stellungnahme

Deutscher Bundestag
19. Wahlperiode
Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschussdrucksache 19(9)327
14. Juni 2019

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zum Konsultationsverfahren des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWI)
zur Wiedereinführung der Meisterpflicht bei zulassungsfreien Gewerken

Strukturveränderung im Handwerk fortschrittlich begegnen: Wiedereinführung des Meisterbriefs braucht eine Stärkung der Tarifbindung im Handwerk und weitere flankierende Maßnahmen

27.05.2019

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik

Anna Dollinger
Leiterin Handwerkspolitik

anna.dollinger@dgb.de

Telefon: 030-24060-309
Telefax: 030-24060-677

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Der deutsche Meisterbrief ist ein Gütesiegel. Daher begrüßt und unterstützt der DGB mit seinen Mitgliedsgewerkschaften die von den Koalitionspartnern angestoßene Initiative zur Wiedereinführung der Meisterpflicht in Berufen der Anlage B (zulassungsfrei) der Handwerksordnung (HwO). Die vorliegenden Ziele sind nachvollziehbar; wichtig ist die verfassungsgemäße und europarechtskonforme Begründbarkeit, um eine Verlässlichkeit und Verbindlichkeit für alle betroffenen Gewerke zu haben.

So heißt es in dem Eckpunktepapier der Koalitionspartner:
„Unsere Ziele der Wiedereinführung der Meisterpflicht im Rahmen der europa- und verfassungsrechtlichen Vorgaben sind

- die Verbesserung der Leistungsfähigkeit, einschließlich nachhaltiger und wettbewerbsfähiger betrieblicher Strukturen im Handwerk,
- die Gewährleistung der Ausbildungsqualität, -leistung und -fähigkeit der Betriebe im Interesse der Fachkräftegewinnung und -sicherung,
- die Sicherung der Innovationsfähigkeit und der Weiterbildungsmöglichkeiten sowie
- die Qualitätssicherung und der Verbraucherschutz.
- Ziel ist auch, das Handwerk im Sinne der Integration ausländischer Fachkräfte insgesamt zu stärken."

Auch begrüßen wir den Ansatz des Eckpunktepapiers, den Meisterbrief anhand von transparenten und verbindlichen Kriterien, wie z. B. Gefahrgeneigtheit, Schutz des Lebens und Gesundheit, wiedereinzuführen.

Handwerk braucht einen starken Ordnungsrahmen

Die Debatte zur Novellierung der Handwerksordnung muss breiter gedacht werden und darf sich nicht nur mit der reinen Wiedereinführung der Meisterpflicht in einigen Gewerken befassen. Nur in einem weiter und größer gedachten Rahmen können die Probleme des Handwerks gelöst werden. Die Stoßrichtung zur Wiedereinführung der Meisterpflicht ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Doch die Wiedereinführung des Meisterbriefs kann nur ein Baustein in einem größeren ordnungspolitischen Zusammenhang sein. Hierzu werden wir ein Diskussionspapier in die handwerkspolitische Debatte einbringen, das den ordnungspolitischen Handlungsbedarf über die notwendigen Änderungen der Handwerksordnung hinaus aufzeigt.

Zum einen muss die **Erhöhung der Tarifbindung** verstärkt in den Fokus gerückt werden, da im Handwerk nur noch für **30 Prozent der Beschäftigten** ein Tarifvertrag gilt. Das liegt 20 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt für alle Beschäftigten. Um den Fachkräftebedarf auch zukünftig sichern zu können, muss mindestens der Bundesdurchschnitt von 50 Prozent tarifgebundene Beschäftigte erreicht werden. Zum andern muss das Thema **Qualität der Aus- und Fortbildung** mitgedacht werden.

Meisterbrief: Gewerkeweise Betrachtung vs. Marke „Handwerk"

Die gewerkeweise Betrachtung muss zugunsten einer ganzheitlichen Betrachtung erweitert werden. Denn die Marke „Handwerk", also das, was den Meisterbrief zum Gütesiegel macht, zum Beispiel in der dualen Berufsbildung und in der handwerklichen Selbstverwaltung, basiert auf dem Zusammenspiel aller Gewerke mit den Sozialpartnern und funktioniert nur in ihrer Gesamtheit. Wobei darauf hingewiesen werden muss, dass der gesetzliche Rahmen für einzelne Gewerke, wie z. B. der Wegfall der Meisterpflicht in 53 Berufen im Jahr 2004, Auswirkungen auf das gesamte handwerkliche Gefüge hat und damit direkt auf 5,4 Millionen Menschen, die in einer Million Betriebe arbeiten. Das sind rund 12,4 Prozent aller Erwerbstätigen und rund 27,6 Prozent aller Auszubildenden (365.000).

Aufbau der Stellungnahme

Die handwerkliche Gesamtstruktur wird im Folgenden in abstrakten und generellen Ausführungen betrachtet. Im Anschluss wird auf die Situation und die Veränderungen in einzelnen Gewerken eingegangen.

Im letzten Teil der Stellungnahme wird auf die Gewerke Raumausstatter, Behälter- und Apparatebauer, Sattler und Feintäschner, Gold- und Silberschmiede, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Gebäudereiniger sowie Schilder- und Lichtreklamehersteller eingegangen.

In den letzten Jahren ist durch die Deregulierung eine Ausweichbewegung von Anlage A zu Anlage B1/B2 – Gewerken zu beobachten, um die Meisterpflicht zu umgehen und gleichzeitig mit den Tätigkeiten von Anlage B1/B2 – Gewerken, Tätigkeiten aus den meisterpflichtigen Gewerken der Anlage A auszuführen. Beispielsweise neu gegründete Betriebe im Raumausstatter Handwerk, die in großem Umfang auch Malerarbeiten ausführen.

Ergänzungen können im weiteren Verlauf der Konsultationen bei Bedarf für diese oder weitere Gewerke schriftlich oder mündlich erfolgen.

Mit dem Berufsbildungsgesetz wird auch die Handwerksordnung novelliert

Aktuell debattieren verschiedene politische Akteure über die Zukunft des Handwerks ohne jedoch einen Gesamtzusammenhang herzustellen. So wird die Wiedereinführung des Meisterbriefs getrennt von der aktuellen Debatte zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes geführt. Einige Änderungen des Berufsbildungsgesetzes betreffen auch direkt die Handwerksordnung. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften braucht es für die Handwerksordnung ein homogenes Gesetzgebungsverfahren, anstatt zu versuchen, diese mit Stückwerk weiterzuentwickeln.

Der DGB hat dies in seiner Stellungnahme[1] zur Novellierung des BBiG bereits herausgestellt und ausführlich die Kritikpunkte und Reformvorschläge für BBiG und Handwerksordnung geäußert. Die wichtigsten handwerksrelevanten Punkte sind folgend zusammengefasst:

- Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren insbesondere, dass im Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) die bezahlte Freistellung und Weiterbildung von ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfer fehlt. Damit wird es versäumt, eine Regelung zur Sicherung und Stärkung des Ehrenamtes zu schaffen.
- Das Instrument der Prüferdelegation zur Abnahme von Prüfungsleistungen und abschließender Bewertung einzelner Prüfungsleistungen wird im Gesetzesentwurf nochmals ergänzt durch die Möglichkeit einer zweiköpfigen Prüferdelegation bei nichtflüchtigen Prüfungsleistungen. Hierbei bleibt abzuwarten, ob dies im Sinne einer erhöhten Rechtssicherheit ist und sich nicht kontraproduktiv auswirkt, auch in Hinblick auf Kammerregelungen und Regelungen bei den Innungen.
- Die Prüferbenennung in den Prüfungsausschüssen im Handwerk muss analog zum BBiG über die zuständigen Gewerkschaften direkt über die Handwerkskammern erfolgen.
- Im BBiG sollen neue Abschlussbezeichnungen „Geprüfte/r Berufsspezialist/in", „Bachelor Professional" und „Master Professional" verankert werden. Wir befürchten, dass eine Anlehnung an Titelbezeichnungen des Hochschulbereichs nicht die Besonderheit des Praxisbezugs der beruflichen Fortbildung berücksichtigt und eingeführte Marken (wie Fachwirte, Meister usw.) schwächen wird.

[1] Stellungnahme vom 28.01.2019 und aktuelle Anmerkungen

- Auch entspricht die Aufnahme von Lernumfängen als Voraussetzung für die Titelbezeichnungen nicht den Vorstellungen des DGB, wenn damit die Qualität der beruflichen Fortbildung gesichert werden soll. Wir sehen dagegen Regelungsbedarf, die Inhalte eines zu verordnenden Fortbildungsberufs kompetenzorientiert zu formulieren und – losgelöst von den Prüfungsanforderungen – systematisiert in einem eigenständigen Inhaltsplan darzustellen (Fortbildungsrahmenpläne ergänzend zu Prüfungsrahmenpläne).

Diese Punkte des BBiG müssen in die aktuelle Debatte zur Novellierung der Handwerksordnung einbezogen werden.

Handlungsbedarf im Einzelnen:

Es besteht dringender Handlungsbedarf für das Handwerk, um eine erfolgreiche Fachkräftesicherung zu ermöglichen sowie die Verbands- und Selbstverwaltungsstrukturen zukunftsfähig zu gestalten.

Durch die seit Jahren fortschreitende sinkende Tarifbindung werden die Arbeitsbedingungen im Handwerk immer seltener kollektiv verhandelt. Hier braucht es eine Revitalisierung der Tarifbindung. Konstruktive Reformvorschläge liegen vor. Eine Stärkung der **Tarifbindung** ist eine Stärkung der handwerklichen Selbstverwaltung und eine Sicherung von guten Arbeitsbedingungen.

Durch das Allzeithoch im Handwerk werden rund 250.000 Gesellen und Gesellinnen gesucht. Für eine **Fachkräftesicherung** ist Ausbildung und eine deutliche Verringerung der Abwanderungsquote von 2/3 der im Handwerk ausgebildeten Fachkräfte ausschlaggebend. Für ein zukunftsfähiges Handwerk braucht es nicht nur eine qualitativ hochwertige Ausbildung, sondern eine Stärkung der Tarifbindung, damit die gut ausgebildeten Gesellinnen und Gesellen auch im Handwerk eine Perspektive sehen und bleiben.

Der **Konzentrationsprozess** mit der Zunahme von Kleinstbetrieben mit wenigen Beschäftigten bzw. Soloselbständigen auf der einen Seite und zugleich der Aufbau von größeren Betriebsstrukturen bis hin zu Konzernstrukturen, verändert die betriebliche Struktur im Handwerk und auch in der handwerklichen Selbstverwaltung. Gerade in B1-Gewerken hat die Zahl der Kleinstunternehmen in den letzten Jahren exponentiell zugenommen.

Über eine Weiterführung des **Branchendialoges Handwerk** können Themen wie Transformationsprozesse – bedingt durch die Digitalisierung und die demographische Entwicklung – mit ihren Auswirklungen auf die handwerklichen Strukturen zukunftsweisend weitergedacht werden.

Ausführungen:

Tarifbindung

Für nur noch 30 Prozent[2] der Beschäftigten im Handwerk gilt ein Tarifvertrag, sind also deren Arbeitsbedingungen tarifvertraglich geregelt. Das heißt, Fragen des Arbeitnehmerschutzes wie Entlohnung, Urlaubszeiten, Arbeitszeiten, etc. werden im Handwerk immer seltener kollektiv verhandelt. Damit werden auch immer seltener die Rahmenbedingungen für einen fairen Wettbewerb innerhalb der einzelnen Branchen über Tarifverträge gesteckt. Der Wettbewerb läuft dann nicht mehr über die angebotene handwerkliche Qualität, sondern allein über das Prinzip „Wer-ist-der-Preiswerteste". Die Frage nach Qualität steht dann hinten an und wird auf dem Rücken der Beschäftigten über schlechtere Lohn- und Arbeitsbedingungen ausgetragen.

Konstruktive Vorschläge zur Stärkung der Tarifbindung in der HwO verankern

Im Handwerk sind die Innungen die Sozialpartner der Gewerkschaften, um Tarifverträge zu verhandeln und abzuschließen. Zur Stärkung der Tarifbindung im Handwerk liegen mit dem Rechtsgutachten des Hugo-Sinzheimer-Instituts für Arbeitsrecht „Handwerksrechtliche perspektiven zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und (Flächen-) Tarifbindung" konstruktive Reformvorschläge vor, wie Anreize zu vermehrten Abschlüssen von repräsentativen Tarifverträgen durch Innungen und Innungsverbände geschaffen werden können und dies verfassungsgemäß in der HwO zu verankern ist. Die verbindliche und transparente gesetzliche Definition zur Leistungsfähigkeit der Innung ist bislang in der Handwerksordnung nicht enthalten. Über das verbindlich festgeschriebene Kriterium „Wahrnehmung der sozialpartnerschaftlichen Verantwortung im Bereich der Tarifautonomie und -bindung durch die Innung, den zuständigen Landesinnungs- oder Bundesinnungsverband" soll ein elementares und verbindlich festgeschriebenes Kriterium im Sinne eines aktiven Arbeitnehmerschutzes in der Handwerksordnung festgeschrieben werden.

Als Sanktion ist nicht die vollständige Auflösung der Innung mit entsprechenden Abwicklungserfordernissen, sondern nur der Wegfall des Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts und die Zuweisung des Status einer juristischen Person privaten Rechts, vorgesehen, wie ihn auch die Landes- und Bundesinnungsverbände nach § 80 und § 85 HwO besitzen.

Das hätte auch zur Folge, dass von den betroffenen Innungen keine Prüfungen mehr durchgeführt werden können. Die Prüfungsabnahme ist weiterhin sichergestellt, da die Prüfungshoheit in diesem Fall automatisch bei der nach § 33 HwO zuständigen Handwerkskammer liegt.

Mit der Stärkung der Tarifbindung wird somit das Handwerk nicht nur attraktiver für dringend benötigte Fachkräfte. Auch die handwerkliche Selbstverwaltung wird darüber gestärkt. Dies ist auch für die Qualität der Ausbildung und die Ausbildungsleistung relevant.

[2] Haverkamp, Lohnstrukturen im Handwerk, 2018

Fachkräfte im Handwerk: Ausbildung und Abwanderung

Dass die Wiedereinführung der Meisterpflicht in einem größeren Kontext betrachtet werden muss, zeigen auch die Entwicklungen bei der Ausbildungsleistung des Handwerks einerseits und die Abwanderungstendenzen von ausgebildeten Fachkräften andererseits.

Ausbildungsleistung:
Die Zahl der Auszubildenden in allen Handwerksberufen ist seit 2003 von ca. 500.000 auf ca. 365.000 zurückgegangen. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass in den zulassungsfreien Gewerken (Anlage B, HwO) die Ausbildungsleistung im Vergleich zu den zulassungspflichtigen Gewerken (Anlage A, HwO) überproportional zurückgegangen ist. Denn um ausbilden zu können, braucht es zum einen den Nachweis der Ausbildereignung – dieser ist Teil der Prüfung zum Meister, zum anderen braucht es Fachwissen.

So hat die Deregulierung die Anzahl der Raumausstatter-Betriebe überproportional steigen lassen. Viele davon sind soloselbständig ohne jegliche Berufsqualifikation. In diesem Beruf ist die Anzahl der Auszubildenden um 47 Prozent gesunken.

Bei den Fliesenlegern war nach der Novellierung der HwO ähnliches zu beobachten: Ähnlich wie bei den Raumausstattern ist die Ausbildungsleistung bei den Fliesenlegern gesunken: Die Ausbildungszahlen von 3.029 Auszubildenden im Jahr 2004 sank auf 2.209 Auszubildenden im Jahr 2015, was ein Minus von 27 Prozent ausmacht.

Durch die gesunkene Anzahl an bestandenen Meisterprüfungen[3] - in Anlage A-Gewerken seit 2003 um 20 Prozent, in Anlage B-Gewerken fiel die Anzahl der abgelegten Meisterprüfungen um 60 Prozent - gibt es in absoluten Zahlen weniger Meisterbetriebe, die ausbilden können. Dies hat auch zur Folge, dass weniger Betriebe einen Ausbildungsplatz anbieten können und damit Fachkräfte ausbilden können.

Auch braucht es verbindliche Regelungen zu Curricula in der Aufstiegsfortbildung zum Meister, um nicht nur die fachliche Qualität der Ausbildung – vertieft durch den Teil 1 und 2 der Meisterprüfung – zu gewährleisten, sondern auch die didaktische und methodische Kompetenz zu gewährleisten (Teil 4 der Meisterprüfung). Über eine verbindliche Regelung der Lehrgangsfortbildung in Form von Curricula und Lehrgangsinhalten und nicht über die Definition der Prüfungsinhalte ist der Meisterbrief auch zukünftig ein Qualitätssiegel.

Fachkräfteabwanderung:
Ausbildung und Fachkräfteabwanderung in andere Branchen liegen nahe beisammen: Wer nach einer oftmals weniger gut vergüteten Ausbildung im Vergleich zu anderen Branchen wenig Chancen und Perspektiven hat, sich fachlich sowie finanziell weiter zu entwickeln, wird die im Handwerk erlernten Kompetenzen dankend mitnehmen und in anderen Branchen wie Industrie, Dienstleistung oder Handel gewinnbringend einsetzen. Bereits jetzt schlagen gut 2/3 der im Handwerk Ausgebildeten diesen Weg ein und verlassen diesen Wirtschaftszweig im Laufe ihres Berufslebens. Daher muss eine Änderung der HwO auch in

[3] BT-Drucks. 19/6095

diese Richtung weiter gedacht werden: Es braucht attraktive Arbeitsbedingungen, nicht nur bei der Entlohnung, sondern auch bei Urlaubsregelungen und bei den Arbeitszeiten, um gut ausgebildetes Fachpersonal zu binden und neu gewinnen zu können. Wieder vermehrt Tarifverträge abzuschließen, bietet genau den nötigen Rahmen und unterstützt die Wiedereinführung des Meisterbriefs in Hinblick auf das Kriterium „Fachkräftesicherung" der Konsultation des Bundeswirtschaftsministeriums.[4]

Massive Zunahme von Ein-Personenunternehmen und Konzentrationsprozesse im Handwerk

Der Konzentrationsprozess mit der Zunahme von Kleinstbetrieben mit wenigen Beschäftigten beziehungsweise Soloselbständigen und zugleich die Konzentration auf größere Betriebe bis hin zu Konzernstrukturen verändert die betriebliche Struktur im Handwerk und auch in der handwerklichen Selbstverwaltung. Die Zahl der Soloselbständigen und Betrieben mit einigen wenigen Beschäftigten hat gerade in den B1-Gewerken in den letzten Jahren überproportional zugenommen.

Entwicklung Soloselbständige:

Die Anzahl der Soloselbständigen im Handwerk ist seit 1994 von 77.000 bis auf 276.681 Personen im Jahr 2015 gewachsen - mit weiterhin steigender Tendenz. Besonders hervorzuheben sind zwei Gewerke, die 2004 aus der Anlage A (meisterpflichtig) in zulassungsfreie Gewerke der Anlage B überführt wurden: Der Anstieg bei den Fliesenlegern mag mit über 2.500 Prozent gewaltig klingen, wird jedoch von den Gebäudereinigern mit über 12.300 Prozent übertroffen.[5] Hier hat innerhalb der Gewerke ein immenser Strukturwandel stattgefunden, der sich auf die soziale Absicherung der Berufstätigen, auf die Selbstverwaltungsstrukturen, auf Zukunftsperspektiven und auch auf die Tariflandschaft auswirkt und bestehende Strukturen untergräbt und aushöhlt.[6]

Aufgrund der Selbständigkeit wirkt bei diesem Personenkreis kein Tarifvertrag mehr. Durch die Vereinzelung haben die in diesem Bereich Tätigen weniger Schutz als zu dem Zeitpunkt, an dem sie angestellt tätig waren.

Qualifikation:

Für Verbraucherschutz und Sicherung der handwerklichen Leistung braucht es Qualifikation: Durch die Novellierung der HwO 2004 veränderten sich die Betriebsstrukturen. Auch die Qualifikationsstrukturen haben sich in den letzten Jahren stark verändert.[7] Zum einen gab es einen Anstieg von Beschäftigten in den B1-Handwerken innerhalb der Jahre 2009 - 2015 um ca. 125.000 von 900.000 auf rund 1.025.000. Zum anderen fällt bei genauerer

[4] siehe Konsultation, Frage: „Wie beurteilen Sie für Ihr Gewerk die Relevanz der mit der Meisterpflicht verfolgten Ziele:23 d) Fachkräftesicherung"

[5] BT-Drucks. 19/6095

[6] Anzahl der Fliesenlegerbetriebe ca. 12.000 (2003) und ca. 70.000 Betriebe (2016).

[7] siehe Konsultation, Frage: „Wie beurteilen Sie für Ihr Gewerk die Relevanz der mit der Meisterpflicht verfolgten Ziele: 23f) Verbraucherschutz und Sicherung der handwerklichen Leistung"

Betrachtung der B1-Handwerke in Bezug auf die Qualifikation die Verschiebung von gelernten zu ungelernten Beschäftigten auf: Während es im Jahr 2009 noch rund 60 Prozent Ungelernte zu 40 Prozent Gelernten war, gab es 6 Jahre später bereits 70 Prozent ungelernte Beschäftigte und nur noch 30 Prozent gelernte.[8]

Qualifikation und Entlohnung

Oben genannter Zusammenhang zeigt auf, dass mit einer geringeren Anforderung auch die Qualifikation im Laufe der Jahre sinkt. Einhergehend mit geringerer Qualifikation ist oftmals die geringe Entlohnung. Bereits jetzt wird im Handwerk weniger verdient, als in anderen Branchen. Der Verdienst im Handwerk ist ca. 20 Prozent geringer als in anderen Branchen.[9] Auch aus diesem Grund wandern 2/3 der im Handwerk Ausgebildeten in andere Branchen ab.[10]

Der ordnungspolitische Rahmen muss daher im Sinne eines zukunftsfähigen Handwerks gedacht und erweitert werden, eine Fokussierung auf die reine Wiedereinführung der Meisterpflicht ist zu kurz gedacht.

Selbstverwaltung stärken

Gleichzeitig schwindet bei sinkender Tarifbindung die Möglichkeit die Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement in der Selbstverwaltung des Handwerks zu fördern: Die Praxis verbindliche Freistellungsregelungen in Tarifverträgen zu verankern, um das Ehrenamt im Handwerk zu stärken, wird bei sinkender tarifvertraglicher Bindung an Wirkung verlieren. Nur ein Bruchteil der Ehrenamtlichen im Handwerk wird davon erreicht.

Auch aus diesem Grund braucht es eine verbindlich gesetzliche Regelung, um für die handwerklichen Selbstverwalter die bezahlte Freistellung zu garantieren[11]. Die Schutz- und Freistellungsrechte für Arbeitnehmervertreter/innen können analog zum BetrVG gefasst werden.

Weiterführung des Branchendialogs Handwerk[12]

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die im Koalitionsvertrag vereinbarte Fortsetzung der Branchendialoge des Bundeswirtschaftsministeriums.

---

[8] BT-Drucks. 19/6095

[9] Haverkamp, Lohnstrukturen im Handwerk, 2018

[10] Haverkamp, Lohnstrukturen im Handwerk, 2018

[11] auch im Sinne einer Föderung des Mittelstandes, siehe Konsultation, Frage: „Wie beurteilen Sie für Ihr Gewerk die Relevanz der mit der Meisterpflicht verfolgten Ziele: e) Förderung des Mittelstandes", da 99,7 Prozent aller Handwerksbetriebe zu den KMU gerechnet werden.

[12] https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Industrie/branchendialog-handwerk.html

Einer der bereits 2015 verabredeten Branchendialoge ist der Branchendialog Handwerk zwischen dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften. Mit dem Branchendialog können wesentliche handwerkspolitische Belange auch künftig unter Beteiligung von Sozialpartnern, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft erörtert werden.

Damit der Branchendialog dazu beitragen kann, das Handwerk für aktuelle und künftige Herausforderungen zu stärken, braucht es Verbindlichkeit: Im ersten Schritt muss eine ehrliche und verbindliche Bestandsaufnahme dessen, was seit 2015 umgesetzt wurde, gemacht werden. Darauf aufbauend müssen Ziele sowie der Weg zu ihrer Erreichung verbindlich verabredet werden. Ebenso muss nach 2,5-3 Jahren eine Evaluierung verbindlich erfolgen.

In der „Gemeinsamen Erklärung zum Branchendialog Handwerk 2015" wurden insbesondere sechs Themenfelder für die Zukunftssicherung im Handwerk herausgearbeitet: Investitionen/Finanzierung und Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung sowie Digitalisierung sind Themen des Branchendialoges. Die Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie, die Selbstverwaltung im Handwerk sowie die Umsetzung der gemeinsamen Vereinbarung sind weitere Punkte.

Das aus diesem Dialog entstandene Projekt „Perspektive Selbstverwaltung - PerSe" wird seit 2017 vom Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) gefördert und unterstützt die ehrenamtlichen Mitglieder der Selbstverwaltung im Handwerk. Gewinnung, Stärkung und Unterstützung der Selbstverwaltungsmitglieder sind die Hauptziele des seit 2,5 Jahren laufenden Projektes. Für die Fortführung der in diesem Rahmen angebotenen Weiterbildungsangebote und Informationsveranstaltungen soll, vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert, das Projekt über das Jahr 2019 hinaus weitergeführt und weiterentwickelt werden - hin zu einer Verstetigung. In Hinblick auf die Transformationsprozesse in Folge der Digitalisierung sowie der demographischen Entwicklung leistet das Projekt bereits jetzt wertvolle Arbeit.[13]

Aufgrund der aktuell guten und hohen Auslastung der Betriebe und dem Strukturwandel im Handwerk ist es immer schwieriger, Ehrenamtliche zu gewinnen und auch für ihre ehrenamtliche Tätigkeit freigestellt zu bekommen, daher braucht es die oben beschriebenen verbesserten Rahmenbedingungen.

Betrachtung ausgewählter Gewerke

Ergänzend zu der allgemeinen Stellungnahme des DGB zu den Änderungsbedarfen der Handwerksordnung sowie der Notwendigkeit der Debatte über einen neuen Ordnungsrahmen für das Handwerk, werden im Folgenden, exemplarisch für vier Berufe aus dem Organisationsbereich der IG Metall sowie für drei Berufe aus dem Organisationsbereich der IG BAU, ergänzende Hinweise zur Notwendigkeit der Wiedereinführung der Meisterpflicht als Zulassungsvoraussetzung für Betriebsgründungen im Handwerk gegeben.

[13] siehe Zwischenbericht zur Evaluation des Projektes „PerSe - Perspektive Selbstverwaltung, Prof. Dr. Detlev Sack, Universität Bielefeld, https://www.perse-handwerk.de/fileadmin//user_upload/Zwischenbericht__Evaluation_PerSe.pdf

Die Betrachtung beschränkt sich auf die Kriterien Gefahrengeneigtheit, Aus- und Weiterbildung, sowie Beschäftigung und Bestandsfestigkeit der Betriebe.

Berufsspezifische Hinweise der IG Metall zur Wiedereinführung der Meisterpflicht im Raumausstatter-Handwerk

Entwicklung der Betriebszahlen

Die Zahl der Raumausstatter-Betriebe ist seit 2003 von 8.743 auf 28.480 im Jahr 2017 gestiegen. Viele davon ohne jegliche Berufsqualifikation. Parallel mit den um das 3 ¼ fache gestiegenen Betriebszahlen sind im gleichen Maße auch die Betriebsabmeldungen stark angestiegen. Die Stabilität der Existenzgründungen ist wesentlich geringer geworden. Die Zahl der Soloselbständigen im Raumausstatter-Handwerk ist um 769 Prozent auf 14.662 gestiegen.

Entwicklung der Ausbildungsleistung und der Weiterbildung

Die Ausbildungszahlen sind seit der HWO-Novelle 2004 im Raumausstatter-Handwerk dramatisch eingebrochen. Im Jahr 2003 befanden sich noch 3.396 junge Menschen in der Ausbildung in diesem Handwerk. 2016 waren es nur noch 1.794 Auszubildende, ein Rückgang um 47 Prozent.

Die Anzahl der abgelegten Gesellenprüfungen ist von 1.076 im Jahr 2003 auf 476 im Jahr 2016 gesunken, dies entspricht einem Rückgang von 55,8 Prozent.

Verschärft wird das Fachkräfteproblem neben der erodierenden Ausbildungsleistung durch den dramatischen Einbruch in der Weiterbildung zum Meister. Die Zahl der Meisterabschlüsse ist seit 2001 von 254 auf aktuell nur noch 50 Meisterprüfungen jährlich eingebrochen. Mit dem Erwerb der Meisterprüfung ist die Berechtigung und Befähigung zur Ausbildung von Lehrlingen erworben. Mit dem auf die HWO-Novelle zurückzuführendem Rückgang der Meisterprüfungen, fehlt es an qualifizierten Ausbildern im Raumausstatter-Handwerk. Damit einhergehend sinkt das Qualifikationsniveau in der Branche insgesamt. Es ist ein Verlust an fachlicher Kompetenz zu verzeichnen. Neben den negativen Auswirkungen im Raumausstatter-Handwerk entsteht ein gesamtvolkswirtschaftlicher Schaden, da die Branche stets über Bedarf ausgebildet und somit auch Fachkräfte für andere Bereiche, wie z. B. die Zulieferindustrie bereitgestellt hat.

Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der im Raumausstatter-Handwerk tätigen Personen ist leicht steigend. Im Verhältnis zu den überproportional gestiegenen Betriebszahlen ist die Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb seit 2004 stark rückläufig. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist trotz starker Zunahme der Betriebszahlen nicht gestiegen. Auch dies ist eine direkte Folge der Zunahme von Ein-Personenunternehmen in der Branche.

Noch gravierender ist die stark rückläufige Umsatzentwicklung pro im Gewerk tätige Person. Steigende Betriebszahlen bei sinkenden Umsätzen sind bedenkliche Warnsignale.

Der real sinkende Umsatz je Betrieb gefährdet die Stabilität der Unternehmen, sowie die Leistungsfähigkeit im Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte.

Kriterium der Gefahrgeneigtheit und des Schutzes von Leben und Gesundheit
Das Raumausstatter-Handwerk erfüllt vorgenannte Kriterien der Gefahrengeneigtheit und Schutz von Leib und Leben im Meisterprüfungsberufsbild insbesondere in den Positionen:

11. Untergründe prüfen, bewerten und bearbeiten,
12. Bodenflächen gestalten und Bodenbeläge verlegen,
13. Wand- und Deckenflächen gestalten, bekleiden und behandeln,
15. Raumdekorationen entwerfen, herstellen und montieren,
16. Licht-, Sicht- und Sonnenschutz entwerfen, herstellen und montieren,

Die vorgenannten Berufsbildpositionen erfordern theoretisches und praktisches Fachwissen insbesondere über Brandschutzvorschriften, bauphysikalische Grundlagen sowie einschlägige Normen. Durch fehlenden Fachkenntnisse kann es insbesondere bei Nichtbeachtung von Brandschutzauflagen, in Kindergärten, Schulen, Krankenhäusern, Pflegeheimen oder ähnlichen Einrichtungen zu erheblichen Gefährdungen kommen. Darüber hinaus sind im Bereich des Raumausstatter-Handwerks erhebliche Gefährdungspotentiale durch nicht fachgerechte Asbestsanierung, Schimmelbildung durch unsachgemäße Wand- und Deckenarbeiten oder Bodenbelagsarbeiten gegeben.

Kriterium Verbesserung der Leistungsfähigkeit, einschließlich nachhaltiger und wettbewerbsfähiger betrieblicher Strukturen im Handwerk
Durch die Deregulierung der Handwerksordnung ist neben den vorgenannten Entwicklungen der Trend festzustellen, dass Firmengründungen im Raumausstatter-Handwerk stattfinden, um die Meisterpflicht in angrenzenden in der Anlage A verbliebenen Gewerken wie beispielsweise dem Maler- und Lackiererhandwerk zu umgehen. Diese Betriebe sind dann zwar im Raumausstatter-Handwerk (oder anderen B1/B2-Gewerken) in die Handwerksrolle eingetragen, führen aber im täglichen Geschäft Arbeiten aus Anlage A-Gewerken aus. Eine effektive Kontrolle dieser Praxis ist aufgrund der Vielzahl der Betriebe nicht möglich.

Diese weit verbreitete Umgehungsstrategie wirkt sich negativ auf die Qualität der Dienstleistungen, sowie die zukunftsfähige Entwicklung sowohl in den betroffenen Anlage A-Berufen als auch in den B-Gewerken aus.

Begleitend zur aktuellen Diskussion zur Wiedereinführung der Meisterpflicht im Raumausstatter-Handwerk haben die Sozialpartner des Raumausstatter-Handwerks und des Maler- und Lackiererhandwerks im Rahmen einer Vereinbarung über ein „Konsultationsverfahren zur Klärung des Anwendungsbereichs von Tarifverträgen" eine klarere ordnungspolitische Zuordnung der Gewerke verabredet, um faire Wettbewerbsbedingungen zu erreichen. Dieser sozialpartnerschaftliche Ansatz muss jedoch ordnungspolitisch durch die Wiedereinführung der Meisterpflicht begleitet werden.

Die Meisterpflicht führt zu mehr Transparenz für Verbraucher, Betriebe und Beschäftigte sowie fairem Wettbewerb mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Raumausstatter-Handwerk.

Berufsspezifische Hinweise der IG Metall zur Wiedereinführung der Meisterpflicht im Behälter- und Apparatebauer-Handwerk

Entwicklung der Betriebszahlen

Der Wegfall der Zulassungspflicht für das Behälter- und Apparatebauer-Handwerk führte zu einer signifikanten Zunahme von Neugründungen in diesem hochtechnisierten Handwerk. Die Anzahl der Betriebe erhöhte sich von 213 im Jahr 2003 auf 1.752 Betriebe im Jahr 2016.

Dabei ist aufgrund der nicht gestiegenen Zahl der Meisterprüfungen erkennbar, dass sich nicht die Anzahl der Meisterbetriebe erhöht hat, sondern die Neugründungen sich auf einem niedrigeren Qualifikationsniveau befinden.

Vergleicht man die Zahl der in den Handwerkskammern gemeldeten Betriebe mit der amtlichen Handwerksstatistik, wird deutlich, dass von den 1.752 Betrieben, 811 Solo-Selbständige und weitere 677 Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten sind.

Mit der erhöhten Gründungsaktivität hat sich auch die Zahl der Betriebsschließungen deutlich erhöht. Die Fluktuation der Betriebe ist aufgrund der fehlenden Leistungsfähigkeit und Qualifikation vieler Neugründungen deutlich höher als vor 2004.

Entwicklung der Ausbildungsleistung und der Weiterbildung

Die Zahl der Auszubildenden im Behälter- und Apparatebauer-Handwerk ist trotz der signifikanten Zunahme der Betriebszahlen leicht gesunken. Die Ausbildungsquote der Betriebe sowie die Anzahl der Ausbildungsbetriebe haben sich nicht im gleichen Verhältnis wie die Anzahl der Betriebe entwickelt.

Das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel einer Stärkung der Ausbildungsleistung, sowie eine Erhöhung der Ausbildungszahlen im Behälter- und Apparatebauer-Handwerk durch die Novelle 2004 ist deutlich verfehlt worden.

Die Anzahl der Meisterprüfungen im Behälter- und Apparatebauer-Handwerk ist auf niedrigem Niveau stabil. Die Weiterbildungsneigung hält sich insbesondere bei den neu eingetragenen Betrieben ohne Qualifikation in Grenzen.

Damit einhergehend sinkt das Qualifikationsniveau in der Branche. Es ist ein Verlust an fachlicher Kompetenz und längerfristig ein Verlust an Innovationskraft in dieser hochtechnisierten Branche zu verzeichnen. Neben den negativen Auswirkungen im Behälter- und Apparatebauer-Handwerk entsteht ein gesamtvolkswirtschaftlicher Schaden, da die Branche auch Fachkräfte für andere Bereiche, wie z. B. die Industrie bereitgestellt hat.

Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der im Behälter- und Apparatebauer-Handwerk tätigen Personen ist leicht steigend. Im Verhältnis zu den überproportional gestiegenen Betriebszahlen ist die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb jedoch rückläufig. Die durchschnittliche

Betriebsgröße hat seit der HWO-Novelle stark abgenommen. Die starke Zunahme von Ein-Personenunternehmen hat negative Auswirkungen auf das Gewerk.

Kriterium der Gefahrgeneigtheit und des Schutzes von Leben und Gesundheit

Das Behälter- und Apparatebauer-Handwerk plant, konstruiert, stellt Erzeugnisse für Industrie und Produktionsprozesse her und wartet diese. Die Produkte werden häufig in Produktionsanlagen verbaut, in denen teilweise gefährliche Stoffe verarbeitet und gelagert werden, oder aus deren Prozessen Emissionen abgeleitet werden müssen.

Die Fertigung von technischen Behältern, Apparaten und Rohrleitungen, beispielsweise für Prozesse der chemischen und petrochemischen Industrie, oder etwa die Herstellung von technischen Apparaten und Rohrleitungen für den Anlagen- und Kraftwerksbau sowie andere Produkte, die unmittelbar dem Schutz von Umwelt und Gesundheit dienen, gehört zum Kerngeschäft dieses innovativen Handwerks.

Das Behälter- und Apparatebauer-Handwerk erfüllt die Kriterien der Gefahrengeneigtheit sowie Schutz von Leib und Leben im Meisterprüfungsberufsbild in 12 von 16 Berufsbildpositionen:

2. Aufgaben der technischen, kaufmännischen und personalwirtschaftlichen Betriebsführung wahrnehmen, insbesondere unter Berücksichtigung der Betriebsorganisation, der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, des Qualitätsmanagements, des Arbeitsschutzrechtes, des Datenschutzes, des Umweltschutzes sowie von Informations- und Kommunikationssystemen,
3. Auftragsabwicklungsprozesse planen, organisieren und überwachen; Logistikkonzepte entwickeln und umsetzen,
4. Produktions-, Montage- und Instandhaltungsaufträge ausführen, insbesondere unter Berücksichtigung von Konstruktions-, Fertigungs-, Füge- und Umformtechniken sowie gestalterischen Aspekten, berufsbezogenen rechtlichen Vorschriften und technischen Normen sowie der allgemein anerkannten Regeln der Technik, Personal, Material, Maschinen und Geräten sowie von Möglichkeiten zum Einsatz von Auszubildenden,
6. Arten und Eigenschaften zu be- und verarbeitender Werk- und Hilfsstoffe, einschließlich der Verfahren zur Wärme- und Oberflächenbehandlung sowie des Korrosionsschutzes, bei der Planung, Fertigung und Instandsetzung berücksichtigen,
7. Materialbedarfe und Materialzuschnitte, auch unter Einsatz rechnergestützter Systeme, festlegen,
9. produktions- und verfahrenstechnische Anlagen und Anlagenteile, insbesondere Behälter, Dampferzeuger, Wärme- und Kältetauscher aus hoch-, niedrig- und unlegierten Stählen, Nichteisenmetallen und Kunststoffen sowie Rohre, Rohrleitungen und Formstücke für alle Medien im gesamten Druck- und Temperaturbereich einschließlich der Tragkonstruktionen und Befestigungen planen, berechnen, konstruieren, fertigen, installieren und dokumentieren; bei den Planungsarbeiten sind energie- und ressourceneffiziente Aspekte zu berücksichtigen,

10. Anlagen und Anlagenteile unter Berücksichtigung von Prüf- und Messtechniken auf Funktion und Dichtigkeit prüfen, warten, instand setzen, dokumentieren und in Betrieb nehmen,
12. Qualitätskontrollen durchführen, Fehler, Mängel und Störungen analysieren und beseitigen, Ergebnisse bewerten und dokumentieren,
13. Baustelleneinrichtungen planen und überwachen sowie Arbeitsabläufe mit den am Bau Beteiligten abstimmen,
14. Kupferschmiedearbeiten entwerfen, anfertigen, montieren und instand setzen,
15. Betriebseinrichtungen, insbesondere Maschinen, Geräte und Werkzeuge, überwachen,
16. durchgeführte Leistungen abnehmen und dokumentieren sowie Nachkalkulationen durchführen und Auftragsabwicklungen auswerten.

Die vorgenannten Berufsbildpositionen erfordern in hohem Maße theoretisches und praktisches Fachwissen. Das Behälter- und Apparatebauer-Handwerk stellt hochanspruchsvolle und komplexe Produkte her, die im Kontext industrieller Produktionsprozesse einen hohen Grad an Gefahrengeneigtheit aufzeigen. Fehler oder Defekte führen zu enormen Risiken für Leib und Leben Dritter. Darüber hinaus können Gefahren für die Umwelt entstehen.

Kriterium Verbesserung der Leistungsfähigkeit, einschließlich nachhaltiger und wettbewerbsfähiger betrieblicher Strukturen im Handwerk

Das Behälter- und Apparatebauer-Handwerk ist aufgrund seines Tätigkeitsfeldes als Zulieferer im B2B-Bereich auf den Erhalt seiner Innovationsfähigkeit angewiesen.

Die Wiedereinführung der Meisterpflicht ist ein wichtiger Schritt, Qualität und Innovationsfähigkeit in diesem Gewerk zu sichern.

Berufsspezifische Hinweise der IG Metall zur Wiedereinführung der Meisterpflicht im Sattler- und Feintäschner-Handwerk

Entwicklung der Betriebszahlen und Beschäftigung

Seit der Novelle der Handwerksordnung 2004 hat sich die Zahl der in die Handwerksrollen der Handwerkskammern eingetragenen Sattler-Betriebe von 1.359 auf 2.924 erhöht.

Die Handwerks-Statistik zählt jedoch lediglich 1.193 Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies bedeutet, dass das Gründungsgeschehen in diesem Gewerk sich massiv im Bereich der Ein-Personen-Unternehmen entwickelt hat. Es ist davon auszugehen, dass von der Gesamtzahl der Betriebe und 1.731 im Bereich der Ein-Personen-Unternehmen angesiedelt sind. Darüber hinaus sind 921 Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten in der Statistik aufgeführt.

Entwicklung der Ausbildungsleistung und der Weiterbildung

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse im Sattlerhandwerk ist rückläufig.

Die Zahl der Meisterprüfungen ist auf niedrigstem Niveau (ca. 20-30 pro Jahr) stabil. Da die Anzahl der Meisterprüfungen weit unter den Gründungszahlen liegen, ist davon auszugehen, dass das Qualifikationsniveau in der Branche deutlich rückläufig ist und zukünftig die Ausbildungsquote durch fehlende Ausbildungsbetriebe weiter rückläufig sein wird.

Kriterium der Gefahrgeneigtheit und des Schutzes von Leben und Gesundheit

In der Fachrichtung Fahrzeugsattler spricht für eine Wiedereinführung der Meisterpflicht, dass die Gefahrengeneigtheit der Tätigkeiten insbesondere durch Arbeiten an sicherheitsrelevanten Bauteilen der Kraftfahrzeuge gegeben ist.

So sind insbesondere bei unsachgemäßen Arbeiten an Fahrzeugverkleidungen, die in unmittelbarem Kontakt beispielsweise mit Airbags stehen, erhöhte Sicherheitsrisiken für Leib und Leben der Verbraucher gegeben.

In der Fachrichtung Reitsportsattlerei spricht für eine Wiedereinführung der Meisterpflicht, dass Sättel, insbesondere unter Berücksichtigung anatomischer, ergonomischer und technischer Anforderungen, entworfen, geplant, hergestellt und angepasst werden müssen. Unqualifizierte und unsachgemäße Arbeiten in diesem Bereich gefährden Leib und Leben der Verbraucher.

Berufsspezifische Hinweise der IG Metall zur Wiedereinführung der Meisterpflicht im Gold- und Silberschmiede-Handwerk

Entwicklung der Betriebszahlen und Beschäftigung

Die Zahl der bei den Handwerkskammern in die Handwerksrollen eingetragenen Betriebe im Gold- und Silberschmiede-Handwerk hat sich nach der HWO-Novelle von 4.323 im Jahr 2003 auf 5.551 im Jahr 2018 erhöht.

Auch in dieser Branche ist das Gründungsgeschehen überwiegend im Bereich der Kleinstunternehmen festzustellen. So liegt mittlerweile die Anzahl der Ein-Personen-Unternehmen bei rund 2.700.

Der Verdienst, im Gold- und Silberschmiede-Handwerk ist generell sehr niedrig. Dies betrifft nicht nur die Ausbildungsvergütung, sondern auch die Entlohnung als ausgelernter Geselle/ausgelernte Gesellin oder ausgelernte Fachkraft. Daher ist es für Fachkräfte oftmals interessanter, sich selbständig zu machen.

Entwicklung der Ausbildungsleistung und der Weiterbildung

Die Anzahl der Auszubildenden hat sich seit 2003 von 1.038, auf 534 im Jahre 2017 fast halbiert. Verschärft wird das Fachkräfteproblem neben der erodierenden Ausbildungsleistung durch den dramatischen Einbruch in der Weiterbildung zum Meister. Die Zahl der Meisterprüfungen ist seit 2004 von 174, auf 46 im Jahr 2018 zurückgegangen.

Kriterium der Gefahrgeneigtheit und des Schutzes von Leben und Gesundheit

Die Gefahrengeneigtheit im Gold- und Silberschmiede-Handwerk ist gegeben, da in den Werkstätten auch gefährliche und giftige Stoffe wie beispielsweise Laugen und Säuren zum Einsatz kommen, mit denen die Edelmetalle bearbeitet werden.

Berufsspezifische Hinweise der IG BAU zur Wiedereinführung der Meisterpflicht im Fliesen- Platten- und Mosaikleger-Handwerk

Der Wegfall der Meisterpflicht hat im Fliesenlegerhandwerk zu einer besonders starken Auflösung bewährter Strukturen geführt - mit weitreichenden negativen Konsequenzen für die Beschäftigten, für die Ausbildung qualifizierten Nachwuchses und für den Verbraucherschutz. Mit dem Wegfall der Meisterpflicht und den damit verbundenen Dequalifizierungsprozessen geht außerdem eine Erhöhung der Gefahren für die Allgemeinheit und die Beschäftigten im Fliesenlegerhandwerk einher.

Entwicklung der Betriebszahlen und Beschäftigung

Im Fliesenlegerhandwerk sind knapp 95.000 Beschäftigte inklusive der selbst handwerklich arbeitenden rund 25.000 Soloselbständigen tätig. Die Anzahl der Fliesenlegerbetriebe erhöhte sich von rund 12.500 Betrieben in 2003 auf rund 70.000 im Jahr 2016. Besonders signifikant für die Erosion der Betriebs- und Wettbewerbsstrukturen nach Wegfall der Meisterpflicht ist, dass sich die Zahl der Betriebe in 2004 (rund 25.500) gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelt hat.

Die Erosion gefestigter betrieblicher Strukturen verlief nach dem Wegfall der Meisterpflicht dramatisch: waren im Jahr 1995 nur rund 1.100 soloselbständige Fliesenleger am Markt tätig, erhöhte sich diese Zahl in 2015 auf über 25.000 Betriebe ohne Beschäftigte.

Wettbewerbsbedingungen und Tarifbindung

Gefestigte betriebliche Strukturen sind grundlegende Voraussetzung für insbesondere tarifvertraglich abgesicherte Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Wo diese Grundvoraussetzungen wie im Fliesenlegerhandwerk wegbrechen, findet auch eine Erosion des tarifvertraglichen Schutzes statt. Viele zuvor sozialversicherungspflichtig beschäftigte Fliesenlegerinnen und Fliesenleger wurden mangels anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten auch in die Selbständigkeit gedrängt. Den Tarifvertragsparteien fehlt eine klare Regelungskompetenz für die Regelung der Beschäftigungsbedingungen von Soloselbständigen. Die Wettbewerbssituation hat dazu geführt, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigung immer stärker in Kleinstbetriebe verlagert wurde.

Gerade solche Betriebe ohne eine besonders durch eine Meisterausbildung qualifizierte Führung sind in aller Regel nicht tarifgebunden, betriebliche Mitbestimmung findet nicht statt, arbeitsrechtliche Schutzregelungen wie etwa Kündigungsschutz greifen nicht. Hinzu tritt, dass viele Neugründungen mittlerweile häufig auch nicht mehr dauerhaft am Markt tätig sind.

So waren in 2003 75 Prozent der neu gegründeten Fliesenlegerbetriebe nach 5 Jahren immer noch am Markt tätig, während nach Wegfall der Meisterpflicht mehr als die Hälfte der Neugründungen schon innerhalb der ersten 5 Jahren wieder aufgeben mussten.

Diese erschreckenden Zahlen sind auf einen durch Lohndumping und Selbstausbeutung der Soloselbständigen massiv verzerrten, unfairen Wettbewerb zurückzuführen. Die Wettbewerbssituation für die Fliesenlegerbetriebe, die Tarifverträge einhalten, qualitativ hochwertige Arbeit mit qualifiziertem und gut ausgebildetem Personal durchführen und sich um Nachwuchs durch Ausbildung kümmern, wird zusätzlich durch eine weiter steigende Quote von mittlerweile rund 30 Prozent an Fliesenlegerbetrieben verschärft, die nach der EU-Osterweiterung aus den sogenannten Mittel- und Osteuropäischen Staaten (MOE-Staaten) auf den deutschen Markt drängen.

Die Lohnkosten von Entsendebetrieben liegen deutlich unter denjenigen von Betrieben mit Sitz in Deutschland, da diese nach dem aktuellen Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) nur einen harten Kern zwingender Arbeitsbedingungen einhalten müssen. So gilt etwa für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer derzeit nur der tarifliche Branchen-Mindestlohn, nicht hingegen der volle Tariflohn, auf den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in tarifgebundenen inländischen Betrieben Anspruch haben. Im Tarifgebiet West müssen Entsendebetriebe ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur maximal 15,20 Euro zahlen, tarifgebundene Betriebe jedoch 20,63 Euro (Ecklohn). Im Tarifgebiet Ost sind die Wettbewerbsvorteile von Entsendebetrieben noch größer: sie müssen nur den Mindestlohn von 12,20 Euro zahlen, ein tarifgebundener Betrieb jedoch 19,50 Euro (ab Juni 2019). Hinzu kommen in der Regel geringere Sozialversicherungsbeiträge, niedrigere Steuern und Abgaben sowie niedrigere weitere Lohnkosten, die durch ein deutlich niedrigeres Schutzniveau der Entsendearbeitsverhältnisse bedingt sind.

Die mit dieser Instabilität und den unfairen Wettbewerbsbedingungen verbundenen sozialen Verwerfungen werden durch die negative wirtschaftliche Entwicklung im Fliesenleger-Handwerk unterstrichen: die Umsätze je Betrieb sind nach Wegfall der Meisterpflicht gesunken. Damit konnten die Fliesenlegerbetriebe in keiner Weise mit der wirtschaftlichen Entwicklung und der Lohnentwicklung im Bauhauptgewerbe mithalten. Dem Rückgang im Fliesenlegerhandwerk steht eine Lohnsteigerung für Facharbeiter in Betrieben des Bauhauptgewerbes im Zeitraum 2010 bis 2017 von 42 Prozent im Tarifgebiet West und von knapp 50 Prozent im Tarifgebiet Ost gegenüber.

Entwicklung der Ausbildungsleistung und der Weiterbildung

Das hat auch Auswirkungen auf die Qualifizierung des Nachwuchses. Während sich in 2003 noch 3.500 Jugendliche für eine Ausbildung zum „Fliesen-, Platten- und Mosaikleger“ entschieden hatten, waren es in 2019 nur noch rund 2.000 Jugendliche, also ein Rückgang um mehr als 40 Prozent. Im Jahr 2003 fanden noch 1.665 Gesellenprüfungen statt, 2016 waren es nur noch 665, was einen Rückgang um 61 Prozent bedeutet.

Noch dramatischer sind die Dequalifizierungsprozesse im Fliesenleger-Handwerk, wenn man den Rückgang der Meisterschüler betrachtet: haben in 2003 noch 557 Gesellen ihre Meisterprüfung erfolgreich abgelegt, waren es in 2018 nur noch 103 Gesellen, also ein Rückgang von mehr als 80 Prozent.

Kriterium der Gefahrgeneigtheit und des Schutzes von Leben und Gesundheit
Das hat spürbare Auswirkungen auf den Verbraucherschutz: werden Fliesenlegearbeiten nicht fachgerecht ausgeführt, kann das zu gravierenden Bauschäden führen, die erst Jahre später zu Tage treten und den Verbraucher teuer zur stehen kommen. Nicht fachgerechte Abdichtungen führen zu Feuchteschäden, die aufwändig und kostenintensiv beseitigt werden müssen. Oft läuft die gesetzliche Mängelhaftung ins Leere, weil der ausführende Betrieb bzw. Soloselbständige - wie oben dargestellt - dann nicht mehr am Markt tätig ist. Setzt sich die Feuchtigkeit fest, kann das im Übrigen auch zu statischen Problemen bis hin zum Verlust der Tragfähigkeit führen. Das gefährdet Leib und Leben.

Ebenso gefährlich ist durch unsachgemäße Verlegung der Fliesen hervorgerufener Schimmelbefall - insbesondere in Wohnungen - der schwere Gesundheitsschäden zeitigen kann. Aber auch die Arbeitssicherheit kann durch falsche Auswahl der Fliesen im Hinblick auf die arbeitsschutzrechtlich vorgeschriebene Rutschfestigkeit und Trittfestigkeit etwa in Arbeitsstätten wie z. B. Küchen in der Gastronomie gefährdet werden.

Mit erheblichen Gefahren verbunden ist eine falsche Verlegung der Fliesen aber auch im öffentlichen Bereich, wenn etwa in Schwimmbädern scharfe Kanten Verletzungen hervorrufen. Genauso sind bauphysikalische Kenntnisse relevant, um Gefahren abzuwenden. Zum Beispiel müssen in Operationssälen Fliesenleger eine ausreichende Ableitfähigkeit durch entsprechende Einbindung von ableitfähigen Materialien wie z. B. Kupferbahnen und -drähten sicherstellen.

Aber auch beim Arbeitsschutz der eigenen Beschäftigten müssen Standards eingehalten werden. Insbesondere der Umgang mit Gefahrstoffen muss durch entsprechende betriebsorganisatorische Vorkehrungen sicher ausgestaltet werden. Besonders gefährlich ist die Arbeit von Fliesenlegern bei der Sanierung von Bauwerken, die vor 1993 errichtet wurden. Denn hier ist mit Asbestbelastung zu rechnen, vor der die Beschäftigten geschützt werden müssen.

Berufsspezifische Hinweise der IG BAU zur Wiedereinführung der Meisterpflicht im Gebäudereiniger-Handwerk

Entwicklung der Betriebszahlen und Beschäftigung

Das Gebäudereiniger-Handwerk ist eines der beschäftigungsstärksten Handwerke in Deutschland. Knapp 700.000[14] Beschäftigte sind in der Branche tätig. Etwa 2.200[15] Auszubildende werden zurzeit ausgebildet, ca. ein Drittel weniger als im Jahr 2003.

Die Branchen-Struktur des Gebäudereiniger-Handwerks hat sich nach dem Entfall der Meisterpflicht dramatisch verändert.

Ohne die Qualifikationshürde Meisterbrief hat sich die Zahl der Betriebe von 2003 bis 2016 von 6.874 auf 47.262[16] vervielfacht. Viele Seiteneinsteiger, ohne größere Grundkenntnisse, drängen auf den Markt. Insbesondere die Anzahl der Kleinbetriebe bis 10 Beschäftigte, in denen Schutzbestimmungen für die Beschäftigten nur bedingt gelten, hat erheblich zugenommen. Dieser Trend ist nach wie vor ungebrochen.

Ohne Zugangsvorrausetzungen erfüllen zu müssen und mit geringem Startkapital ist es leicht, einen Betrieb zu gründen und auf dem Markt zu agieren, was Betrieben, die in das Qualitätssiegel Meisterbrief investieren und sich damit professionell aufstellen, erhebliche Probleme bereitet.

Mehr als ein Drittel der Betriebe 18.989[17] sind mittlerweile Soloselbstständige, die ohne Sozialversicherungspflicht und ohne Einhaltung von Mindeststandards wie Mindestlöhne und allgemeinverbindliche Tarifverträge, einen erheblichen Druck auf die Preise in der Branche ausüben. Dadurch hat nicht nur in den vergangen 15 Jahren ein erheblicher Preisverfall stattgefunden, vielmehr ist der Druck auf die Arbeitsverhältnisse in der Branche deutlich stärker geworden.

Schlussendlich begeben sich die Soloselbständigen selbst in eine prekäre Lage; oft reicht das erzielte Einkommen kaum zum Überleben. In der personalintensiven Branche entscheiden letztendlich die Lohnkosten am Ende den Wettbewerb.

Kriterium der Gefahrgeneigtheit und des Schutzes von Leben und Gesundheit

Das Gebäudereiniger-Handwerk agiert unter anderem im Bereich von privaten Haushalten, öffentlichen Einrichtungen, aber auch im industriellen Bereich.

Zum Schutz der Kunden ist es unabdingbar, dass ein hohes Maß an fachlicher Kompetenz im Einsatz von Reinigungsmaterialien und Reinigungstechnik vorhanden ist. Weiterhin sind umwelttechnische und ökologische Standards einzuhalten und die Beschäftigten im Betrieb im Umgang mit den entsprechenden Materialien und deren Gefährdungen anzuleiten.

---

[14] Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerks

[15] Deutscher Handwerkskammertag

[16] Deutscher Handwerkskammertag

[17] Statistisches Bundesamt

Nicht selten entstehen durch ungeeignete Reinigungsmittel oder unsachgemäßer Einsatz von Reinigungstechnik Schäden, die kaum zu beheben sind. Leidtragender ist oft der Kunde oder der Beschäftigte, der nicht ausreichend im Umgang mit den entsprechenden Gefahrstoffen angeleitet wurde. Arbeiten in großen Höhen, wie im Bereich der Fassaden- und Glasreinigung bieten ebenfalls ein hohes Gefährdungspotenzial für die Beschäftigten.

In Bereichen mit hohen hygienischen Anforderungen wie Kliniken, Arztpraxen oder Reha-Einrichtungen, sind die einschlägigen Vorschriften zu beachten und mit gegebener Sorgfalt umzusetzen.

Schädlingsbekämpfung und Dekontamination gehört ebenfalls zum Portfolio des Gebäudereiniger-Handwerks. Detaillierte Kenntnisse der einzusetzenden oder zu beseitigenden Giftstoffe sollten dabei unabdingbar sein.

Insgesamt ist eine Wiedereinführung der Meisterpflicht nicht nur für die Branche und ihre Beschäftigten wichtig und zukunftsweisend, sondern auch im Sinne des Verbraucherschutzes dringend notwendig.

Berufsspezifische Hinweise der IG BAU zur Wiedereinführung der Meisterpflicht im Schilder- und Lichtreklamehersteller-Handwerk

Das Schilder- und Lichtreklamehersteller-Handwerk, hat seit der Novellierung der HWO einen technologischen Wandel erlebt. Neben den rationellen Techniken nehmen die Ansprüche insbesondere im Bereich Elektrotechnik und Elektronik stetig zu.

Damit steigen auch die Anforderungen an die Ausbildung als Schilder- und Lichtreklamehersteller/in und damit an den ausbildenden Betrieb. Der stetig steigende Fachkräftemangel bedingt eine gute und qualitativ hochwertige Ausbildung die eine klare Perspektive für junge Menschen aufzeigt. Nur Meister-geführte Betriebe können dies sicherstellen.

Das Berufsbild vereint mehrere Handwerksberufe, die der Handwerksordnung Anlage A zugeordnet sind. Neben Tätigkeiten des Elektrohandwerks und des Maler- und Lackiererhandwerks werden unter anderen auch Aufgaben des Gerüstbauer- und Tischlerhandwerks ausgeführt.

Kriterium der Gefahrgeneigtheit und des Schutzes von Leben und Gesundheit

Hohe fachtheoretische Kenntnisse, Kenntnisse der technischen und rechtlichen Normen und Regeln der Technik, müssen durch den ausbildenden Betrieb vermittelt werden. Ohne eine hinreichende Qualifikation des Ausbilders ist dies kaum zu gewährleisten. Das Bestehen einer Ausbildungseignungsprüfung ist dazu in keinem Fall ausreichend, da sie keine fachspezifischen Kenntnisse beinhaltet.

Werbeinstallationen werden beinahe ausschließlich im öffentlichen Raum ausgeführt. Dazu sind neben Vorgaben zur bautechnischen Umsetzung auch statische Vorgaben für Befestigungs- und Verankerungssysteme zu beherrschen, um Gefährdungen der Bevölkerung auszuschließen. Darüber hinaus werden gefahrgeneigte Tätigkeiten ausgeführt. Sehr oft werden Werbeträger in großen Höhen an Gebäuden angebracht. Fundierte Kenntnisse der einschlägigen Vorschriften im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind unabdingbar.

Entwicklung der Betriebszahlen und Beschäftigung

Die Zahl der Betriebe im Schilder- und Lichtreklamehersteller-Handwerk hat sich von 1.448[18] im Jahr 2002 auf 3.218[19] im Jahr 2018 mehr als verdoppelt. Diese Entwicklung steht in keinem Verhältnis zur Anzahl durchgeführter Meisterprüfungen. Es ist davon auszugehen, dass nur etwa 25 Prozent der neugegründeten Betriebe von einem Meister geführt werden.

Da die stetig wachsende Anzahl der Betriebe nicht zu einer Erhöhung der Mitgliederzahl des Zentralverbands Werbetechnik (ZVW) geführt hat, wird darüber hinaus die tarifvertragliche Struktur unterlaufen. Dies führt nicht nur zu Verzerrungen im Wettbewerb, sondern

[18] Zentralverband Werbetechnik

[19] ebd.

schwächt auch die Rechte der Beschäftigten. Von einer Wiedereinführung der Meisterpflicht profitieren somit einerseits die Beschäftigten in den Betrieben, insbesondere die Auszubildenden, zum anderen die Kunden und Verbraucher, die vor unqualifizierten Anbietern geschützt werden.

Die betrieblichen Strukturen der Branche können durch die Meisterpflicht stabilisiert werden, und mit einer Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kann gerechnet werden.