

**Gerhard Bosch**

# **Personal und Arbeitsbedingungen im Handwerk**

**Landtag**

**Düsseldorf 7. Dezember 2015**

**Prof. Dr. Gerhard Bosch**

Universität Duisburg Essen

Institut Arbeit und Qualifikation

Forsthausweg 2, LE, 47057 Duisburg

**Telefon:** +49 (0)203 / 379-1827; **Fax:** +49 (0)203 / 379-1809

Email: [gerhard.bosch@uni-due.de](mailto:gerhard.bosch@uni-due.de); [www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)

# **Gliederung**

- 1. Berufsausbildung**
- 2. Arbeitsbedingungen und Altern**
- 3. Löhne und Arbeitslosigkeit**
- 4. Rekrutierung von Nachwuchs**
- 5. Brauchen wir mehr Akademiker?**

## **1.1 Berufsausbildung**

**HW – zentrale Rolle bei der Diffusion neuer Technologien**

**- Im HW keine eigenen Innovationsabteilungen - Qualität und Innovation kann nur über “Köpfe” gesichert werden**

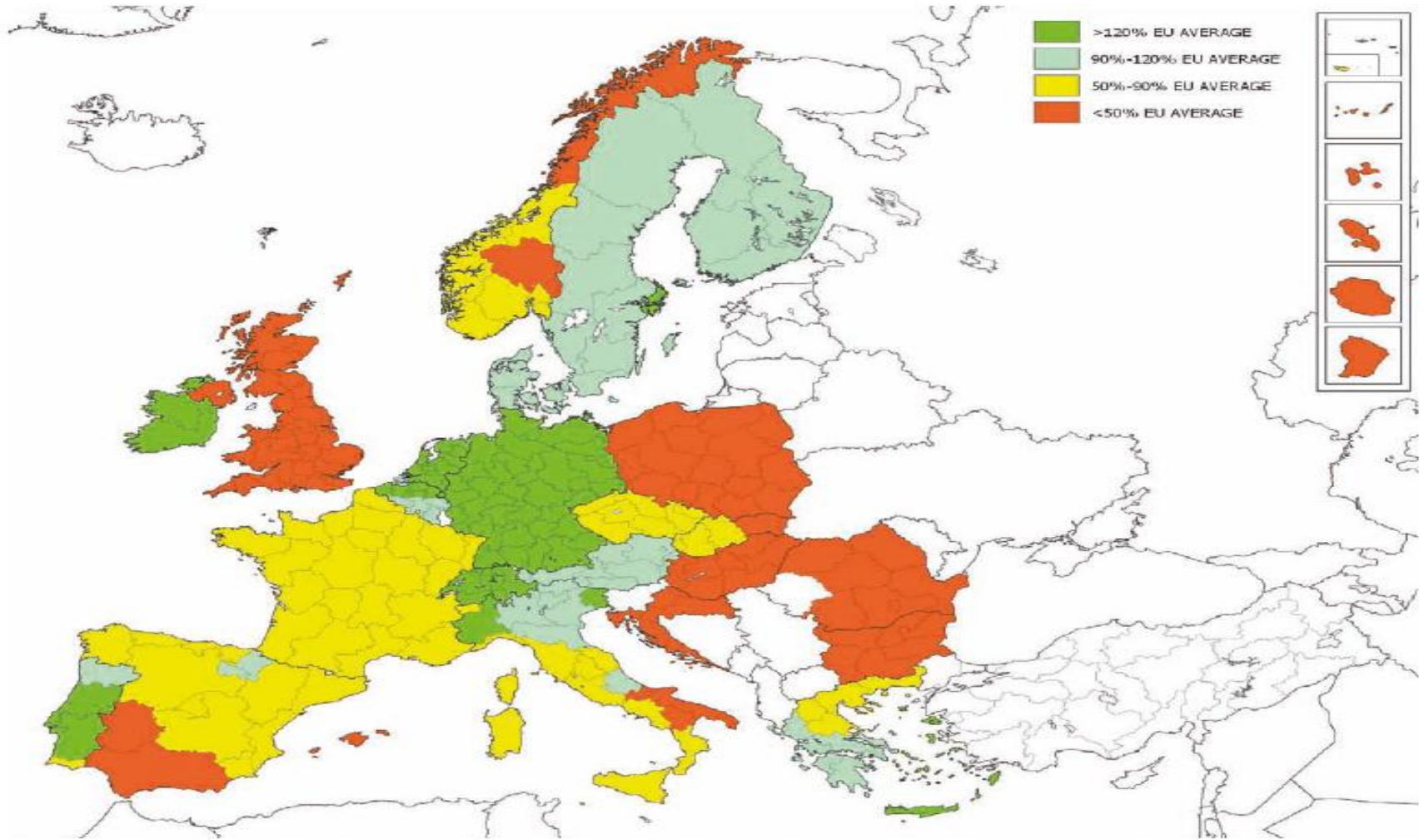
**- Geringe Arbeitsteiligkeit in KMU’s erfordert vielseitig einsetzbare Arbeitskräfte auf neuestem Stand – Qualifikationsdefizite in kleinen Teams kaum kompensierbar**

**Daher Berufsaus- und Fortbildung – Schlüsselrolle im HW**

**- HW zurecht über „Berufe“ definiert**

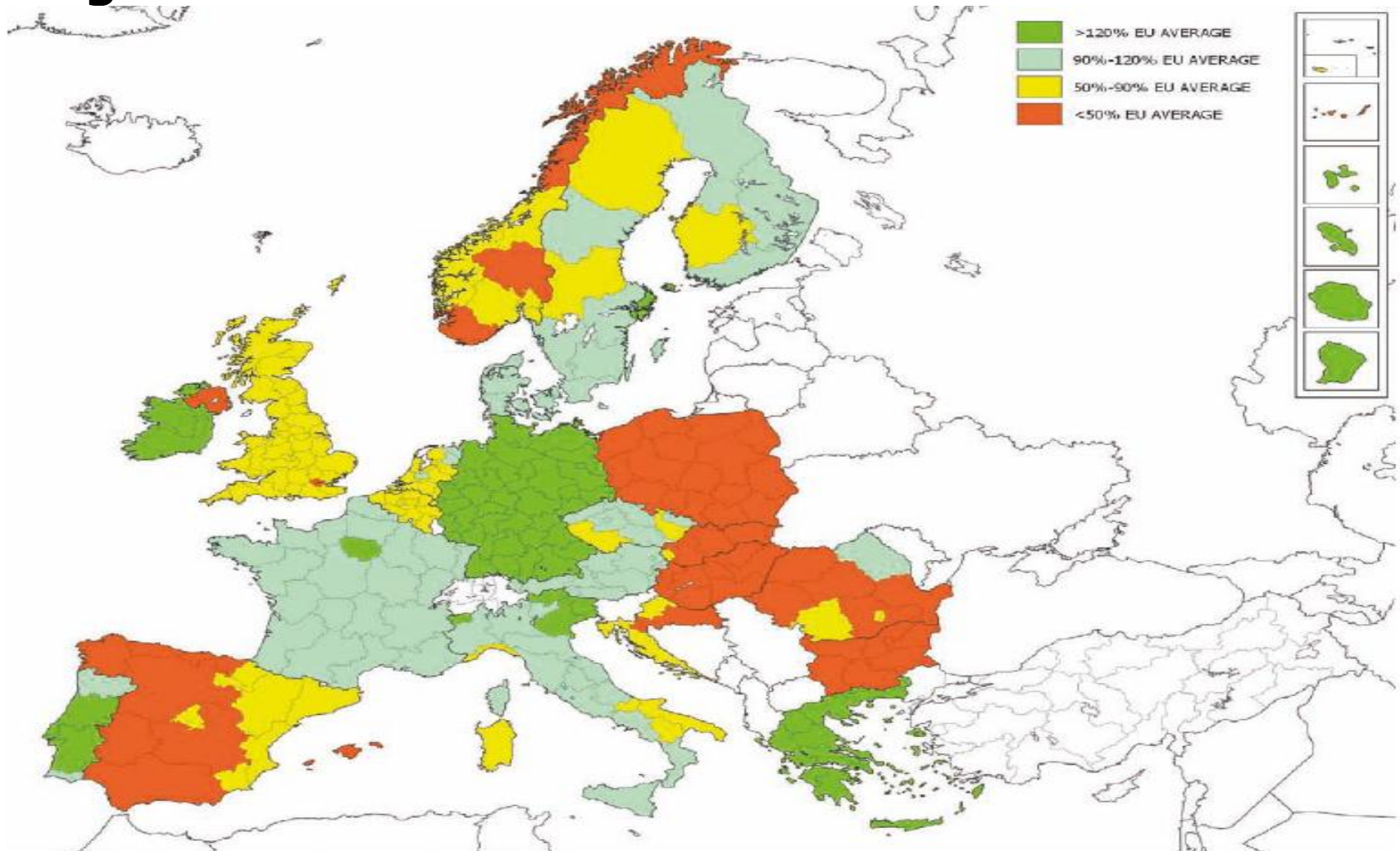
**Best“noten“ der EU für Innovationsfähigkeit deutscher KMU’s**

# 1.2 KMU mit Prozess- oder Produktinnovationen 2012 in % der KMU 2010 –



Quelle: European Commission (2014): Regional Innovation Scoreboard, S. 59.

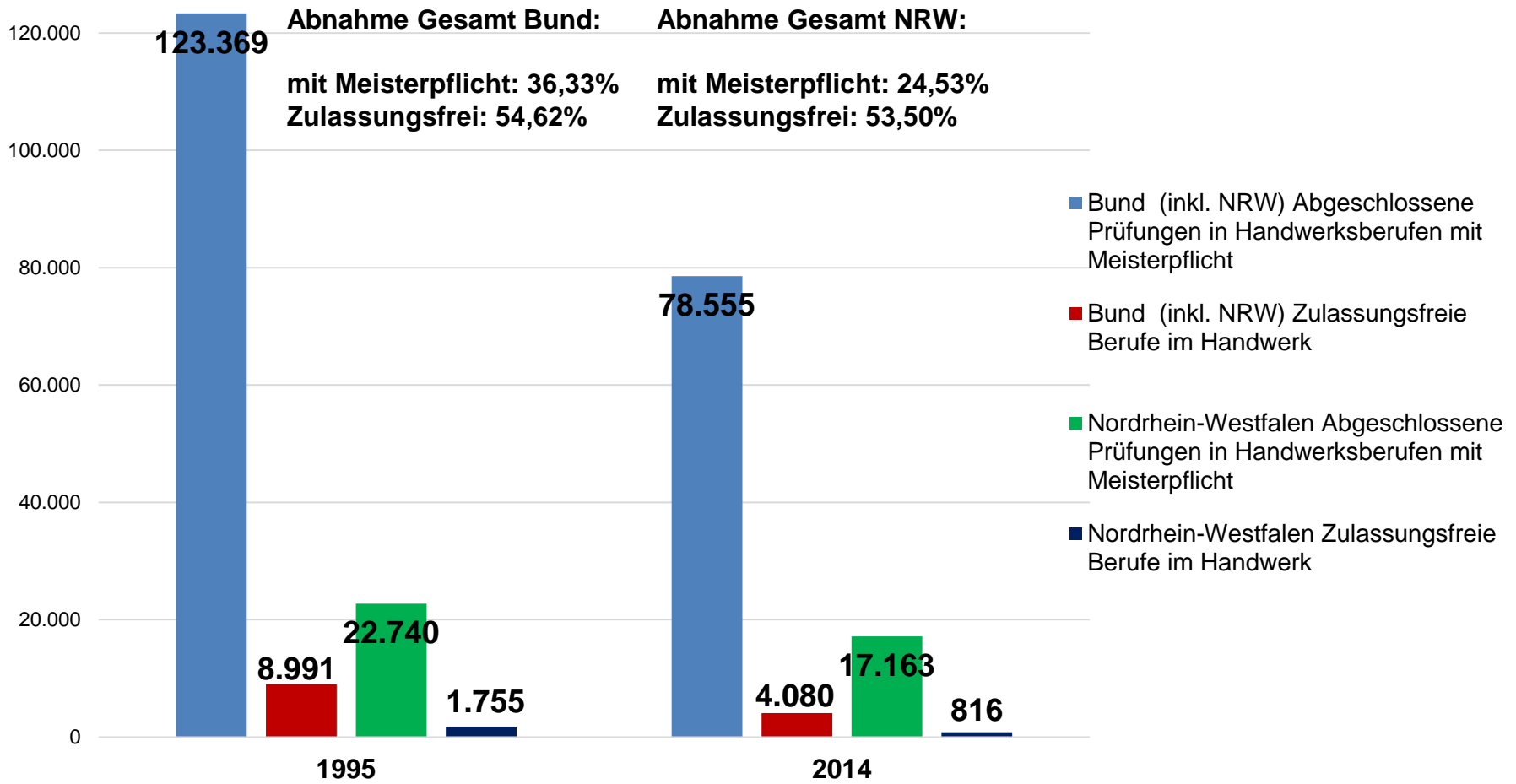
## 1.3 KMU mit Innovationen in Vertrieb und Organisation in % der KMU 2010



## 1.4 Berufsausbildung

- **Grundentscheidung für breite dreijährige Ausbildung richtig – sichert Flexibilität, ermöglicht autonomes Handeln, verringert Kontrollkosten – Qualitätsprobleme durch Schmalspurqualifikationen in anderen Ländern**
- **Aufstiegsfortbildung: Vertiefung, Management, BWL, E-Gründung - eröffnet Laufbahnen und ist Voraussetzung, aber keine Garantie für nachhaltige Existenzgründung**
- **Meisterpflicht: Qualifikationsanreiz aber keine Monopolbildung (offener Zugang zur Meisterausbildung und MeisterBAFöG, keine künstliche Verknappung mit Monopolrenten) – Deregulierung des Fliesenlegers = Vernichtung von Ausbildungsplätzen**
- **Meister-Paradox: Monopolrenten eher in Arbeitsmärkten ohne regulierte Aus- und Fortbildung wegen chronischem Fachkräftemangel**

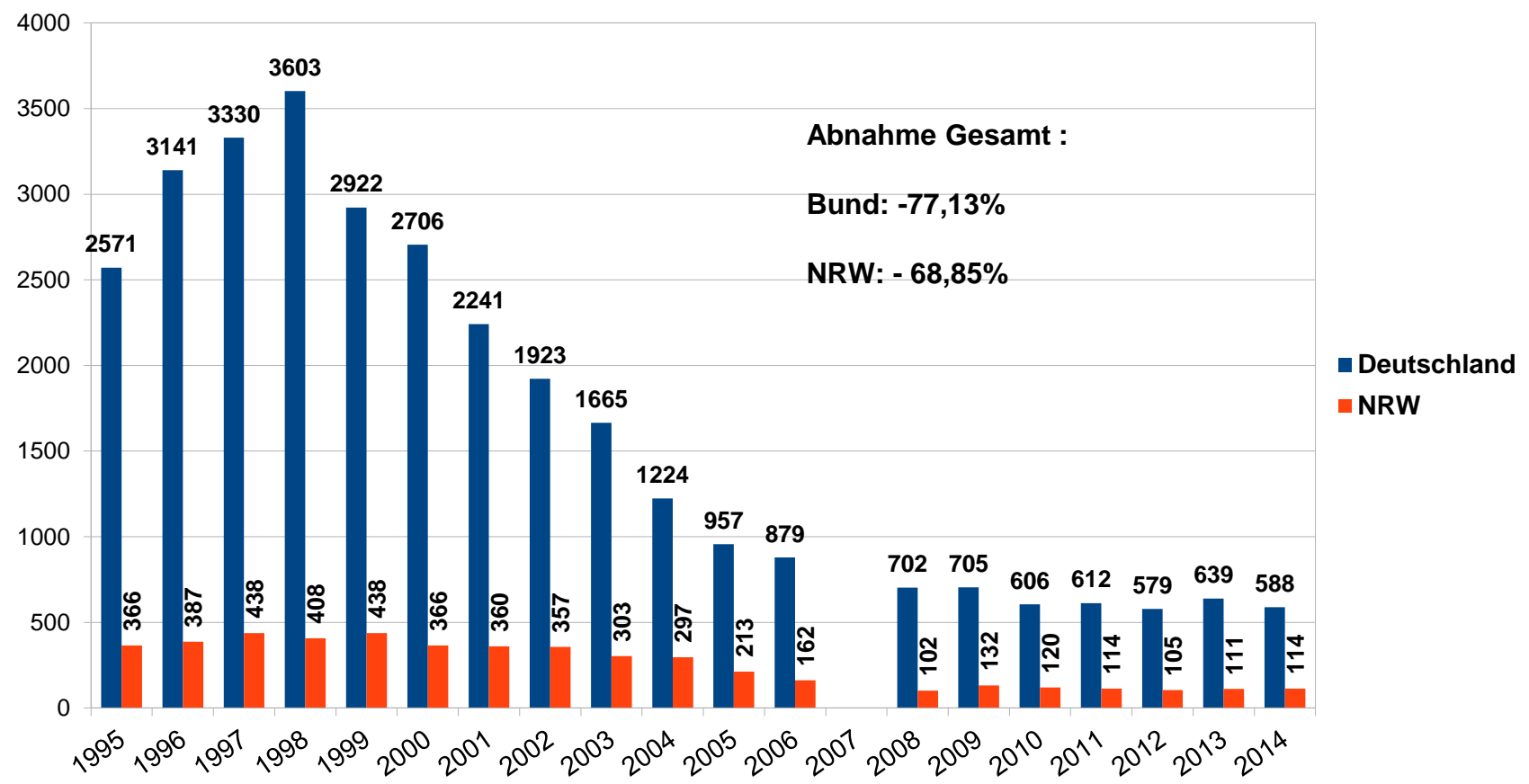
# 1.5 Abgeschlossene Prüfungen Handwerk Bund und NRW 1995-2014



Quelle: Sonderauswertung des BIBB 2015; eigene Darstellung IAQ

Offen im Denken

# 1.6 Abschlüsse Fliesenleger in NRW und Bund 1995-2014 (Abnahme in %)



Quelle: Sonderauswertung des BIBB 2015; eigene Darstellung IAQ



## 1.7 Berufsausbildung

**Kontinuierliche Modernisierung der Berufe und Ausbildungspraxis bislang gelungen – Voraussetzung für Stärke des HW**

**Steigende Anforderungen, wegen z.B.**

- komplexeren Technologien
- gestiegener Beratungs-, Nachsorge- und Betreuungsbedarf (z.B. Gesundheitshandwerke)

**Neue Welle der Modernisierung durch HW 4,0 – Eher in alten „Hüllen“ als neue Berufe**

**Zentrale Rolle überbetrieblicher Ausbildung und der Berufsschulen in kleinbetrieblichen Branchen**

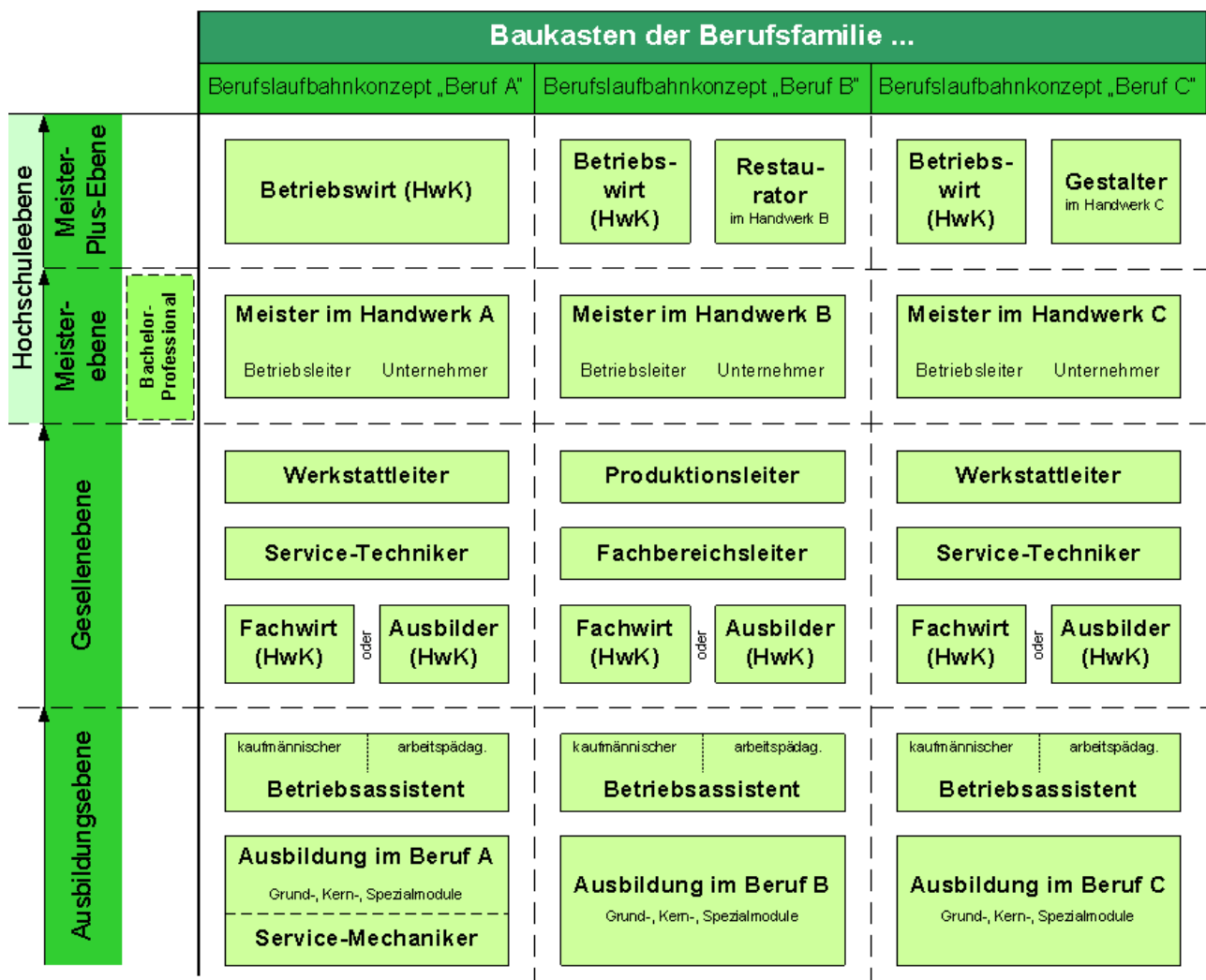
**Aufstiegswege erweitern sich – Durchlässigkeit zur Hochschulebene – Anrechnung der Meisterausbildung**

# 1.8 Berufsausbildung

## Zentrale Handlungsfelder:

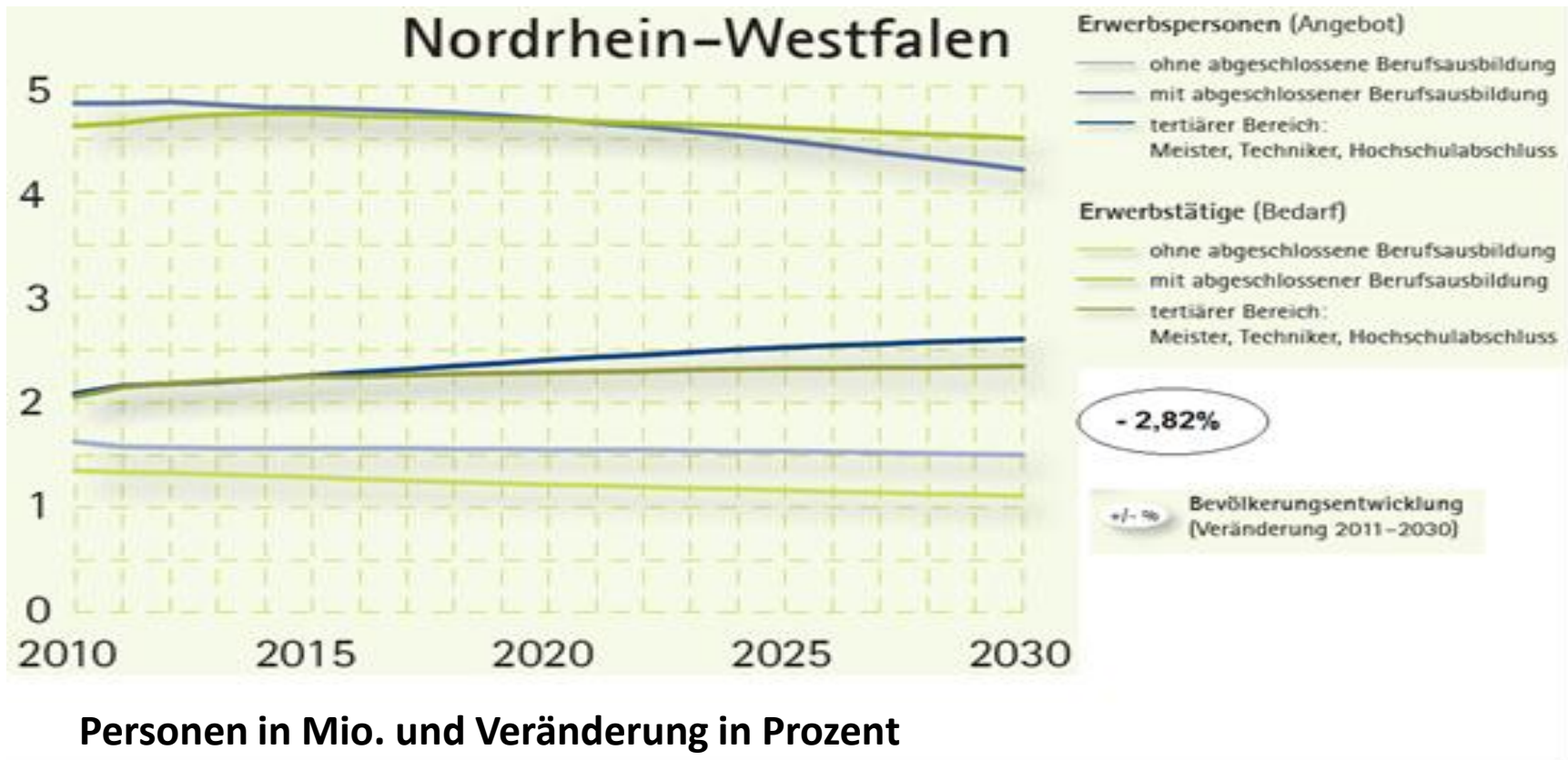
- **Zu hoher Anteil von Jugendlichen ohne Abschluss (NRW 17,7% der 20-29-jährigen ohne Berufsabschluss, Bund 13,8% - über Zielgröße von 8,5% des Dresdener Bildungsgipfels 2008)**
- **Weiterbildung für „Altgesellen“ nach Modernisierung von Berufen oft abgehängt – auch Aufgabe aktiver AMP /notwendig „Modernisierungs“module“**
- **Bei Neuordnungen von Berufen – parallele Modernisierung der Berufsschul- und überbetrieblichen Ausbildung (hier Wissenslücke über Stand, Diskussion einseitig auf Neuordnung fokussiert)**
- **Aufwertung des Meisters – Vermarktung der Einstufung in DQR 6 (Bachelor) – Anrechnung bei akademischer Ausbildung (gibt schon Vorbilder: KfZ-Meister erhalten 75 von 210 CP's im Bachelor Wi-Ing FH)**

# 1.9 Berufslaufbahnen im Handwerk



Quelle: Born 2014, BIBB-Kongress 2014

# 1.10 Angebot und Bedarf auf dem deutschen Arbeitsmarkt nach Qualifikation sowie Bevölkerungsentwicklung in NRW – Projektion bis 2030



## **2.1 Arbeitsbedingungen und Altern**

**HW sehr heterogene Branche mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen**

**Starke Belastungen in einigen Branchen, z.B.**

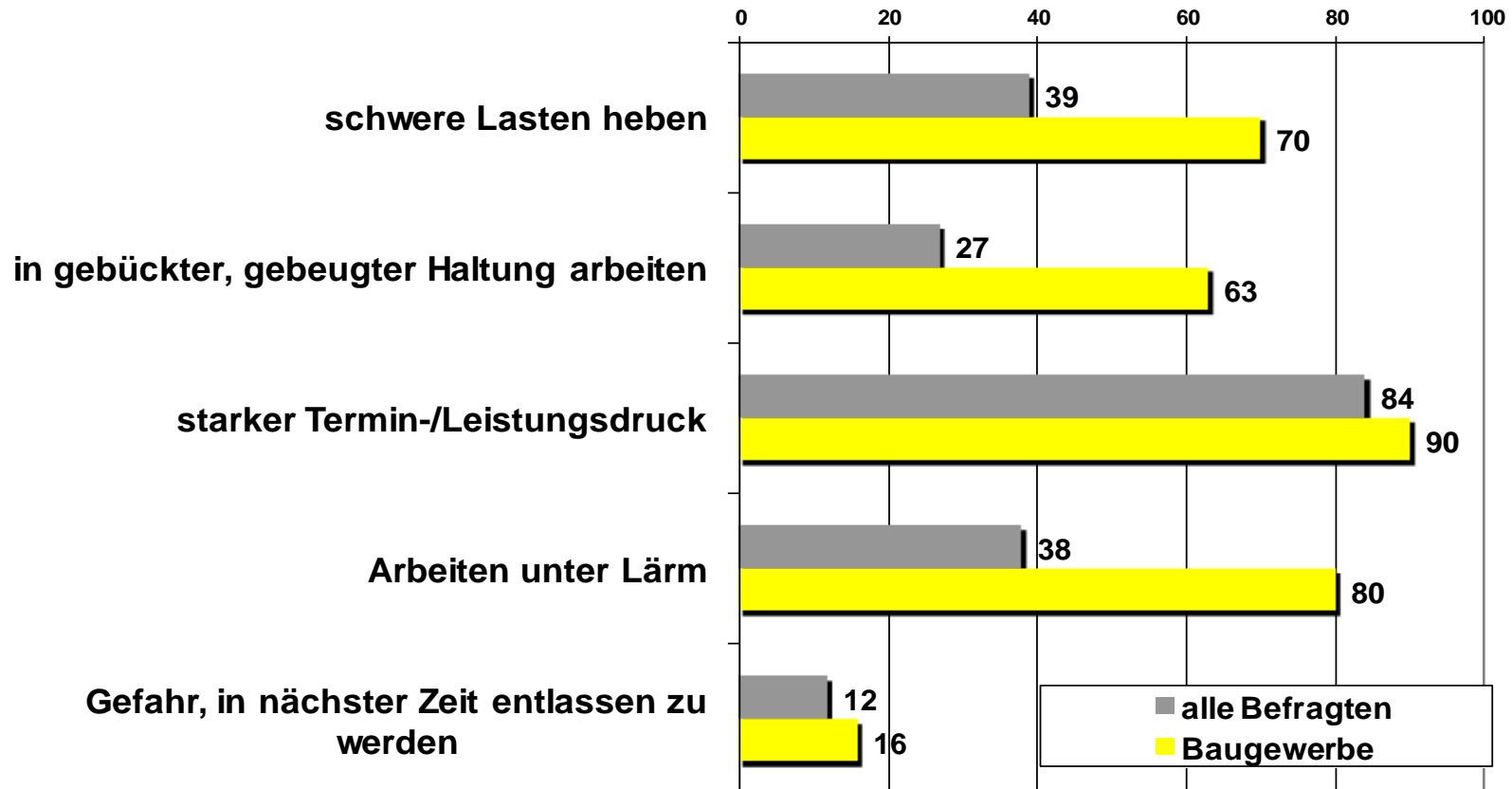
**Baugewerbe – hoher Anteil von Tätigkeiten mit begrenzter Beschäftigungsdauer**

**Abwanderung von Fachkräften als “Selbstschutz” - Überbelastung eigenständiger Grund für chronischen Fachkräftemangel**

**Mangel an alternativen Arbeitsplätzen für Leistungsgewandelte in KMU's**

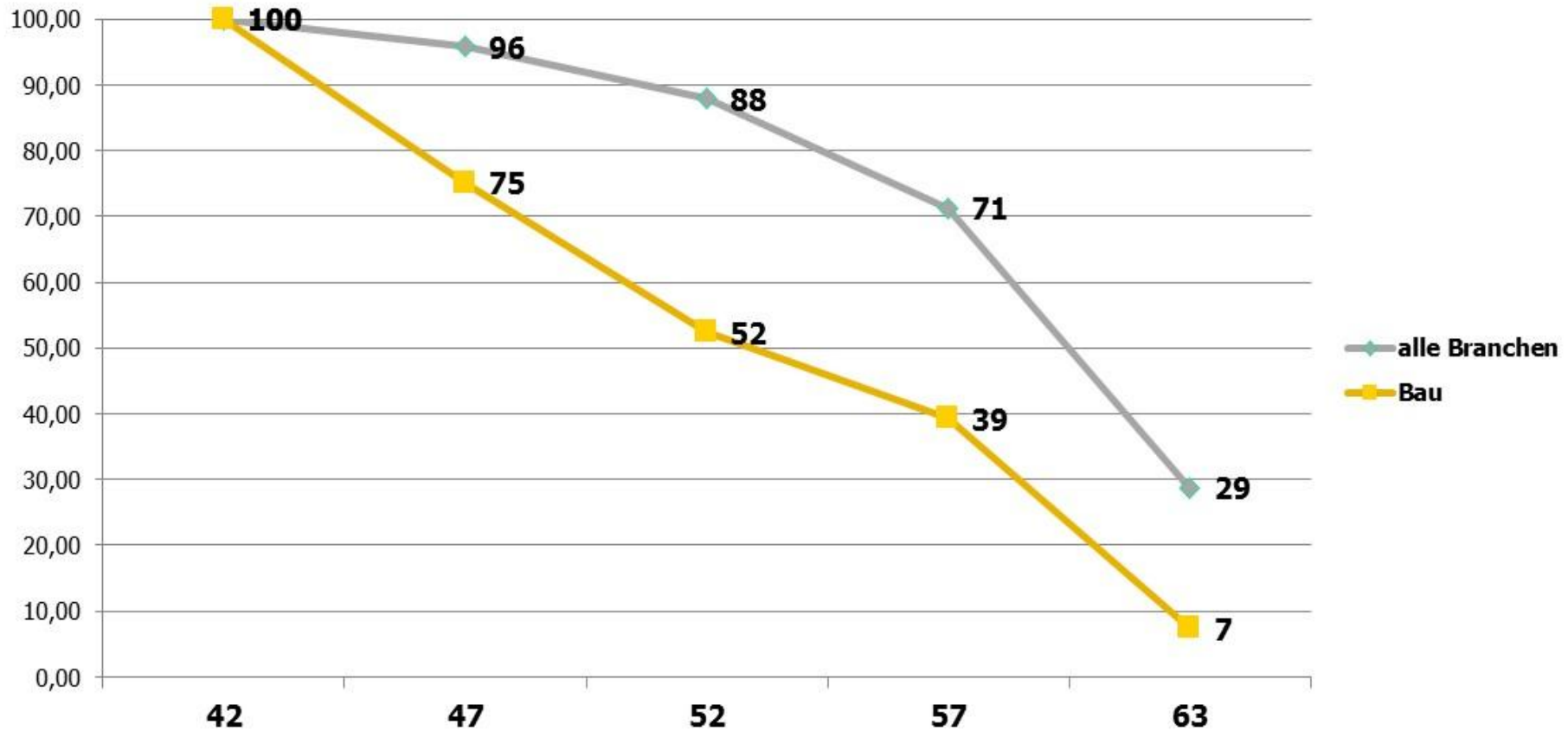
**In manchen Berufen hoher Anteil von Übergängen aus Hartz IV in Rente**

## 2.2 Arbeitsbedingungen und Altern

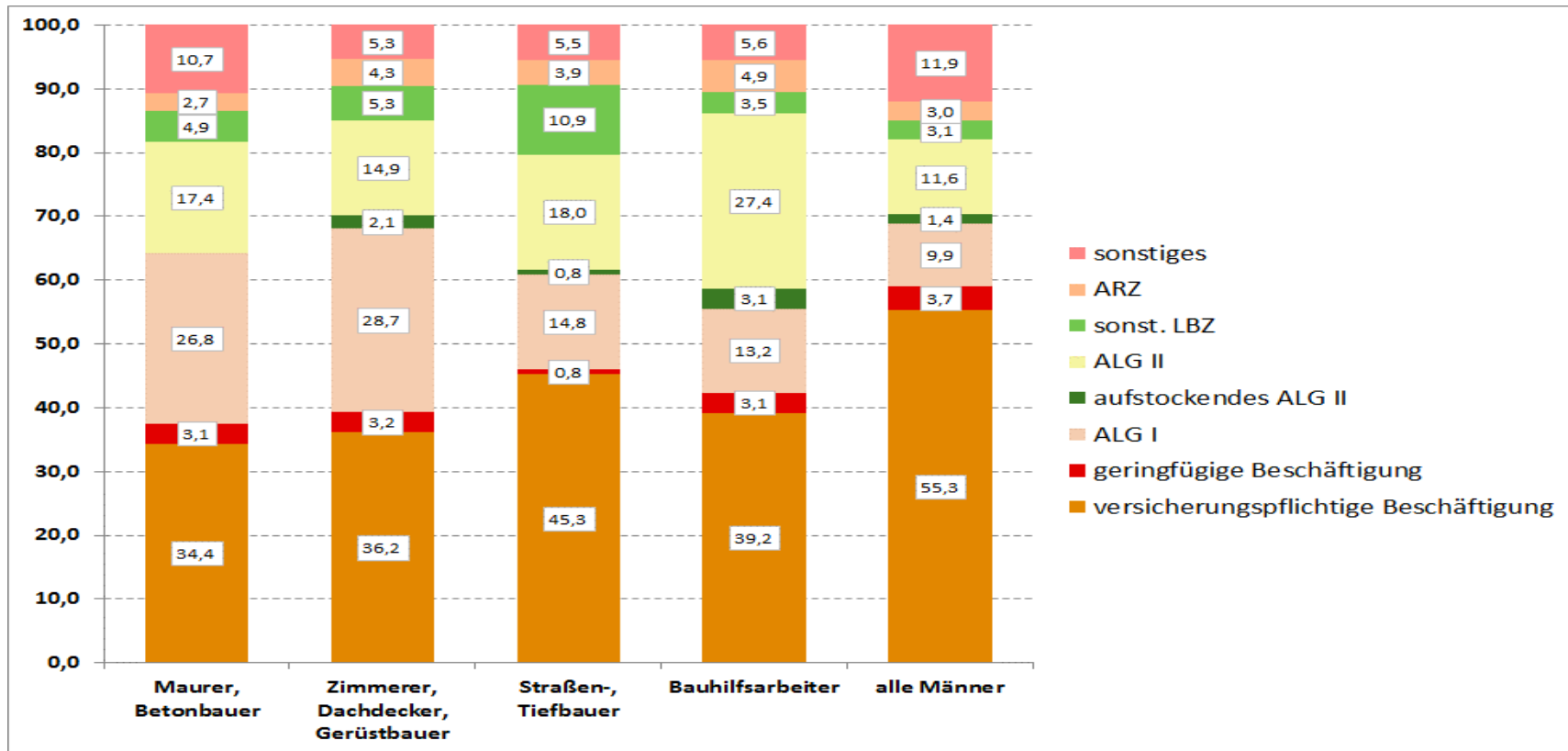


*Offen im Denken*

## 2.3 Altersgerechtigkeit von Tätigkeiten in der Baubranche Anteil der im Beruf verbleibenden Erwerbstätigen, Basis 42 Jahre = 100 %



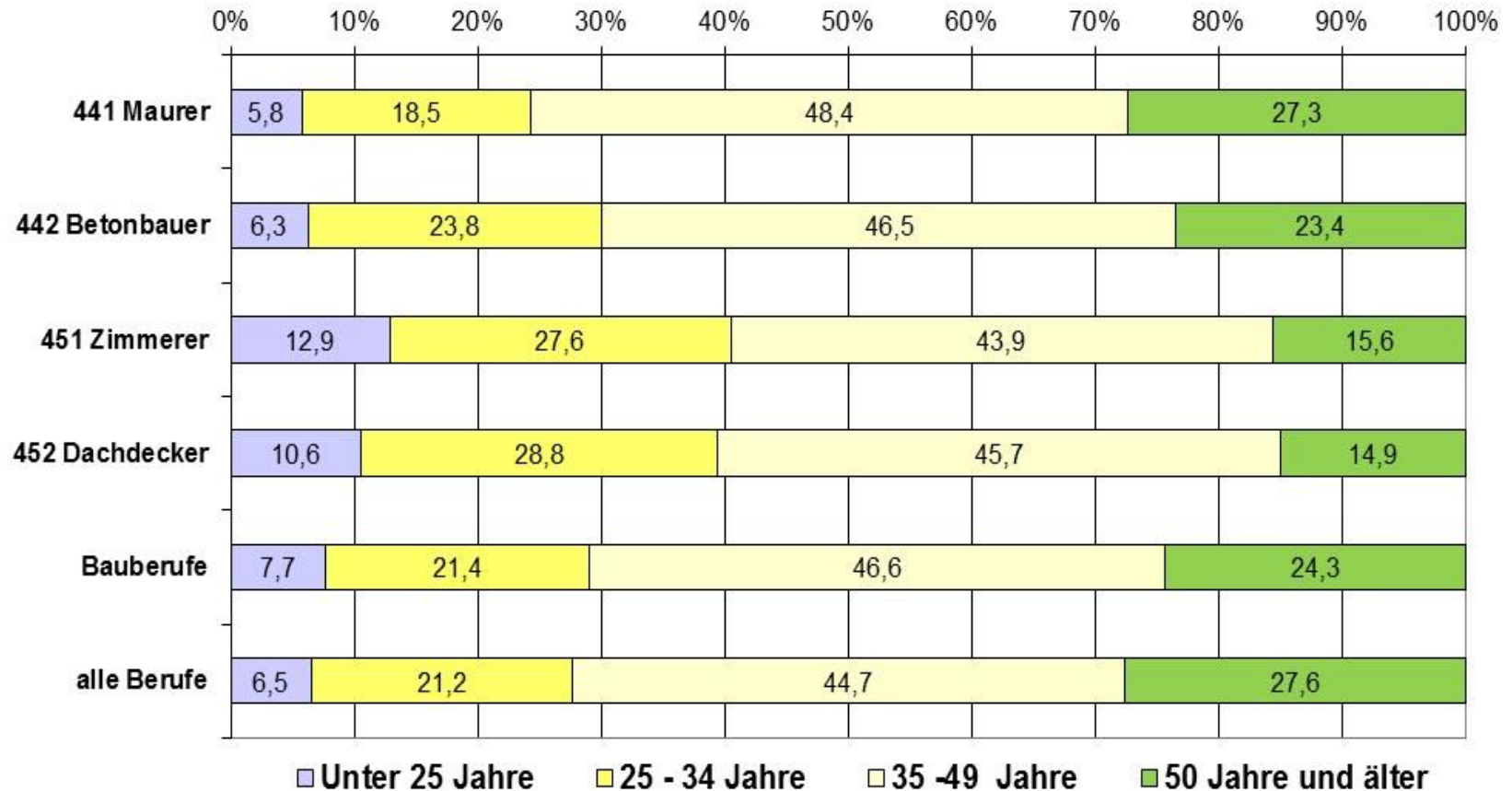
## 2.4 Versicherungsstatus am 31.12.2009 vor Rentenbeginn (2010) (nur Männer)



ARZ: Anrechnungszeit, sonst. LBZ: sonstiger Leistungsbezug (v.a. Krankengeld), aufstockendes ALG II: ALG II parallel zu versicherungspflichtiger oder geringfügiger Tätigkeit oder Leistungsbezug wegen Arbeitslosigkeit oder sonstigem Leistungsbezug. Nur Zugänge in Altersrente von Männern, deren letzter Versicherungsbeitrag weniger als fünf Jahre zurückliegt.



## 2.5 Demografische Herausforderungen in der Bauwirtschaft – Altersverteilungen in alterskritischen Bauberufen



## 2.6 Indikatoren-Index „alterskritische Bauberufe“

Berufe	Schädigungslosigkeit			Qualifikationsentw.	Altersangemessenheit		Summe
	Hoher Krankenstand	Hohe AU-Raten bei 50+	Hoher Anteil EU-Renten	Geringe Weiterbildungsaktivitäten	Geringer Anteil älterer Beschäftigter	häufiger Berufswechsel zw. 40-50 Jahren	
<b>441 Maurer</b>		*	*	*		*	<b>4</b>
<b>442 Betonbauer</b>	*	*		*		*	<b>4</b>
<b>451 Zimmerer</b>		*	*	*	*		<b>4</b>
<b>452 Dachdecker</b>	*	*	*	*	*		<b>5</b>
<b>453 Gerüstbauer</b>	*	*	*	*	*		<b>5</b>
<b>461 Pflasterer/Steinsetzer</b>					*		<b>1</b>
<b>462 Strassenbauer</b>							<b>0</b>
<b>463 Gleisbauer</b>							<b>0</b>
<b>466 Sonstige Tiefbauer</b>							<b>0</b>
<b>481 Stukkateure/Gipser /Verputzer</b>	*				*		<b>2</b>
<b>482 Isolierer/Abdichter</b>	*						<b>1</b>
<b>483 Fliesenleger</b>							<b>0</b>
<b>511 Maler/Lackierer(Ausbau)</b>						*	<b>1</b>
<b>544/5/6 Kran-/Bagger-/Baumaschinenführer</b>			*			k.D	<b>1</b>

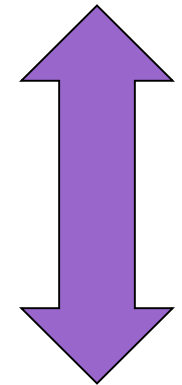
## 2.7 Bausteine einer altersgerechten Arbeitsgestaltung in der Bauwirtschaft

1. Weiterbildung

2. Prävention:  
Sicherheitsschulungen  
Ergonomie

3. Schaffung  
belastungsärmerer  
Tätigkeitsbereiche

präventiv



4. Altersteilzeit /  
Langzeitkonten

5. Tätigkeits-  
wechsel /  
„2. Beruf“

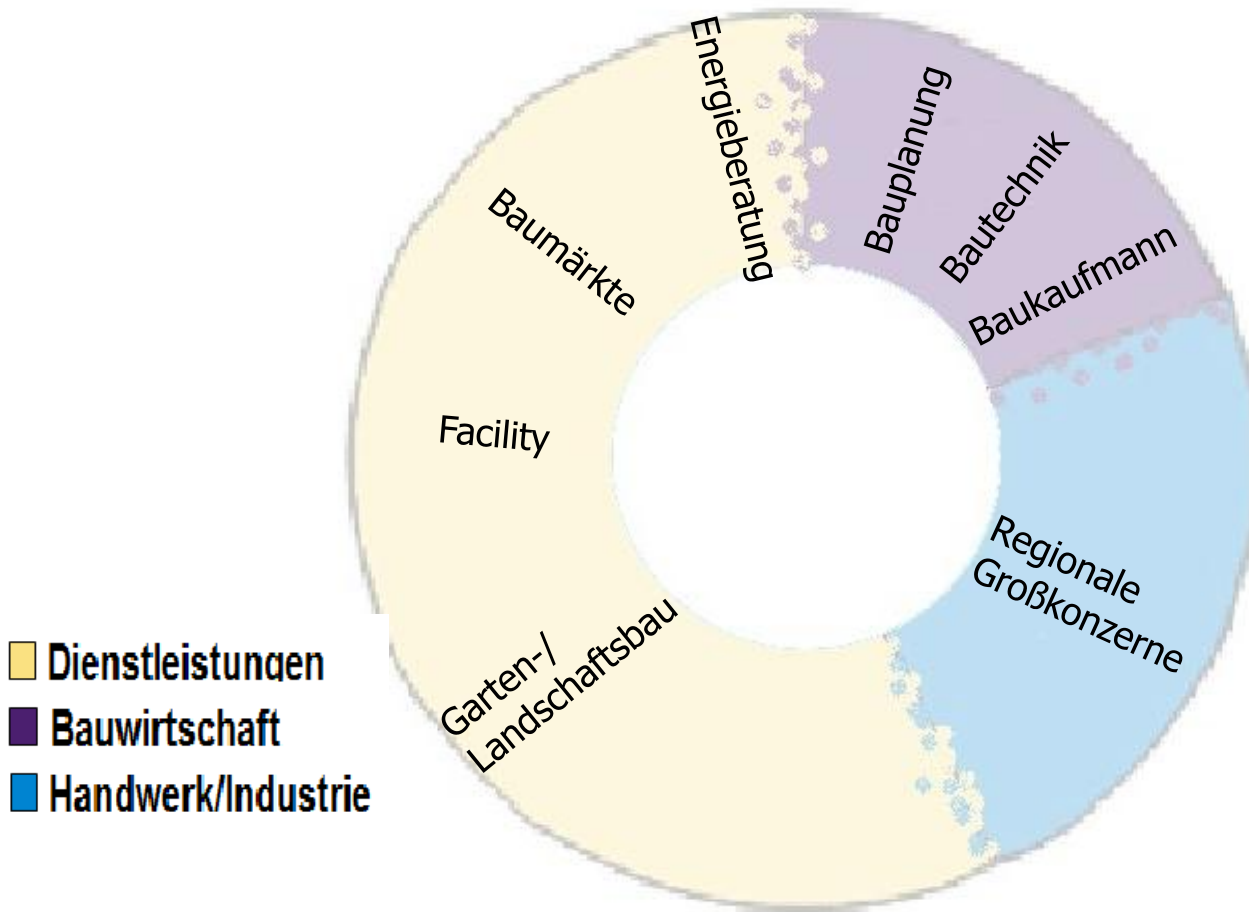
6. Teilrente bei  
gesundheitsbed.  
Leistungs-  
beeinträchtigungen  
(z.Zt. nur eingeschränkt  
möglich)

kurativ

Umsetzung erfordert berufsfeldbezogene  
Personalanalysen

Offen im Denken

## 2.8 Wohin wechseln Baubeschäftigte? Beispiel Zimmerer (2008/2009)



- Die Mehrheit wechselt aus dem Bausektor heraus
- Wechseltendenz innerhalb der Branche oft in Tätigkeiten mit höherem Qualifikationsniveau

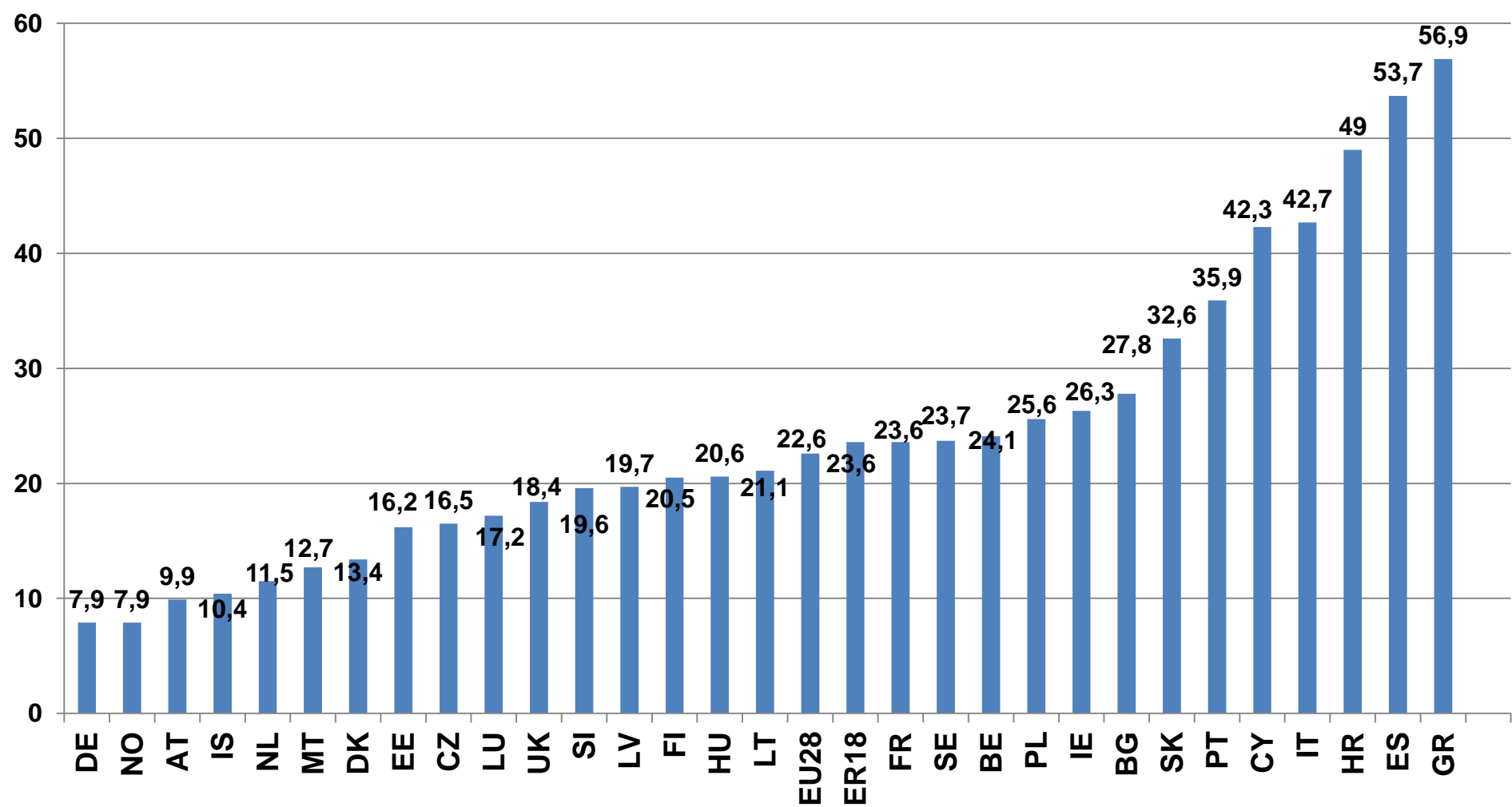
## 3.1 Löhne und Arbeitslosigkeit

**Löhne und Arbeitsplatzsicherheit entscheidende Aspekte der Berufswahl:**

- **Duale Berufsausbildung erleichtert Übergang in Beschäftigung: Unternehmen „gewohnt“ in Ausbildung und Nachwuchs zu investieren: DE – geringste Jugendarbeitslosigkeit in der EU**
- **Arbeitslosigkeit nach Aufstiegsfortbildung sogar niedriger als Akademikerarbeitslosigkeit**
- **Erhöhung der Betriebszugehörigkeit in KMU's – Unternehmen arbeiten zunehmend mit Stammebelegschaften – erhöht Beschäftigungssicherheit**
- **Aber strukturell größere Arbeitsplatzunsicherheit in KMU's: Konjunkturanfälligkeit, Nachfolgeprobleme, Abhängigkeit von wenigen Auftraggebern, weniger Geschäftsfelder**
  - **verstärkt Kurzarbeit nutzen – bislang Privileg von mittleren und größeren Unternehmen (außer im Bauhauptgewerbe mit dem SaisonKUG)**

Offen im Denken

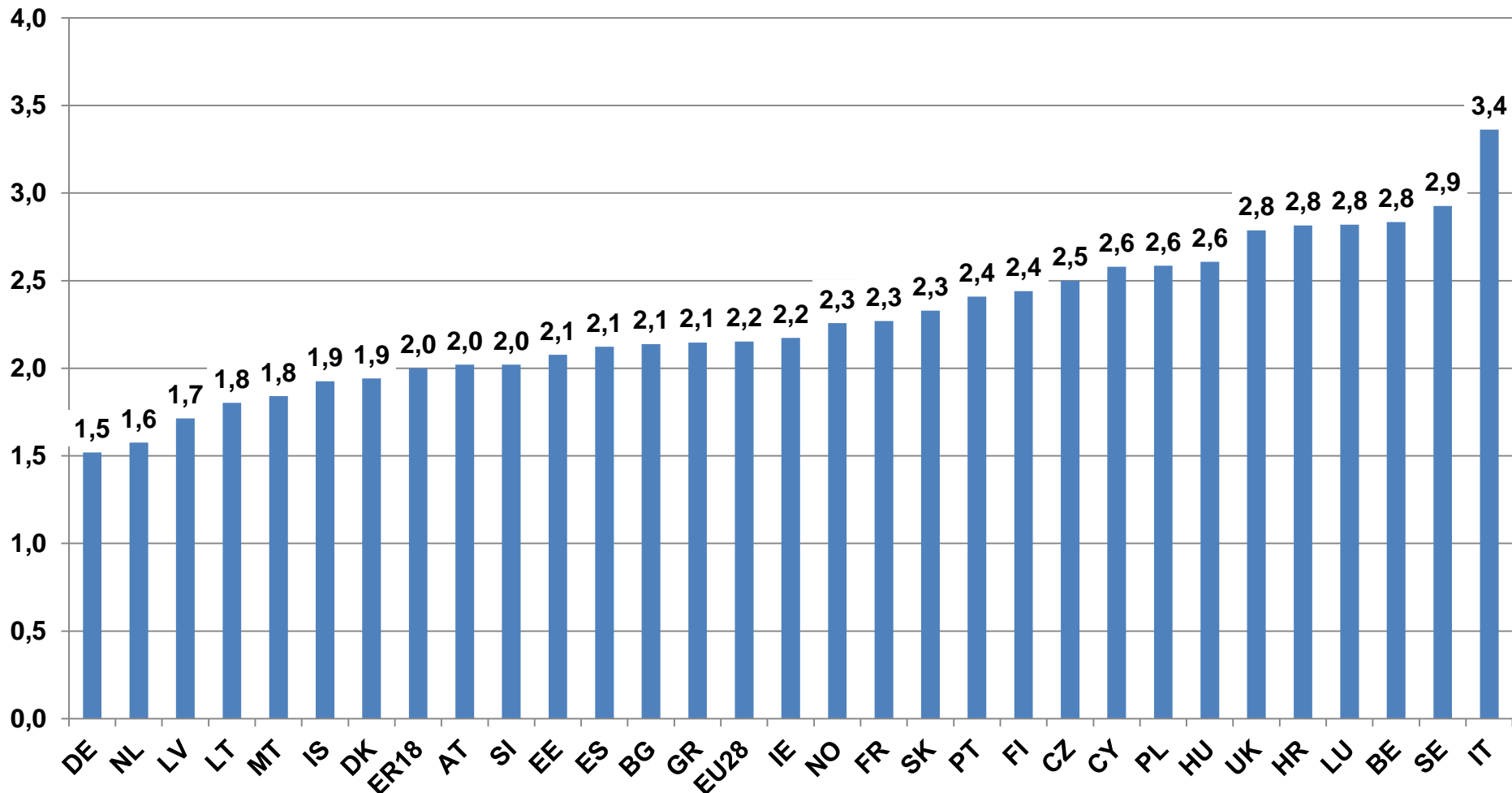
# 3.2 Saisonbereinigte Jugendarbeitslosigkeit (unter 25 Jahren) in % (Februar 2014)



Quelle: EUROSTAT (2014)

*Offen im Denken*

## 3.3 Jugendarbeitslosenquote (unter 25 Jahren) in Relation zur allgemeinen Arbeitslosenquote (Februar 2014)



Quelle/ Source: EUROSTAT (2014)

## 3.4 Arbeitslosenquoten nach Qualifikation

Jahr	gesamt	Fachschul-, Meister- und Technikerausbildung	Hochschulausbildung
2003	11,5	6,3	5,0
2004	12,7	6,4	5,2
2005	12,9	6,7	5,4
2006	11,7	5,7	4,8
2007	10,6	4,0	4,0
2008	8,3	3,5	3,3
2009	8,1	3,5	3,3
2010	7,4	3,0	3,1
2011	6,2	2,4	2,5
2012	5,7	2,1	2,6

<sup>1)</sup> Erwerbslose in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende)

Quelle: IAB-Berechnungen auf Basis Mikrozensus



## 3.5 Löhne und Arbeitslosigkeit

**Entwicklung eines großen Niedriglohnsektors in DE durch abnehmende Tarifbindung**

**Löhne von Fachkräften unter Druck – 75 % der Niedriglöhner sind qualifiziert:**

- **Konkurrenz mit illegaler Beschäftigung – neue Dimension von organisierter Schwarzarbeit mit ausländischen Werkvertragsnehmern**
- **Ineffektivität der Kontrollen und stillschweigende Akzeptanz**
- **Keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge, die Lohnkonkurrenz eingeschränkt**

## 3.6 Löhne und Arbeitslosigkeit

Vereinbarung von Branchenmindestlöhnen in mehreren Handwerksbranchen (*ElektroHW 10.10 €,, Dachdecker 11.85 €, Maler/Lackierer 10.00 €, Bauhauptgewerbe 11.15 €, Gebäudereinigung 9.55€, Frisöre 8.00, Gerüstbauer 10.50€, für Facharbeiter: Schornsteinfeger 12.78 €, Bauhauptgewerbe 14.20€, Gebäudereinigung 12.65€)*

### Ziel:

- Gleiche Konkurrenzbedingungen
- Ausbildung attraktiv halten

**Evaluation zeigt:** Lohnerhöhungen, keine negativen Beschäftigungseffekte, Lohnkomprimierung in Ostdeutschland

## 3.7 Löhne und Arbeitslosigkeit

### Handlungsfelder:

- **Effektivere Kontrolle der organisierten Schwarzarbeit – keine echte Erfolgskontrolle der „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“, Sozialversicherungen kontrollieren kaum**
- **Handwerksmindestlohn für Facharbeit (ZdH-Vereinbarung einer Mindestgröße) – z.B. mindestens 2 € über Mindestlohn oder**
- **Allgemeinverbindliche Tarifgitter, wie in NL oder BE, und Anerkennung für Kalkulation auch für Auftraggeber (ist bei Branchenmindestlöhnen gelungen z.B. im Reinigungsgewerbe)**

## 4.1 Rekrutierung von Nachwuchs

**Schrumpfende Kohorten von Jugendlichen und Expansion der tertiären Bildung erschweren Rekrutierung von Nachwuchs für das HW**

**Notwendigkeit**

- neue Personengruppen zu erschließen
- früher und aktiver zu werben

**Neue Personengruppen heterogen – da auch Anforderungen und Karrieren heterogener werden**

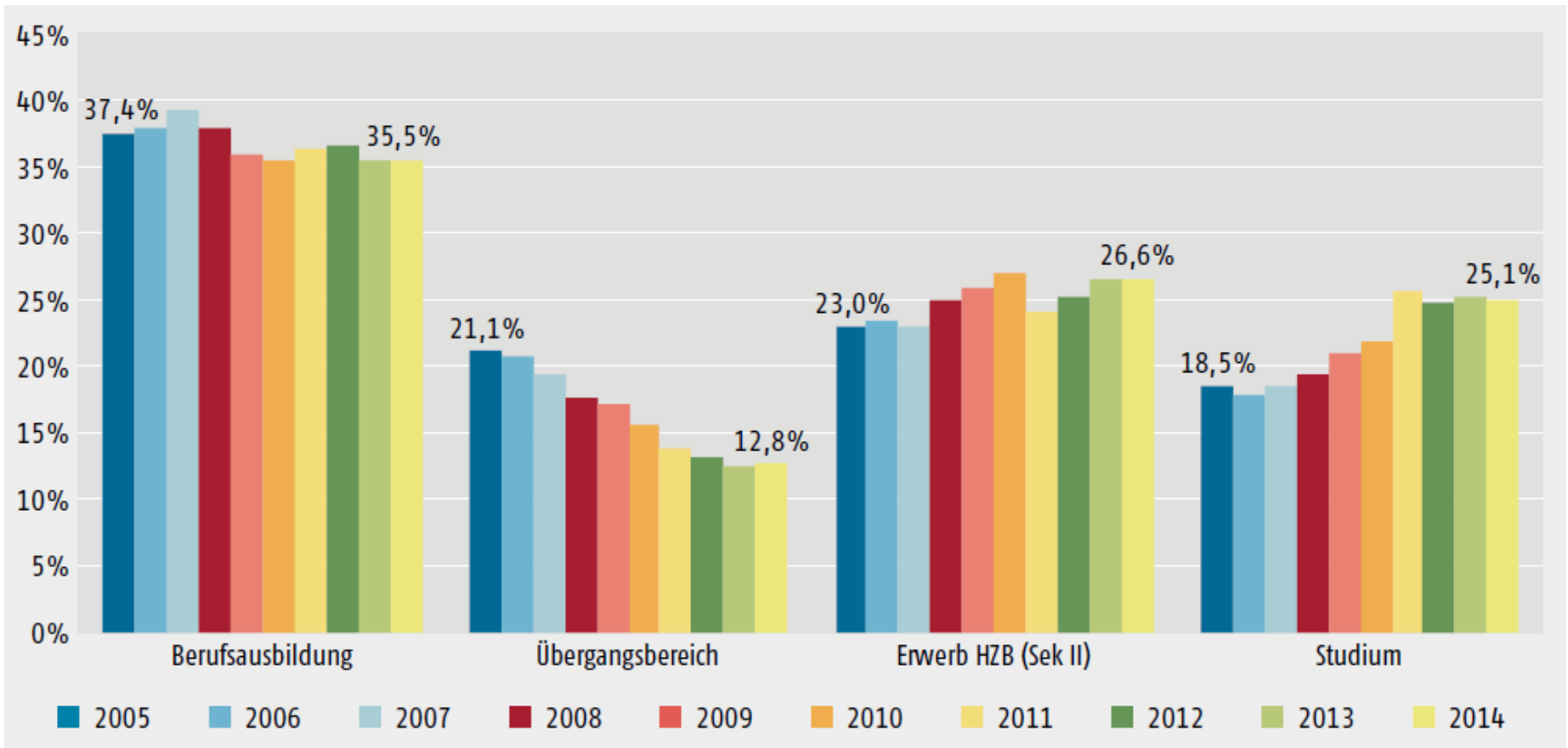
**- Ausländer, Flüchtlinge, Jugendliche im Übergangssystem, Studienabrecher, Abiturienten**

## 4.2 Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2012 (in %)

	Männer	Frauen	Insgesamt
Deutsche	10,8	10,0	10,5
Ausländer <sup>1</sup>	31,1	33,5	32,3
Türken <sup>1</sup>	43,9	54,7	48,9
Deutsche ohne Migrationshintergrund	9,9	9,0	9,4
Migranten mit eigener Migrationserfahrung	27,7	30,1	28,9
Türkischstämmige Migranten mit eigener Migrationserfahrung	43,0	51,7	47,5
Migranten ohne eigene Migrationserfahrung	23,0	20,1	21,7
Türkischstämmige Migranten ohne eigene Migrationserfahrung	32,3	30,8	31,6

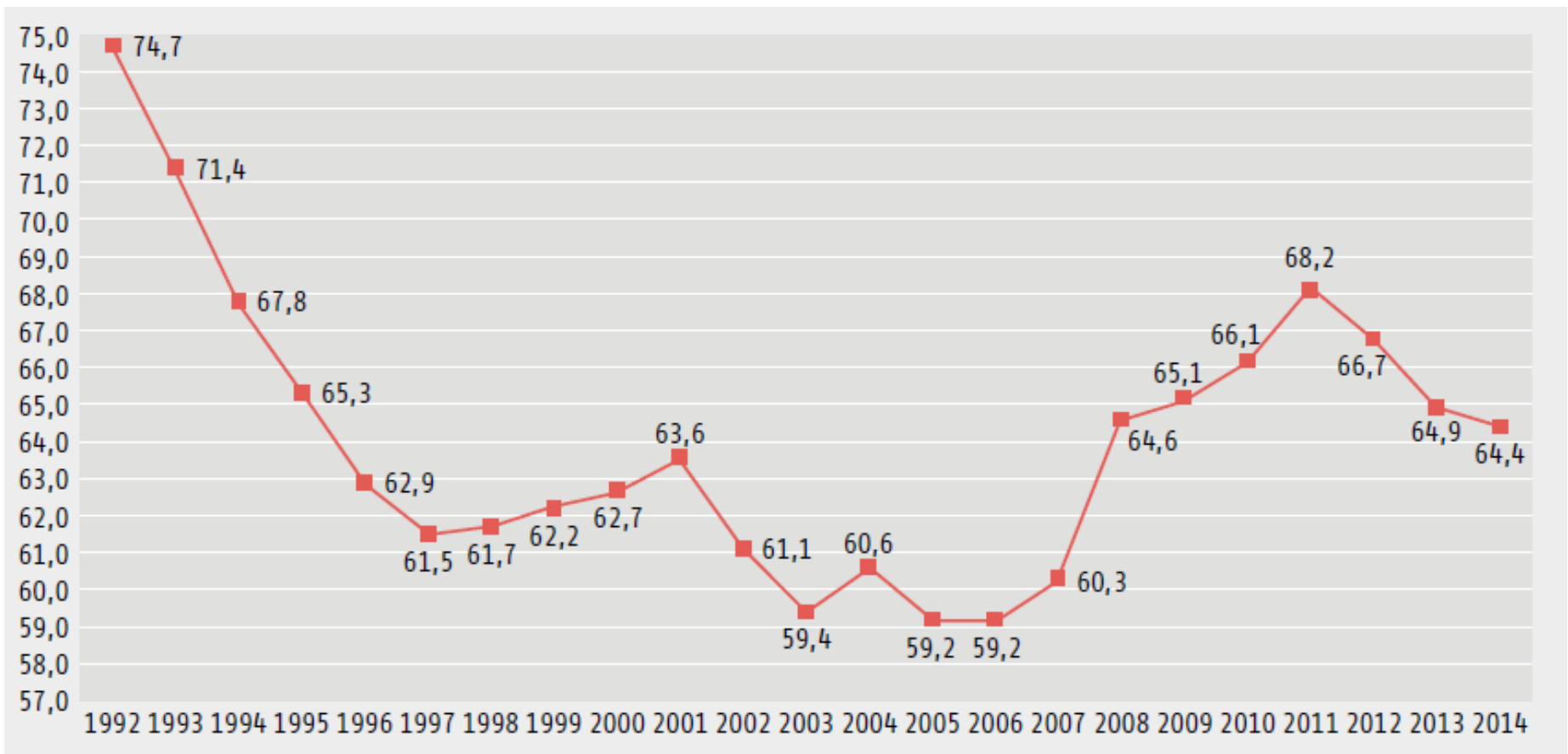
<sup>1</sup> Auch doppelte Staatsangehörigkeit.

# 4.3 Entwicklung der Sektorenanteile am Ausbildungsgeschehen 2005 bis 2014 (100 % = alle Anfänger/ -innen im Ausbildungsgeschehen)



Quelle: BIBB (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, S. 260

# 4.4 Bundesweite Entwicklung der Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Personen in duale Berufsausbildung (in %)



## 4.4 Rekrutierung von Nachwuchs

Handlungsfelder u.a. :

- **Aktive Nutzung von KAoA in NRW**
- **Nutzung von Einstiegsqualifizierung und anderen Integrationsmaßnahmen für lernschwächere Jugendliche und auch Flüchtlinge (Kombination mit Sprachkursen)**
- **Stärkeres Werben um Jugendliche mit Migrationshintergrund – „überspringen“ oft Berufsausbildung, da keine Bedeutung im Herkunftsland**
- **Familienfreundliche Politik und Arbeitszeiten: 27% der neuen Azubis im HW Frauen (1995 20,5%), jede vierte Gründung (24%) durch eine Frau (1991 11%)**



## 5.1 Brauchen wir mehr Akademiker?

Gründe für Explosion der Akademikerzahlen in vielen Ländern nicht Arbeitsplatzstruktur, sondern

- Erosion der Berufsbildungssysteme
- Verfall der unteren und mittleren Einkommen
- Sinkende Reputation bei Eltern und Schülern - Berufsbildung nur für “schwache” Schüler
- Zugang zu guten Arbeitsplätzen zunehmend nur über Hochschulausbildung

**Gefahren:** bipolarer Qualifikationsstrukturen und vielfach unterwertiger Beschäftigung für Akademiker

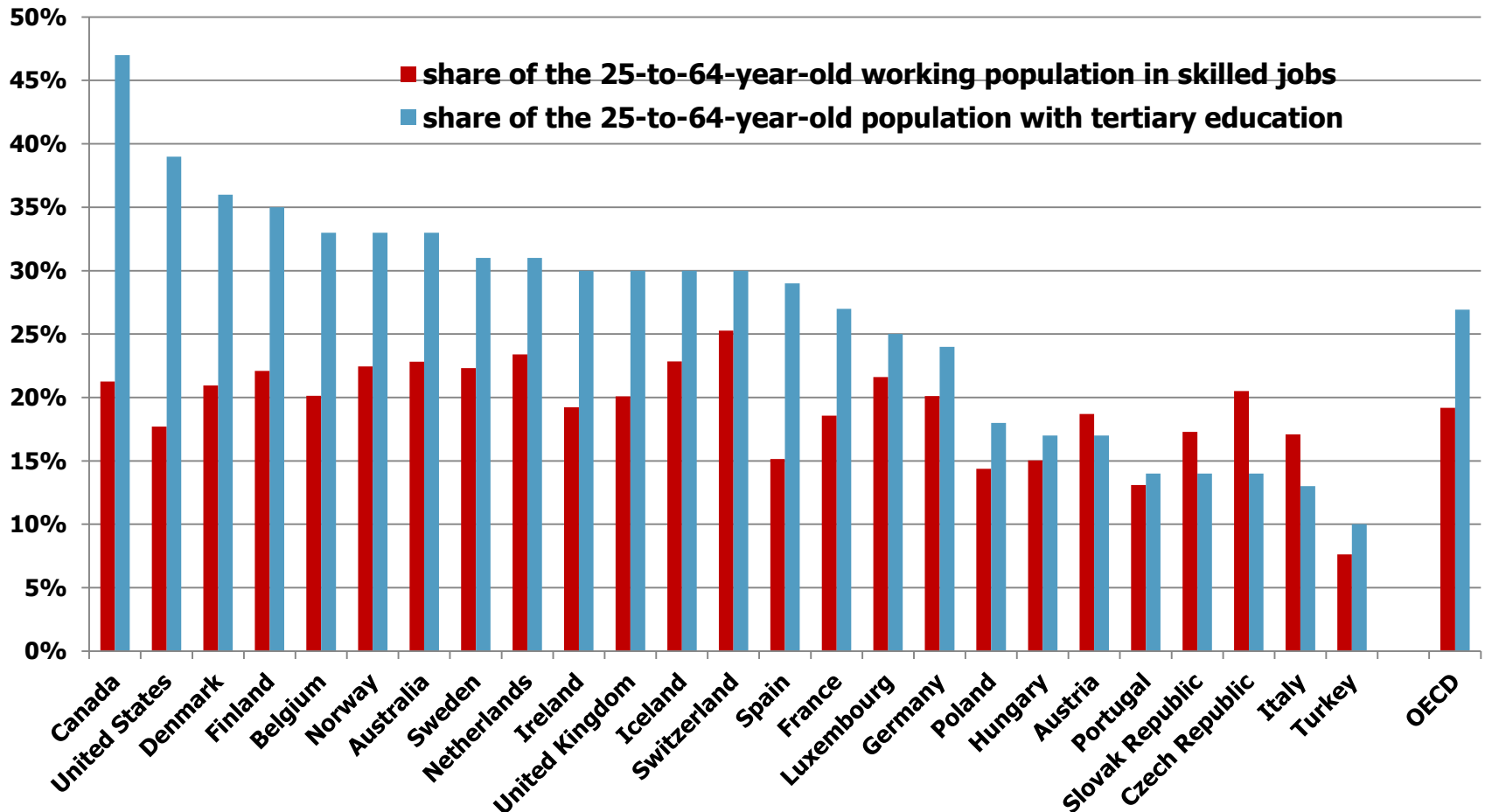
**Berufsausbildung wandert an Hochschulen**

**Fachkräfteprobleme in KMU**

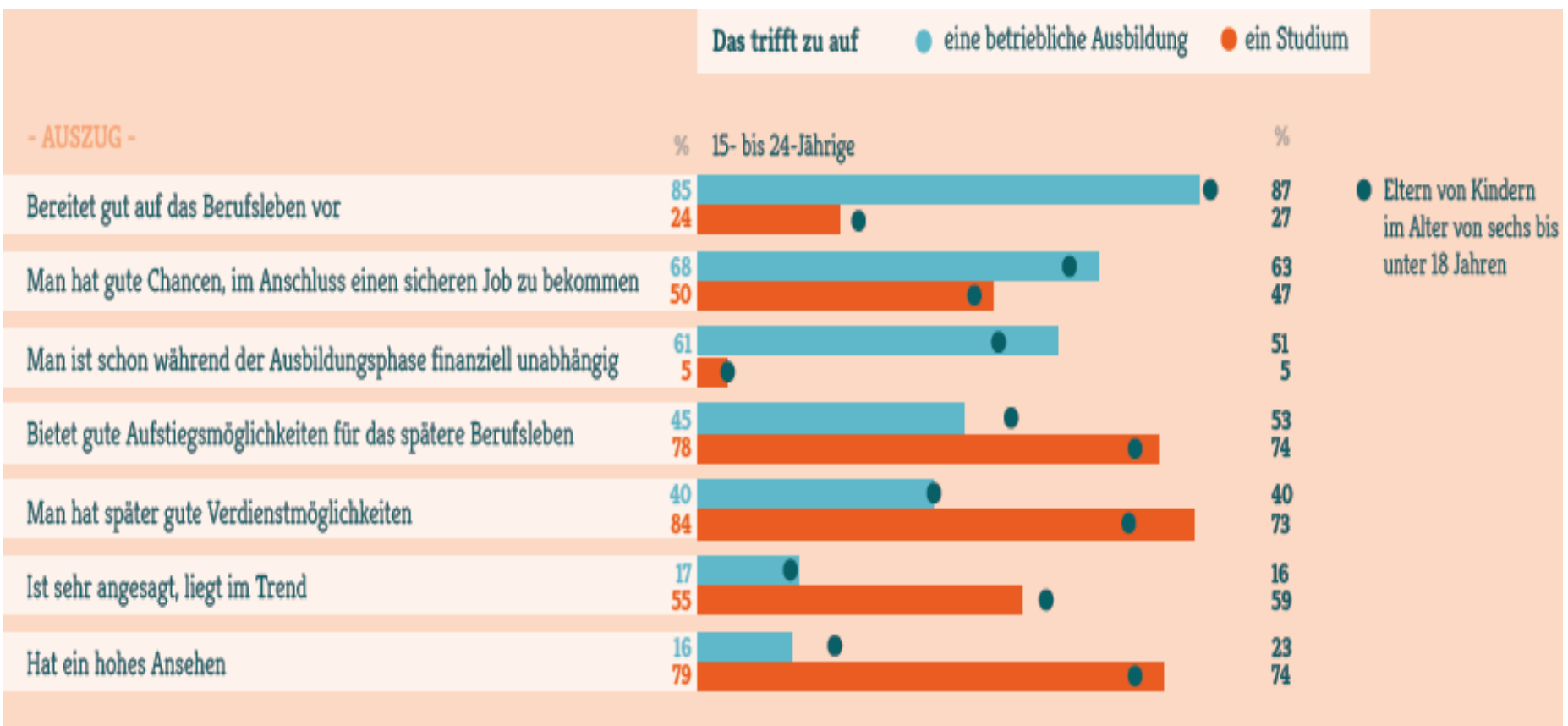
Offen im Denken

## 5.2 Mismatch zwischen Anteilen der Arbeitsplätze mit hohem Anforderungsprofil (ISCO 1-3) und tertiären Abschlüssen in der Bevölkerung 25 – 64 Jahre (2006)

*(ISCO 1-3 Managers, Professional, Technicians and Associate Professionals)*



## 5.3 Betriebliche Ausbildung und Studium im Urteil von 15- bis 24-Jährigen und von Eltern mit Kindern unter 18 Jahren



Quelle: Der McDonald's Ausbildungsflash 2014, IfD Allensbach

## 5.4 Brauchen wir mehr Akademiker?

OECD Durchschnitt bei Akademikerquote kein Orientierungspunkt für uns

Exportweltmeister kann sich nicht am “Durchschnitt” orientieren

Ziel: Kombination von starkem Berufsbildungs- mit Hochschulsystem

Vorsicht bei der Akademisierung aller Berufe: Einzelfallentscheidungen notwendig

Plurale Aufstiegswege in der Wirtschaft in Führungsfunktionen sichern: (1) Meister/Techniker/Fachwirt, (2) duales Studium, (3) Studium

# Schlussfolgerungen

**Handwerk zentrale Rolle bei der Diffusion von Innovationen**

**Markenzeichen des HW's: Gute Aus- und Fortbildung**

**Handlungsfelder:**

- **Kontinuierlich Modernisierung der Berufsausbildung und Weiterentwicklung der Laufbahnen**
- **Fachkräftesicherung durch alterns- und altersgerechte Arbeitsbedingungen**
- **Gute Löhne und sichere Arbeitsplätze als Markenzeichen des Handwerks ausbauen**
- **Neue Personengruppen fürs Handwerk interessieren und werben – gelingt nur, wenn Versprechen gehalten werden**