

### **Stellungnahme der Handwerkskammer Dresden zum Grünbuch „Arbeiten 4.0 – Arbeit weiter denken“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

Ob in der Wirtschaft, in den Medien, bei der Freizeitgestaltung oder am eigenen Arbeitsplatz: Digitalisierungsprozesse bestimmen zunehmend unseren Alltag. Sie prägen unsere Kommunikationsformen, verändern unser gesellschaftliches Miteinander und sind Treiber für Wachstum, Wohlstand und Beschäftigung in einer globalisierten Welt.

Vor diesem Hintergrund begrüßt die Handwerkskammer Dresden den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales Ende April 2015 ins Leben gerufenen Dialogprozess zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt. Das Grünbuch „Arbeiten 4.0 – Arbeit weiter denken“ des BMAS bildet eine gute Grundlage, um übergreifende Trends und Szenarien unserer modernen Arbeitsgesellschaft im Zeitalter der Digitalisierung besser zu verstehen und nach gemeinsamen Antworten auf die drängenden Fragen unserer Zeit zu suchen.

Die nachfolgenden Anmerkungen sollen dazu beitragen, die handwerksspezifische Dimension des Grünbuchs zu erweitern und den Fokus für handwerksrelevante Fragen im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitsprozesse zu schärfen.

Aus Sicht der Handwerkskammer Dresden bildet das Grünbuch „Arbeiten 4.0“ in vielen Passagen die Arbeits- und Lebenswirklichkeit im Handwerk nur unzureichend ab und geht wenig auf die Interessen jener unzähligen Handwerksunternehmer ein, die insbesondere in ländlich geprägten Regionen Stabilitätsanker für Wachstum, Wohlstand und Beschäftigung sind und als Ausbilder der Nation den Fachkräftebedarf von morgen sichern.

Der Fokus des Grünbuchs liegt zu sehr auf den Wirtschaftsbereichen Industrie, Handel und Dienstleistungen. Die speziellen Eigenheiten, Bedingungen und Bedürfnisse des Handwerks finden kaum Berücksichtigung. Das Grünbuch umfasst 96 Seiten. Die Worte Handwerk und Handwerkskammer finden darin lediglich jeweils einmal Erwähnung (vgl. S. 15 und S. 63). Die Handwerksbezüge lassen demnach quantitativ wie qualitativ sehr zu wünschen übrig. Dieser unzureichende Handwerksfokus ist dringend korrekturbedürftig. Daher sollte sich der ZDH im weiteren Diskussionsprozess entschieden dafür einsetzen, dass das Handwerk im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ an Profil gewinnt und die Besonderheiten der kleinen und mittleren Handwerksunternehmen (kleinteilige Struktur, vielfältige Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung) stärker berücksichtigt werden.

Das Grünbuch stellt zudem Arbeitnehmerinteressen zu sehr in den Vordergrund. Die Perspektive der Unternehmer bleibt derweil hinter den Erwartungen zurück. Einige Passagen warten gar mit utopischen Vorschlägen auf. Bestes Beispiel dafür ist die Idee einer sozialstaatlichen Flankierung von Firmengründungen (Förderung/Absicherung) über Steuermittel (vgl. S. 81). Dagegen sind die Ausführungen in Kapitel 3.6 „Wie arbeitet das erfolgreiche Unternehmen der Zukunft?“ (vgl. S. 68ff.) sowie die Ansätze zur Verbesserung der Gründungsdynamik (vgl. S. 81) aus Unternehmersicht positiv zu bewerten.

Die im Grünbuch 4.0 angesprochene Flexibilisierung der Arbeitszeit stellt eine elementare Säule für das Arbeitsleben dar. Die dort dargelegten Möglichkeiten sind jedoch im Bereich des Handwerks schwierig umzusetzen. Dies zeigt sich einerseits bereits durch die bspw. im Teilzeit- und Befristungsgesetz und im Familien- und Pflegezeitgesetz verankerten Kleinbetriebsklauseln. Danach gilt z. B. der Anspruch auf Familienpflegezeit in Betrieben mit unter 25 Beschäftigten nicht. Auch der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 TzBfG gilt nur gegenüber Arbeitgebern, die mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Vor diesem Hintergrund würde die im Grünbuch 4.0 angesprochene Familienarbeitszeit daher ebenfalls im Handwerk schlecht umsetzbar sein.

Der Dialog zum „Grünbuch Arbeiten 4.0 - Arbeit weiter denken“ sollte im Kontext der Fachkräftesicherung die duale Berufsausbildung und die Rolle des betrieblichen Ausbildungspersonals akzentuiert in den Fokus rücken sowie zum einen deren Selbstverständnis und zum anderen deren gesellschaftlichen Status stärken.

Die zunehmende Digitalisierung der Berufs- und Arbeitswelt macht auch vor der beruflichen Ausbildung in den Betrieben nicht halt. So stehen einerseits immer mehr digitale Werkzeuge für das Lernen, Lehren und Arbeiten zur Verfügung (z. B. Online-Berichtsheft BLOK, QEK-Tool). Andererseits erwarten die Auszubildenden aufgrund ihrer Medienaffinität (Digital Natives) eine gewisse Bereitschaft zur Nutzung digitaler Medien. Diese Voraussetzungen sprechen prinzipiell für den Einsatz digitaler Medien in der beruflichen Ausbildung. Dennoch fällt bei der Einbindung digitaler Medien in den Alltag der beruflichen Ausbildung immer wieder auf, dass auf Seiten des Ausbildungspersonals Hemmschwellen (Vorbehalte und Akzeptanzprobleme) bestehen, die im Wesentlichen mit einem unzureichenden Niveau der Medienkompetenz, vor allem der digitalen Nutzungskompetenz zu begründen sind. Aus diesem Grund sind Qualifizierungsangebote für das Ausbildungspersonal dringend erforderlich, das an diesen Hemmschwellen ansetzt und hilft, sie zu überwinden. Das Ausbildungspersonal soll sowohl zur Nutzung und zum Lernen mit digitalen Medien als auch zum Einsatz digitaler Medien in pädagogischen Kontexten (Berufsausbildung) befähigt werden. Im Ergebnis der Qualifizierung sind die Ausbilderinnen und Ausbilder in der Lage:

- digitale Anwendungen selbst zu bedienen (technisches Verständnis),
- digitale Anwendungen auf ihre Eignung im Ausbildungsprozess zu bewerten und einzusetzen (pädagogisch-didaktisches Verständnis),
- die Medienumwelt der Auszubildenden zu überblicken und auf diese adäquat zu reagieren (Unterstützung der Auszubildenden bei der Entwicklung ihrer Medienkompetenz),
- Online-Selbstlernangebote selbstorganisiert und selbstgesteuert zu absolvieren (Lebenslanges Lernen; Möglichkeit der Reaktion auf Weiterentwicklung digitaler Medien).

Gewünscht werden zeitlich und örtlich flexible Angebote, die den betrieblichen und familiären Kontext berücksichtigen und eigenverantwortliches Gestalten der Qualifizierungsaktivitäten ermöglichen. Der intendierte Mehrwert der Qualifizierung liegt neben der Kompetenzförderung des Ausbildungspersonals in der Steigerung der Attraktivität und Qualität der Ausbildung sowie in einer Aufwertung der Rolle des Ausbildungspersonals gegenüber Auszubildenden und der Belegschaft insgesamt. Der Aufbau von Online-Ausbilder-Communitys kann neben dem Transfer von Knowhow bspw. für Ausbildungsgestaltung mit digitalen Medien den thematisch uneingeschränkten Erfahrungsaustausch des Ausbildungspersonals untereinander ermöglichen.

Der Abschnitt zum Thema Fort- und Weiterbildung (vgl. S. 60) wirkt sehr undifferenziert und zeugt von wenig Sachkunde über die verschiedenen Aktivitäten der Handwerkskammern in diesem Bereich. Das Grünbuch nimmt in der Frage der Weiterbildungsaktivitäten von KMU eine unzureichende Pauschalisierung vor, wenn es heißt: „Bei Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten lag die Weiterbildungsbeteiligung bei unter 50 Prozent, wohingegen dieser Wert bei einer Betriebsgröße von 1.000 und mehr Beschäftigten auf rund 67 Prozent ansteigt“ (vgl. S. 61). Dieser Vergleich zeigt, dass das BMAS die Kleinteiligkeit des Handwerks sowie die vielfältigen Weiterbildungsangebote und -aktivitäten der Handwerksunternehmen und -organisationen – womöglich aufgrund mangelnder Detailkenntnisse – nicht gebührend berücksichtigt hat.

Wenn "Lebenslanges Lernen" und damit Weiterbildung im Handwerk grundsätzlich gefördert werden soll, bedarf es verschiedener Instrumente, die einer bundeseinheitlichen Regelung bedürfen. Dazu zählen

- finanzielle Anreize, z. B. Steuervergünstigungen neben den bestehenden Förderbausteinen wie Weiterbildungsschecks;
- tarifliche Regelungen zur finanziellen Förderung und Einrichtung von Zeitguthaben für Arbeitnehmer;
- bundesweite Werbekampagnen für Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit und oder entsprechende Bundesministerien;
- flächendeckende Beratungsangebote durch eine zielgerichtete Vernetzung der Arbeitsagenturen und Kammern mit entsprechenden einheitlichen Datenbanken und Materialien.

Die Handwerkskammer Dresden begrüßt, dass die genannten Punkte bereits Eingang in die Leitfragen des Kapitels 3.4 „Einmal Fachkraft, immer Fachkraft?“ gefunden haben. Weiterführend regen wir eine konzeptionelle

Untersetzung der dargestellten Instrumente durch eine Gemeinschaftsinitiative der Dachverbände der Kammern, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit an.

Die im Grünbuch 4.0 angesprochene Entgrenzung der Arbeit infolge der zunehmenden Digitalisierungsprozesse wird in vielen Berufsgruppen des Handwerks voraussichtlich wenig zum Tragen kommen. Die handwerklichen Tätigkeiten sind vielfach ortsgebunden, wodurch das mobile Arbeiten zu jeder Zeit an jedem Ort für viele Gewerbe schwer umsetzbar erscheinen. Es steht jedoch außer Frage, dass die voranschreitende Digitalisierung handwerkliche Tätigkeiten erleichtern und weiterentwickeln kann. Dadurch lassen sich womöglich auch neue Kundengruppen erschließen.

Das Grünbuch stellt im einleitenden Kapitel neuartige Arbeitsformen wie z. B. das „Crowdworking“ vor. Diese Begrifflichkeiten werden bei vielen Berufsgruppen im Handwerk auf fragende Blicke stoßen. Daher ist es ratsam, dass die Autoren mehr direkte Bezüge zu möglichen Chancen und Risiken der Digitalisierung für das Handwerk herstellen. Ein Beispiel ist der Beruf des Zahntechnikers, der im Rahmen der Digitalisierung (Stichwort 3-D-Druck) erheblichen Anpassungsprozessen unterworfen sein wird.

Die im Grünbuch angesprochene Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Arbeitsleben sollte weiter gestärkt und gefördert werden. Auch vor dem Hintergrund der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sollte Deutschland mehr Anstrengungen dahingehend unternehmen.

Die Vorschläge zur Weiterentwicklung der Gesetzlichen Rentenversicherung (Stichwort Erwerbstätigenversicherung (vgl. S. 80)) sind aus Handwerksicht zu begrüßen. Dadurch würden alle Erwerbstätigen, auch die Selbständigen, in die gesetzliche Altersversicherung einbezogen. Eine Erwerbstätigenversicherung stellt vor allem im Bereich des Handwerks eine soziale Absicherung der Unternehmer dar. Um die Beitragsbemessungsgrundlage in der GRV langfristig auf eine stabile Basis zu stellen, ist es aus Sicht der Handwerkskammer Dresden jedoch notwendig, dass auch Beamte, Parlamentarier und Freiberufler Beiträge in die GRV einzahlen. Zudem regen wir an, dass das Konzept einer gewerbeübergreifenden Pflichtversicherung für alle Selbständigen in Deutschland Eingang in das Weißbuch „Arbeiten 4.0“ findet. Grundsätzlich sollte die Frage der Alterssicherung in der modernen Arbeitswelt noch größeren Raum im geplanten Weißbuch einnehmen. Dabei spielen flexible Übergänge in die Rente und Zuverdienstmöglichkeiten nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze eine zentrale Rolle.

Letztlich bleibt in vielen Handlungsfeldern die Frage der Finanzierbarkeit der einzelnen Maßnahmen unbeantwortet, was die Umsetzbarkeit von grundsätzlich guten Vorschlägen teilweise unrealistisch erscheinen lässt.

Abschließend noch ein Hinweis zum Thema Gender-Pay-Gap auf Seite 55 des Grünbuchs. Die betreffende Passage sollte noch einmal auf ihre Korrektheit hin überprüft werden. Denn nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes liegt der durchschnittliche Vergütungsunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland über alle Branchen hinweg bei rund acht Prozent. Wenn man die vielen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen raus rechnet, beträgt die Lücke noch etwa zwei Prozent. Dennoch gibt es nach wie vor Auswüchse in einzelnen Berufszweigen. Insbesondere Pflege-, Gesundheits- und Erziehungsberufe weisen deutlich größere Divergenzen im Einkommensverhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten auf.

### **Ansprechpartner bei der Handwerkskammer Dresden:**

Dr. Andreas Brzezinski  
Hauptgeschäftsführer  
Tel.: 0351 4640-400  
Fax: 0351 464034-400  
E-Mail: andreas.brzezinski@hwk-dresden.de

Manuela Salewski  
Stellv. Hauptgeschäftsführerin  
Leiterin der Hauptabteilung Wirtschaftsförderung und -beratung  
Tel.: 0351 4640-930  
Fax: 0351 464034-930  
E-Mail: manuela.salewski@hwk-dresden.de