

DGB Position

Wiedereinführung des Meisterbriefs braucht eine Stärkung der Tarifbindung im Handwerk und weitere flankierende Maßnahmen

Der deutsche Meisterbrief ist ein Gütesiegel. Daher begrüßt der DGB die von den Koalitionspartnern angestoßene Diskussion zur Wiedereinführung der Meisterpflicht in Berufen der Anlage B (zulassungsfrei) der Handwerksordnung (HwO).

Bei der letzten Novellierung der Handwerksordnung 2004 wurden viele Gewerke aus der Anlage A (zulassungspflichtig) der HwO genommen: Für 53 Berufe entfiel die Pflicht einen Meisterbrief vorweisen zu können, um einen Handwerksbetrieb zu eröffnen. Die Zahl der meisterpflichtigen Handwerksberufe sank auf 41.

Aktuell konstituiert sich eine Koalitionsarbeitsgruppe „Meisterbrief“ mit dem Ziel, die rechtssichere Wiedereinführung des Meisterbriefs als verpflichtende Voraussetzung für eine Betriebsgründung in einigen Gewerken des Handwerks zu überprüfen. Damit folgt die AG sehr eng dem Koalitionsvertrag. Dort heißt es: „Wir werden den Meisterbrief erhalten und verteidigen. Wir werden prüfen, wie wir ihn für einzelne Berufsbilder EU-konform einführen können.“

Eine auf die **Wiedereinführung der Meisterpflicht reduzierte Betrachtung** des Reformbedarfs im Handwerk ist vor dem Hintergrund der dringend erforderlichen ordnungspolitischen Flankierung des Transformationsprozesses **nicht ausreichend**. Das Handwerk braucht zur Gestaltung des Strukturwandels eine breite Zukunftsdebatte und mit einer novellierten Handwerksordnung einen innovativen Ordnungsrahmen. Um den Fachkräftebedarf zu sichern und das Handwerk als attraktive Branche zu gestalten, braucht es insbesondere eine Revitalisierung der Tarifbindung im Handwerk und weitere flankierende Maßnahmen.

- Im Handwerk sind Innungen die zuständigen Tarifpartner der Gewerkschaften. 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.
- Es darf nicht zu einem Flickenteppich bei der Rück-Vermeisterung kommen. Die Berufe in Anlage B Abschnitt 1 Handwerksordnung (HwO) müssen in ihrer **Gesamtheit** betrachtet und europakonforme Kriterien zu einer Wiedereinführung der Meisterpflicht entwickelt werden. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob gegebenenfalls Berufe aus der Anlage B2 wie das Bestattungsgewerbe die Kriterien zur Einführung der Meisterpflicht erfüllen.

- Vor dem Hintergrund der sich stark verändernden Handwerksstrukturen ist eine Überprüfung der Leistungsfähigkeit der öffentlich-rechtlichen Selbstverwaltungskörperschaften im Handwerk dringend erforderlich, um eine **kraftvolle und innovative Selbstverwaltung** zu garantieren. Um eine **eigenständige Arbeitnehmerbeteiligung sicherzustellen**, ist in der HWO insbesondere eine Klarstellung erforderlich, welche qualitativen Anforderungen an die Aufstellung von Arbeitnehmerlisten gestellt werden. Dies betrifft auch die zukünftige Benennung von Prüfungsausschussmitgliedern in handwerklichen Prüfungsausschüssen.

Neben der Anpassung der Handwerksordnung sind weitere flankierende Maßnahmen zur Sicherung der Attraktivität des Handwerks und zur Stärkung eines fairen Wettbewerbs im Handwerk erforderlich:

- Eine **kostenfreie, qualitativ hochwertige Meisterausbildung** muss bundesweit umgesetzt werden und den Absolventinnen und Absolventen zugutekommen. Der Meisterbonus kann ein Anreiz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein, die Weiterbildungsquote im Handwerk und den damit verbundenen Qualitätsstandard zu halten beziehungsweise zu steigern.
- Die im Koalitionsvertrag vereinbarte **Fortsetzung der Branchendialoge**, um wesentliche handwerks- und industriepolitische Belange auch künftig unter Beteiligung von Sozialpartnern, Wissenschaft und Gesellschaft zu erörtern, findet unsere vollste Unterstützung. Insbesondere die Stärkung der Selbstverwaltungsstrukturen zur Gestaltung des Transformationsprozesses ist unverzichtbar. Das vom BMWi geförderte Projekt PerSe – Perspektive Selbstverwaltung leistet diesbezüglich wertvolle Arbeit.
- Durch die Auslagerung von Arbeit auf Soloselbständige wird der wirtschaftliche Druck verschoben. Deshalb braucht es einen **Ordnungsrahmen für Soloselbständige** - nicht nur im Handwerk, der so arbeitende Menschen besser sozial absichert. Insbesondere für gemeinsame Einrichtungen (z. B. Systeme der betrieblichen Altersvorsorge) brauchen die Tarifvertragsparteien eine klare gesetzliche Regelungsbeugnis.
- Bei der Diskussion um die **Zuwanderung von Fachkräften** aus Drittstaaten muss es im Handwerk eine klare Ausrichtung des Gesetzes zur Tariftreue und zur Einhaltung aller Branchen-Tarifverträge geben, um prekäre Zuwanderung zu unfairen Beschäftigungsbedingungen von Anfang an zu verhindern. Analog zu den vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) eruierten Engpassberufen bedarf es einer Engpassanalyse der Arbeitsmarktentwicklung der einzelnen Gewerke. Die Sozialpartner sind bei einer qualitativen Prüfung möglicher Fachkräftebedarfe zu beteiligen.

Hintergrund:

Transformationsprozess und Strukturwandel

Die aktuelle Debatte um die Wiedereinführung der Meisterpflicht ist nur eine Herausforderung eines wesentlich komplexeren Transformationsprozesses. Im Handwerk besteht weitaus größerer Reformbedarf: Seit mehreren Jahren erlebt das Handwerk ein Allzeithoch. Die Auftragsbücher sind voll. Handwerksvertreter klagen über Fachkräftemangel, die Kunden über Wartezeiten von bis zu 13 Wochen. Derzeit fehlen nach Angaben des Zentralverbandes des deutschen Handwerks (ZdH) 200.000 bis 250.000 Gesellinnen und Gesellen. Der Fachkräftemangel im Handwerk entwickelt sich zunehmend zur Wachstumsbremse.

Verdienstmöglichkeiten im Handwerk

Doch ist es attraktiv als Gesellin und Geselle im Handwerk zu arbeiten? Ein Vergleich der Durchschnittsverdienste zeigt, dass Beschäftigte im Handwerk etwa 20 Prozent weniger verdienen als Beschäftigte in anderen Sektoren. Nur noch für 30 Prozent der Beschäftigten gibt es einen gültigen Tarifvertrag. Das Handwerk ist durch die stetig zurückgehende Tarifbindung für junge Menschen daher wenig attraktiv. Dies verstärkt den Fachkräftemangel, da nicht nur weniger junge Menschen im Handwerk ausgebildet werden - 2017 konnten 19.000 Ausbildungsplätze im Handwerk nicht besetzt werden.

Rückgang der Ausbildungsleistung

Die Zahl der Auszubildenden in allen Handwerksberufen ist seit 2003 von 500.000 auf 365.000 zurückgegangen. In den zulassungsfreien Gewerken (Anlage B, HwO) ist die Ausbildungsleistung im Vergleich zu den zulassungspflichtigen Gewerken (Anlage A, HwO) überproportional zurückgegangen.

Wie sich die Struktur durch den Wegfall der Meisterpflicht geändert hat, ist an zwei Beispielen zu verdeutlichen:

Die Deregulierung hat die Anzahl der Raumausstatter-Betriebe seit 2003 von 8.743 auf 28.480 im Jahr 2017 steigen lassen. Viele davon sind soloselbständig ohne jegliche Berufsqualifikation. In diesem Beruf ist die Anzahl der Auszubildenden um 38 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.

Verbraucherschutz

Gleichzeitig ist schwierig, für eine gute Ausbildung zu sorgen, wenn die eigenen Fachkenntnisse gering sind. In den Anlage B-Berufen braucht es keinerlei Qualifikation, um einen Betrieb zu gründen. Daher würden viele Berufe und Branchen mit ihren Beschäftigten eindeutig davon profitieren, wenn die Meisterpflicht wieder eingeführt wird - auch im Sinne der Verbraucher. Denn mit dem Meisterbrief ist ein Qualifikationsrahmen gegeben, der erst über eine mehrjährige Ausbildung eine Betriebsgründung zulässt.

Fachkräftemangel

Doch nicht nur die Ausbildungsleistung ist rückläufig, auch wandern rund zwei Drittel der Fachkräfte nach ihrer Ausbildung in andere Wirtschaftsbereiche ab. In Zahlen heißt das, dass zwei von drei jungen Leuten, die eine Ausbildung im Handwerk machen, abwandern: 35 Prozent in die Industrie, 8 Prozent in den Handel, die anderen wechseln an Hochschulen oder bilden sich anderweitig weiter.

Stärkung der Tarifbindung

Eine reine Wiedereinführung der Meisterpflicht macht das Handwerk nicht attraktiver für Fachkräfte. Um zukünftig genügend Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, müssen Handwerksbetriebe als Arbeitgeber attraktiver werden. Daher setzt sich der DGB für eine Stärkung der Tarifbindung ein.

Mit höherer Tarifbindung gehen bessere Arbeitsbedingungen wie höhere Löhne, mehr Urlaubstage und auch bessere Arbeitszeiten einher. Tarifbindung und Sozialpartnerschaft sind Aufgabe der öffentlich-rechtlichen Innungen und ihrer Innungsverbände. Da sich immer mehr Innungen und Innungsverbände ihrer Aufgabe entziehen, Tarifverträge mit den Gewerkschaften abzuschließen und damit das Handwerk als Arbeitgeber attraktiv zu gestalten, muss die Tarifbindung in der Handwerksordnung gestärkt werden. Hierzu gibt es bereits konstruktive Reformvorschläge. Für eine zukunftsfähige Handwerksstruktur braucht es Innungen mit einem attraktiven Geschäftsmodell für ihre Mitgliedsbetriebe: Innungen und Innungsverbände haben durch die Regelungen in der HwO die Möglichkeit, faire Wettbewerbsbedingungen auszuhandeln. Dies funktioniert nur mit Tarifbindung.

Öffentliche Vergaben dürfen insbesondere im Handwerksbereich nur noch an tatsächlich tarifgebundene Innungsmitglieder erfolgen, die ihrem gesetzlichen Auftrag zum Abschluss von Tarifverträgen nachgekommen sind.

Rück-Vermeisterung der Anlage B1 Gewerke als Gesamtheit

Bei einer Änderung der HwO in Bezug auf die meisterpflichtigen Gewerke, darf es nicht zu einem Flickenteppich kommen. Eine Unterscheidung in Gewerke, die wieder in die Anlage A der Handwerksordnung zurückgeführt werden sollen und solchen, die in der Anlage B 1 bleiben sollen, würde zu einer Dynamik der Zurechnung von Tätigkeiten in zulassungspflichtig und zulassungsfrei in Gang setzen, die einem klaren Rahmen für einheitlichen Wettbewerb entgegenstehen. Daher müssen die Berufe in Anlage B Abschnitt 1 Handwerksordnung (HwO) in ihrer **Gesamtheit** betrachtet und europakonforme Kriterien zu einer Wiedereinführung der Meisterpflicht entwickelt werden.

Stärkung der Selbstverwaltung

Die Leistungsfähigkeit ist vor dem Hintergrund der sich stark verändernden Handwerksstrukturen dringend erforderlich, um eine **kraftvolle und innovative Selbstverwaltung** zu garantieren. Aktuell wird von „Arbeitgebern“ bei den laufenden Handwerkskammerwahlen im Kammerbezirk Braunschweig-Lüneburg-Stade versucht, eine Arbeitnehmerliste aufzustellen. Um eine **eigenständige Arbeitnehmerbeteiligung sicherzustellen**, ist in der HWO insbesondere eine Klarstellung erforderlich, welche qualitativen Anforderungen an die Aufstellung von Arbeitnehmerlisten gestellt werden. Dies betrifft auch die zukünftige Benennung von Prüfungsausschussmitgliedern in handwerklichen Prüfungsausschüssen.

Meisterbonus

Die Festlegungen im Koalitionsvertrag unterstützt der DGB. „Wir werden mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Aufstiegs-BAföG“) finanzielle Hürden für den beruflichen Aufstieg abbauen und Meisterinnen und Meistern in einem ersten Schritt im Handwerk bei bestandener Meisterprüfung die angefallenen Gebühren ganz oder teilweise erstatten (Meisterbonus).“ Die Ländergrenzen dürfen nicht wie momentan den Flickenteppich bei den Meisterprämien gestalten. Eine **kostenfreie, qualitativ hochwertige Meisterausbildung** muss bundesweit umgesetzt werden und den Absolventinnen und Absolventen zugutekommen. Der Meisterbonus kann ein Anreiz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein, die Weiterbildungsquote im Handwerk und die damit verbundenen Qualitätsstandards zu halten bzw. zu steigern.

Branchendialog Handwerk

Die im Koalitionsvertrag vereinbarte **Fortsetzung der Branchendialoge**, um wesentliche handwerks- und industriepolitische Belange auch künftig unter Beteiligung von Sozialpartnern, Wissenschaft und Gesellschaft zu erörtern, findet unsere vollste Unterstützung. Insbesondere die Stärkung der Selbstverwaltungsstrukturen zur Gestaltung des Transformationsprozesses ist unverzichtbar. Das vom BMWi geförderte Projekt PerSe – Perspektive

Selbstverwaltung und im Branchendialog Handwerk 2015 verabredete Projekt leistet diesbezüglich wertvolle Arbeit und soll im Sinne einer lebendigen und innovativen Selbstverwaltung fortgeführt werden.

Ordnungsrahmen für Soloselbständige

Das Handwerk braucht zur Gestaltung des Strukturwandels eine breite Zukunftsdebatte und einen tragfähigen Ordnungsrahmen. Dafür müssen auch die Regeln für Soloselbständige auf den Tisch. Hierzu gehören neben auskömmlichen Honoraren auch eine verbindliche Altersvorsorge und soziale Absicherung. Wir setzen uns dafür ein, dass für Soloselbständige ein gesetzlicher Rahmen geschaffen wird, um den unfairen Unterbietungswettbewerb einzudämmen und Mindeststandards zu regeln. Für gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, die in vielen Handwerksbereichen an Stelle staatlicher Regulierung eine auf die Branchenspezifika zugeschnittene, wichtige soziale und wettbewerbsregelnde Funktion haben, brauchen wir eine klare gesetzliche Regelungsbefugnis auch für Soloselbständige. Das gilt insbesondere für die Systeme der (über-)betrieblichen Altersvorsorge. Die typischen Strukturen im Handwerk mit Meisterbetrieben mit einigen Angestellten haben sich grundlegend geändert: Auf der einen Seite entwickeln sich Handwerksbetriebe zu konzernähnlichen Unternehmensstrukturen, mit mehreren tausend Beschäftigten. Auf der anderen Seite wird mit der Auslagerung von Arbeit auf Soloselbständige der wirtschaftliche Druck verschoben.

Deshalb braucht es einen **Ordnungsrahmen für Soloselbständige** - nicht nur im Handwerk -, der so arbeitende Menschen besser sozial absichert.

Öffnung des europäischen Binnenmarktes/Zuwanderung aus Drittstaaten

Der DGB ist für eine Öffnung des europäischen Binnenmarktes, doch darf es nicht zu einer Unterwanderung von bestehenden Schutzstandards beim Verbraucherschutz und bei den Arbeitnehmerrechten kommen. Bei der Diskussion um die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten muss es im Handwerk eine klare Ausrichtung des Gesetzes zur Tariftreue geben, um prekäre Zuwanderung zu unfairen Beschäftigungsbedingungen von Anfang an zu verhindern.

Eine Arbeiterlaubnis darf nur erteilt werden, wenn die Einhaltung aller Branchen-Tarifverträge sichergestellt und das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gewährleistet ist. Die Neuregelung muss sich an dem Ziel orientieren, dass neu zuwandernde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Drittstaaten von den gleichen tarifvertraglichen Beschäftigungsstandards profitieren wie andere Beschäftigte auch. Dabei könnte ein relevantes Indiz sein, wenn nachgewiesen ist, dass der Arbeitgeber als Mitglied eines Arbeitgeberverbandes tarifgebunden ist. Außerdem muss die Missachtung des Tariftreuegebots mit Mitteln des Straf- oder Ordnungswidrigkeitsrechts hart und abschreckend geahndet werden und eine engmaschige Kontrolle mit den Mitteln der Bundesagentur für Arbeit durch ein System digitalen Datenabgleichs der Meldungen mit den vor der Einreise gemachten Angaben und einer weiter personell aufzustockenden Finanzkontrolle Schwarzarbeit sichergestellt sein.

Außerdem müssen neu Zugewanderte, für die neben sprachlichen Barrieren auch das soziale und rechtliche Umfeld in Deutschland fremd ist, flächendeckende Unterstützung durch arbeitsrechtliche Beratung erhalten, um sie vor Missbrauch zu schützen und gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Analog zu den vom IAB eruierten Engpassberufen bedarf es einer Engpassanalyse der Arbeitsmarktentwicklung der einzelnen Gewerke. Die Sozialpartner sind bei einer qualitativen Prüfung möglicher Fachkräftebedarfe zu beteiligen.