriereplanung** des einzelnen Beschäftigten, inklusive der Übernahme von Fortbildungskosten und der bezahlten Freistellung. Mit dem Tarifvertrag *DTQ – Demografie, Transformation, Qualifizierung* - haben die Sozialpartner im Metall verarbeitenden Handwerk in Niedersachsen einen ersten Meilenstein gelegt.

2. Aktivierung digitaler Potenziale im Handwerk 4.0

- **Eine konsequente Digitalisierung in einem Handwerk 4.0 bietet Potenziale bei der Produktivitätssteigerung und wirkt so dem Fachkräftemangel entgegen.**
- **Hierzu ist eine frühzeitige Einbindung und Beteiligung der Beschäftigten notwendig, die durch passgenaue Qualifizierung und Weiterbildung auf dem Weg der Digitalisierung mitgenommen werden müssen.**
- **Handwerkslotsen nach dem Vorbild der niedersächsischen Transformationslotsen können helfen, in der Belegschaft Potenziale zu heben und Kompetenzen für ein Handwerk 4.0 zu stärken.**
- **Tarifverträge bieten hier die Chance, die Mitbestimmung der Beschäftigten zu regeln und sie zu beteiligen.**

Die Digitalisierung bietet enorme **Potenziale für Produktivitätssteigerungen** auf den Baustellen und in der Planungsphase. Zum Beispiel durch den verstärkten Einsatz von Building Information Modeling (BIM), digitaler Vernetzung der unterschiedlichen Gewerke, Werkzeuge und Werkstücke, oder durch das Arbeiten mit Datenbrillen, Sensorik, Argument Reality, 3D-Druck, Vermessungs-Drohnen und vielem mehr. Zwei Drittel der Handwerksbetriebe setzen auf die Nutzung digitaler Technologien und Anwendungen. 55 Prozent der Betriebe sagen heute schon, dass die Digitalisierung ihre Existenz sichert.⁹

Die Zusammenarbeit mit Auftraggebern, Behörden, Lieferanten aber auch Endkunden können so deutlich optimiert werden. Gezielt eingesetzte Digitalisierung kann Arbeitsabläufe im Betrieb effizienter gestalten, sodass diese auch mit dem vorhandenen Personal bewältigt werden können. Gerade die kleineren Handwerksbetriebe sollten zudem die **vorhandenen Potenziale ihrer Beschäftigten in der digitalen Welt nutzen und diese frühzeitig und aktiv in ihre betriebliche Digitalisierungsstrategie einbinden.**

Die Einführung neuer Technologien und digitaler Arbeitsweisen bedarf zunächst auf Inhaberseite einer hohen Transparenz des Entwicklungsprozesses sowie der Offenheit, die Beschäftigten durch gezielte Weiterbildung und Qualifizierungsangebote auf

⁹ zdh.de/ueber-uns/fachbereich-wirtschaft-energie-umwelt/digitalisierung-im-handwerk/das-handwerk-in-deutschland-wird-digitaler/, letzter Zugriff 31.07.2023

dem Weg der betrieblichen Veränderung mitzunehmen. Was nützt eine VR-Brille mit 3D-Darstellung eines Schaltschranks, wenn die Anwendung durch den Beschäftigten nicht einwandfrei möglich ist, oder im schlimmsten Fall sogar aus Angst vor Veränderung verweigert wird. Ein **frühzeitiges Einbinden der Beschäftigten ist hierbei entscheidend für das Gelingen**. Der Abbau möglicher Vorbehalte gegen die neuen Arbeitsweisen und Technologien und eine gezielte Qualifizierungsstrategie sind der Schlüssel zum digitalen Handwerk.

Handwerkslotsen, mit spezieller Aus- und Weiterbildung im Bereich Digitalisierung, Transformation und Veränderungsmanagement nach dem niedersächsischen Vorbild der Transformationslotsen, können nicht nur bei dem Abbau von möglichen Vorbehalten und dem Aufbau von Transformationskompetenzen in der Belegschaft helfen, sondern auch Innovationspotenziale im Handwerk erkennen und positive Veränderungen herbeiführen. Hier sind die Sozialpartner gefragt, ein solches Modell gewerkübergreifend zu diskutieren und Lösungsmöglichkeiten zu skizzieren.

In vielen **Tarifverträgen im Handwerk sind Weiterbildung und Qualifizierung** bereits heute schon fester Bestandteil. Diese müssen jedoch weiter ausgebaut und stetig angepasst werden. Den Betriebsräten kommt bei der Aktivierung der Beschäftigten für Weiterbildung und Qualifizierung eine Schlüsselrolle zu. Es gilt, die Mitbestimmungsstrukturen im Handwerk auszubauen und bereits vorhandene zu stärken.

3. Zuwanderung und Integration Geflüchteter als Chance für das Handwerk verstehen

- **Passgenaue fachliche und sprachliche Aufbauqualifizierung von zugewanderten Fachkräften sowie eine schnelle Eingliederung in den Arbeitsmarkt bieten dem Handwerk als Integrationsmotor Nummer eins ein hohes Potenzial.**
- **Die Tarifbindung im Handwerk muss flächendeckend ausgebaut und die Möglichkeiten des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes voll genutzt werden. Das Handwerk kann diese Fachkräftepotenziale nicht der Industrie überlassen.**
- **Geflüchteten Menschen kann im Handwerk eine Perspektive geboten werden. Hierfür müssen mittels intensiver sozialpädagogischer Begleitung die besonderen Hürden der Integration überwunden werden.**

Das Handwerk leistet seit langem einen **überproportional hohen Beitrag** zur Integration von Migrantinnen und Migranten, sowie von Geflüchteten in die deutsche Gesellschaft und den deutschen Arbeitsmarkt. Dieses stellt eine der großen gesellschaftlichen Herausforderungen dar, der sich immer mehr Handwerksbetriebe stellen wollen. Zudem gibt es eine Vielzahl an motivierten Migrantinnen und Migranten, sowie Flüchtlingen mit Affinität zu einem Handwerksberuf.¹⁰

¹⁰ Bedeutung von Migranten als Auszubildende, Fachkräfte, Meister und Selbstständige im Handwerk, Petrik Runst, 2016

Um diese Herausforderung zu meistern und sie als Chance zu nutzen, muss zugewanderten Fachkräften **möglichst schnell und unbürokratisch der Berufseinstieg in Deutschland ermöglicht werden**. Hierzu zählen neben Sprachkursen auch punktgenaue fachliche Aufbauqualifizierungen. Die Handwerkskammern bilden mit ihren Bildungszentren und ihren vielfältigen Erfahrungen im Bereich zielgruppenspezifischer Angebote eine gute Basis für eine erfolgreiche Unterstützung.

Das neue **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** ist ein weiteres Instrument zur Aktivierung ausländischer Fachkräfte. Die kleinteilige Struktur der Handwerksbetriebe und damit das Fehlen von spezialisierten Personalabteilungen, macht den Betrieben die Überwindung der bürokratischen Hürden jedoch schwer. Innungen und Handwerkskammern müssen hier eine breite Palette an **Unterstützungsangeboten für Handwerksbetriebe** bereithalten.

Mit der *Erfahrungssäule* im neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist es Personen mit einem **in ihrem Herkunftsland anerkannten Beruf, sowie entsprechender Berufserfahrung** möglich, in Deutschland einzuwandern und zu arbeiten, auch wenn ihre Berufsausbildung hier noch nicht anerkannt worden ist. Dieses soll eine deutliche Beschleunigung der Arbeitsaufnahme bezwecken, setzt aber voraus, dass diese Fachkräfte nicht im Niedriglohnsektor arbeiten. Um dieses zu verhindern, sieht das Gesetz entweder ein Jahreseinkommen in Höhe von 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (2023: 39.420 Euro), oder aber eine **Tarifbindung des Arbeitgebers** vor. Laut Destatis waren 2022 nur noch 32 Prozent der Handwerkerinnen und Handwerker in Ost- und 43 Prozent der Handwerkerinnen und Handwerker in Westdeutschland in tarifgebundenen Betrieben tätig.¹¹ Hier sind die Sozialpartner gefragt, gemeinsam die **Tarifbindung zu stärken und deutlich auszuweiten**, wenn das Handwerk die Chance des Fachkräftezuzuges nicht verpassen will.

Geflüchtete Personen haben aufgrund sprachlicher Barrieren häufig **besondere Hürden bei der Integration in die Berufsschule und den Betrieb**. Die persönliche Lebenssituation zum Beispiel durch Flucht- und Gewalterfahrung aber auch Familienverantwortung und Unterbringung können zu kritischen Faktoren des Ausbildungserfolges werden. Die Betriebe müssen hier eine **intensive sozialpädagogische Betreuung** vor und während der Ausbildung leisten, wozu insbesondere Kleinstbetriebe im Handwerk häufig auf Unterstützung durch die Innungen und Handwerkskammern aber auch der Agentur für Arbeit angewiesen sind. Handwerkskammern und Innungen sind hier aufgerufen, potenziellen Betrieben Angebote oder Leuchtturmprojekte der Agentur für Arbeit aber auch der Landesregierung transparent darzulegen. Hierzu zählen zum Beispiel die Berufseinstiegsbegleitung, die Assistierte Ausbildung oder die Berufseinstiegsschule Sprache und Integration Teilzeit mit EQ. Zugleich sollte auch das gezielt an Handwerksbetriebe ausgerichtete Projekt „Integrationsprojekt Handwerkli-

¹¹ Destatis Pressemitteilung Nr. 214 vom 02.06.2023

che Ausbildung für Asylbewerber und Flüchtlinge (IHFA)“ bei den Betrieben noch bekannter gemacht werden. Hier sind bereits sehr gute Erfahrungen gesammelt worden.¹²

Die Sozialpartner sind in der Verantwortung, für **verbindliche tarifliche Bedingungen** zu sorgen, um eine verlässliche Integration, Fortbildung und Qualifizierung dieser Zielgruppen zu gewährleisten.

4. Potenziale junger Menschen durch Einstiegsqualifizierung fördern und Fachkräfte von morgen gewinnen

- **Jedes Jahr verlassen circa 6% der jungen Menschen in Deutschland die Schule ohne einen Abschluss.**
- **Durch den Abbau von schulischen und sozialen Defiziten müssen diese Potenziale für das Handwerk gewonnen werden.**
- **Tarifverträge zur Einstiegsqualifizierung unterstützen bei der Durchführung.**

Im Jahr 2021 verließen in Deutschland 47.500 junge Menschen die Schule **ohne jeglichen Abschluss**. Das sind 6,2 Prozent aller Schülerinnen und Schüler.¹³ In Niedersachsen betraf dieses 5.086¹⁴ junge Menschen in Sachsen-Anhalt 1.200¹⁵. Nimmt man die Zahlen des Bundesinstitut für Berufsbildung, dann entsteht ein noch dramatischeres Bild: Die Zahl der jungen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne einen Berufsabschluss ist seit 2011 noch gestiegen. Für Niedersachsen bedeutet das, dass rund 20,2 Prozent dieser Gruppe und für Sachsen-Anhalt 18,7 Prozent dieser Kohorte keinen Berufsabschluss vorweisen können.¹⁶ Dabei werden diese Menschen gebraucht, um die großen Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen. In der zunehmend komplexeren und durch die Digitalisierung, sich schnell verändernden Arbeitswelt, haben diese Menschen ein hohes Risiko dauerhaft in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu verbleiben. Sie haben kaum Chancen auf einen regulären Ausbildungsplatz, weswegen die **Arbeitslosenquote** bei ungelerten Personen fast **sechsmal so groß** ist, wie bei Personen mit Berufsausbildung.

Eine Gesellschaft mit hohen Fachkräftebedarfen kann sich weder einen aufgeblähten Übergangssektor noch eine hohe **Ausbildungslosigkeit** von bundesweit 1,2 Mio. jungen Menschen leisten. Hier sind alle gefragt, die Politik, die Sozialpartner aber auch die Gesellschaft insgesamt, dass keiner verloren geht. **Das Handwerk muss diese Potenziale für sich nutzen** und Jugendlichen, die aufgrund bestehender Schwierigkeiten keinen Zugang zu einer Ausbildung gefunden haben, **für sich gewinnen und qualifizieren**.

¹² Das System zwischen Schule und Ausbildung. Die Einstiegsunterstützung in die Ausbildung in Niedersachsen, Stand: April 2022

¹³ Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, Demographische Verknappung und qualifikatorische Vergeudung, Klaus Klemm, 2023

¹⁴ <https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Mehr-junge-Leute-verlassen-die-Schule-ohne-Abschluss,schulabschluss126.html>, letzter Zugriff 31.07.2023

¹⁵ <https://www.zeit.de/news/2022-11/30/mehr-schueler-verlassen-schulen-im-abgangsjahr-2022>, letzter Zugriff 31.07.2023

¹⁶ BiBB-Datenreport 2023, S. 279.

Die ab dem 01. August 2024 in Kraft tretende Ausbildungsgarantie ist ein wichtiger Schritt, um die Ausbildungslosigkeit zu bekämpfen. Die Umsetzung dieser Garantie muss jedoch in der Praxis durch die Landesregierungen gewährleistet werden und darf nicht an statistischen Zahlen scheitern, denn das hilft weder den jungen Menschen noch den Betrieben, die Fachkräfte so dringend benötigen.

Auch heute gibt es schon eine Vielzahl an Unterstützungsmöglichkeiten, wie beispielsweise die Einstiegsqualifizierung (EQ) oder auch die Assistierte Ausbildung. Benachteiligte Jugendliche und **junge Erwachsene werden auf dem Weg ins Berufsleben begleitet und unterstützt, potenzielle Auszubildende lernen die Handwerksbetriebe kennen und können frühzeitig Kontakte zu Betrieben knüpfen und so ihre Fachkräfte von morgen sichern.** Handwerksbetriebe können dafür eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit erhalten.

In verschiedenen Handwerksbereichen in Niedersachsen gelten darüber hinaus **IG Metall - Tarifverträge zur Einstiegsqualifizierung.** So zum Beispiel im Kraftfahrzeuggewerbe, dem Metallbauhandwerk, dem Kälteanlagenbauer- und dem Tischlerhandwerk. Die Verbände haben erkannt, dass es nicht nur aus sozialer Verantwortung, sondern auch aus unternehmerischer Weitsicht notwendig ist, die **Potenziale der Einstiegsqualifizierung** zu nutzen.

Die Tarifverträge sehen zum Beispiel Regelungen zur Vergütung der Jugendlichen vor, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, sowie auch die Übernahme in ein späteres Ausbildungsverhältnis und den aktiven Abbau von schulischen und sozialen Defiziten.

Die tariflichen Bedingungen der Einstiegsqualifizierung müssen ausgebaut und auf weitere Handwerksbereiche übertragen werden. Eine aktive **Unterstützung der Unternehmen bei der Bewältigung der Anträge und Formalitäten** durch die jeweiligen Innungen ist unverzichtbar. Dieses gilt umso mehr in Kleinbetrieben des Handwerks. Die Sozialpartner müssen darüber hinaus gemeinsam auf Politik und Verwaltung einwirken, um bürokratische Hürden abzubauen und vor allem die **Förderungshöhe durch die Bundesagentur für Arbeit deutlich zu erhöhen.**

Letztlich müssen passgenaue Fortbildungsangebote zum **Abbau von schulischen und sozialen Defiziten** durch öffentliche Träger angeboten werden, die eine wohnortnahe Teilnahme ermöglicht.

5. Vorurteile abbauen und Berufsorientierung in den Schulen durch Ausbildungsbotschafter aufbauen und stärken

- **Negative Vorurteile für eine Ausbildung und Karriere im Handwerk müssen mit guten tariflichen Beispielen abgebaut werden.**
- **Die Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen muss ausgebaut und durch das Modell der Ausbildungsbotschafter auf alle Handwerkskammerbezirke ausgeweitet werden.**
- **Hier müssen insbesondere tarifgebundene Handwerksunternehmen profitieren, indem sie in die Umsetzung der Berufsorientierung vorrangig einbezogen werden.**

Nur 30 Prozent der Auszubildenden im Handwerk geben im Ausbildungsreport des DGB an, dass ihnen die Angebote der schulischen Berufsorientierung bei der Berufswahlentscheidung *hilfreich* waren. Fast die Hälfte gibt an, dass sie ihnen *gar nicht* geholfen hätten. Selbiges Bild ergibt sich auch auf der Arbeitgeberseite: Eine Befragung der Landesvertretung der Handwerkskammern in Niedersachsen unter 1.300 Betrieben ergab, dass etwa 60% der Ausbildungsbetriebe **keine ausreichende berufliche Orientierung an den Schulen in ihrer Region sehen**.¹⁷

Hier geht ein großes Potenzial an möglichen Fachkräften der Zukunft verloren. Seit Jahren schon versuchen die Handwerkskammern mit großen öffentlichkeitswirksamen Kampagnen das Image des Handwerks zu heben. Größte Hürde dabei ist häufig nicht, die Schüler vom Handwerk zu überzeugen, sondern die Eltern. Typische Vorurteile dabei sind: Harte körperliche Arbeit, schlechte Bezahlung und keine Aufstiegschancen. Dieses entspricht jedoch bei weitem nicht mehr der Realität. **Gute tarifliche Bedingungen sorgen für eine faire Bezahlung und tariflich verbrieft Weiterbildungsmöglichkeiten.** Eine Durchlässigkeit vom Gesellen, bis hin zum Meister ist für jede und jeden gegeben und öffnet auch ohne Abitur die Tür in die Hochschule. Hochqualifizierte Gesellen, Techniker und Meister können heute auf das Berufsleben gesehen mehr verdienen, als so mancher Akademiker. Die **Vorteile eines Tarifvertrages im Handwerk** müssen daher ebenfalls wieder in den Mittelpunkt der Öffentlichkeit gerückt werden.

Die **Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen und beruflichen Gymnasien** ist der zentrale Ort, um junge Menschen zu erreichen. Schulische Berufs- und Lebensweltorientierung sowie ökonomische Bildung müssen als zukünftig fester Bestandteil des Regelunterrichts an ein **einordnendes und koordinierendes Ankerfach** gebunden werden.¹⁸ Gerade die Berufsorientierung an den Gymnasien findet faktisch nicht statt, obwohl 43 Prozent der jungen Menschen an Gymnasien sich für eine duale Berufsausbildung entschieden haben.¹⁹

¹⁷ Ausbildung - Hannover - Handwerk will mehr Berufsorientierung in Schulen - Karriere - SZ.de (sueddeutsche.de), letzter Zugriff 31.07.2023

¹⁸ Gemeinsame Positionen des Landesausschusses für Berufsbildung zur Zukunft der Beruflichen Bildung in Niedersachsen Gefasster Beschluss in der 14. Sitzung - webex-Besprechung (13. AP) des Landesausschusses für Berufsbildung am 22.03.2022

¹⁹ Monitor Ausbildungschancen 2023, Bertelsmann Stiftung (Fact Sheet Niedersachsen)

Es braucht eine **Ausweitung und Intensivierung der Berufsorientierung**. Das Beispiel der Handwerkskammer Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim mit ihren *Ausbildungsbotschaftern* ist ein kluges und zukunftsfähiges Modell, welches auf **alle Handwerkskammern in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt ausgeweitet** werden sollte. Ausbildungsbotschafter sind Auszubildende, die ihren Ausbildungsberuf und –betrieb vor Schulklassen präsentieren und für die duale Ausbildung werben. Diese Form der Berufsorientierung wird in Stadt und Landkreis Osnabrück für Klassen ab Jahrgang 8 angeboten. Die Sozialpartner in den übrigen Handwerkskammern sind gefragt, ihr **politisches Gewicht in die Waage zu werfen und hierfür gemeinsam zu werben**. Der Zugang zu den Schulen muss durch eine Patenschaft des jeweiligen Kultusministeriums gesichert sein.

Nicht nur, weil diese Projekte häufig durch öffentliche Gelder gefördert werden, sondern auch zur Steigerung der Attraktivität einer Tarifbindung für Arbeitgeber, muss darauf geachtet werden, dass nur **tarifgebundene Betriebe daran teilnehmen und davon profitieren**. Eine Koordinierung und Steuerung der teilnehmenden Betriebe sollte daher in **enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Landesinnungsverbänden** erfolgen.

Impressum

V.i.S.d.P. Bezirksleiter Thorsten Gröger
IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
Postkamp 12, 30159 Hannover

**Redaktion
und Idee** Markus Wente, Branchen- und Tarifpolitik im Handwerk,
in Zusammenarbeit mit Danny Schnur, Handwerks- und Bildungspo-
litik des DGB-Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt

Internet gewerkschaft-im-handwerk.de

November 2023