

Hans Gerhard Mendius

Petra Schütt

Stefanie Weimer

UMFASSENDE STRUKTURWANDEL MIT ALTERNDEN BELEGSCHAFTEN? WAS KOMMT AUF DAS HANDWERK ZU?

ERGEBNISSE EINER EXPERTENBEFRAGUNG

Information für die Teilnehmer an der Befragung*

**Strukturwandel und innovative Arbeitsgestaltung im Handwerk
vor dem Hintergrund des demographischen Umbruchs**

**Bestandsaufnahme und Zukunftsanforderungen
an das Handwerk aus Expertensicht**

München, März 2001



*Im Rahmen des Forschungsprojekts „Erfolgreiche Veränderungen in der Gestaltung der Arbeit, Organisation und Führung in Handwerksbetrieben“, gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen OHV0013).

VORBEMERKUNG

Wenn man Kriterien wie Umsatzentwicklung und Zahl der Arbeitsplätze zugrundelegt, hat das Handwerk bis Ende der 90er Jahre insgesamt besser abgeschnitten als viele andere Wirtschaftszweige. Neuerdings sind allerdings weniger erfreuliche Kennziffern zu verzeichnen. In vielen Gewerken wurde die Beschäftigung verringert, die Umsätze gehen zurück, und die Renditen – sie wurden häufig ohnedies als unzulänglich erachtet – sind weiter gesunken (Beispiel Kfz-Gewerbe), spezifische krisenhafte Entwicklungen – wie neuerdings im Fleischerhandwerk – kommen hinzu.

Zugleich werden von Experten in vielen Handwerksbetrieben erhebliche Innovationshemmnisse konstatiert sowie Rückstände u.a. auf Feldern wie moderne Unternehmensorganisation und -führung, Arbeitsgestaltung, Personalentwicklung und -qualifizierung ausgemacht – mit entsprechend negativen Folgen für die Motivation der Mitarbeiter. Hinzu kommt, daß der demographische Strukturbruch (immer mehr Ältere, immer weniger Junge) in vollem Gang ist. Die Folgen sind im einzelnen noch kaum zu übersehen, auf alle Fälle aber gravierend. Eine Trendumkehr ist allenfalls mittel- und längerfristig denkbar. Dennoch ist das Problembewußtsein in vielen Unternehmen – bei weitem nicht nur im Handwerk – noch ausgesprochen unterentwickelt. Es spricht aber einiges dafür, daß das Handwerk vom demographischen Strukturbruch überdurchschnittlich betroffen sein könnte. Jedenfalls dann, wenn nicht rechtzeitig entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden.

Das skizzierte Szenario bildete den Hintergrund für die Einrichtung des Forschungsschwerpunkts „Demographischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (bmb+f), daraus wurden 1995/1996 fünf Verbund-Forschungsvorhaben auf den Weg gebracht.

In einem davon, dem Verbund II „Zukunftsfähige Anforderungen und Strategien im Handwerk“, wurde unter Federführung der Zukunftswerkstatt e.V. der Handwerkskammer Hamburg und unter Beteiligung der FH Niederrhein/Mönchengladbach und des ISF München 1998 eine umfassende Expertenbefragung zu Chancen und Risiken des demographischen Wandels für das Handwerk durchgeführt.

Das Befragungsmaterial enthält eine Fülle bislang nicht umfassend ausgewerteter Daten. Daher wurde beschlossen, den Datensatz durch das ISF München für das – ebenfalls vom bmb+f geförderte – Verbundprojekt „Erfolgreiche Veränderungen in der Gestaltung der Arbeit, Organisation und Führung in Handwerksbetrieben“ neu auszuwerten sowie – was eigentlich schon damals vorgesehen war – jetzt die Ergebnisse in Kurzfassung insbesondere den Befragten zugänglich zu machen. Die wichtigsten Resultate der Neuauswertung sind im folgenden zusammengefaßt.

Zugleich wurde auch eine weitere Befragung von „Handwerksexperten“ beschlossen, bei der eine Reihe von Fragen erneut gestellt, aber auch zusätzliche Fragenkomplexe aufgenommen werden. Wir möchten bei dieser Gelegenheit alle bitten, denen im Frühjahr 2001 dieser Fragebogen zugeht, sich die Zeit für die Beantwortung zu nehmen. Eine breite Beteiligung an der Befragung ermöglicht es auch herauszufinden, ob sich bei der Einschätzung der Experten zur Entwicklung verschiedener, für das Handwerk in Zukunft wichtiger Rahmenbedingungen sowie möglicher und wahrscheinlicher Reaktionen des Handwerks auf diese Veränderungen Tendenzverschiebungen im Vergleich zur Einschätzung zum Zeitpunkt der ersten Befragung 1998 ergeben haben. Dies ist auch deshalb von Bedeutung, da die befragten Experten wichtige Multiplikatoren des Handwerks sind und mit ihren Einschätzungen sowohl Trends verdeutlichen als auch Handlungsbedarf aufzeigen können.

Wir hoffen, daß Ihnen schon die hier vorliegende Auswertung zeigt, daß sich diese Investition lohnt und sie darüber hinaus neugierig auf die neuen Ergebnisse macht. Alle Befragten werden dann umgehend mit einer ähnlichen Broschüre über die Resultate der erweiterten aktuellen Befragung informiert und auf weitere ausführlichere Auswertungen und Analysen hingewiesen.¹

¹ Falls Sie Rückfragen oder weiteren Informationsbedarf haben, stehen Ihnen die ProjektbearbeiterInnen gerne zur Verfügung. Sie finden entsprechende Informationen aber auch unter den Internetadressen www.isf-muenchen.de, www.itb.de und www.demotrans.de

DEMOGRAPHISCHE VERÄNDERUNGEN – ZUKÜNFTIGE ANFORDERUNGEN UND STRATEGIEN IM HANDWERK

Die hier vorgestellte Befragung richtete sich an Experten aus dem Handwerk und aus mit dem Handwerk befaßten Institutionen. Befragt wurden Fachleute aus Organisationen, die direkt dem Handwerk zuzuordnen sind – Handwerkskammern, Innungen, Zentral-, Landes- und Fachverbände usw. –, Repräsentanten der im Handwerk vertretenen Gewerkschaften sowie Wissenschaftler mit einschlägigen Aufgabengebieten. Einbezogen wurden ebenso „unmittelbare“ Praktiker, also Betriebsinhaber und Obermeister.²

1. WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG – EHER SKEPSIS, ABER KEINE DURCHGREIFENDEN ÄNDERUNGEN ERWARTET

Was die künftige Entwicklung von **Umsatz und Beschäftigung** angeht, sind über ein Drittel der befragten Experten eher skeptisch (35 %³ erwarten eine negative Entwicklung), nur 22 % rechnen mit einer Verbesserung, und 43 % nehmen an, daß sich positive und negative Effekte die Wage halten werden.

Erhebliche Verschiebungen bei der Struktur der Nachfrage

Gleichwohl wird auch mit erheblichen Veränderungen in der Nachfragestruktur gerechnet. So erwartet man bis 2010 vom wachsenden Durchschnittsalter der Bevölkerung ebenso überwiegend (68 %) positive Effekte für das Handwerk wie von der steigenden Zahl der Einpersonenhaushalte (64 %). Davon, daß gemeinhin angenommen wird, daß die Kundenwünsche immer individueller werden, versprechen sich sogar 83 % der befragten Experten eine steigende Nachfrage für das Handwerk.

2 Von den 1.089 versandten Fragebögen wurden 360 ausgefüllt an die Zukunftswerkstatt e.V. zurückgesandt.

3 Die angegebenen Prozentwerte beziehen sich jeweils auf alle, die die Fragen beantworteten (gültige Prozentwerte).

Wachsendes Umweltbewußtsein – Hoffnungsschimmer für das Handwerk

Neue Absatzchancen – so wird vermutet – werden aber nicht zuletzt auch daraus entstehen, daß man von einem wachsenden Umweltbewußtsein der Bevölkerung ausgeht. Dieser Markt wird für die Zeit bis etwa 2010 von fast 90 % für wichtig (52 %) oder sehr wichtig (34 %) angesehen.

Heftige politische Auseinandersetzungen gab es in den letzten Jahren darüber, ob die Entlastung des „Faktors Arbeit“ auf der einen und die Verteuerung des Umwelt-, Energie- und Rohstoffverbrauchs auf der anderen Seite ein geeignetes Mittel zur Verbesserung der ökologischen Situation und zugleich der Beschäftigungslage („doppelte Dividende“) sein können. Von den Befragten halten es zwar ca. drei Viertel für eher (56 %) oder sehr unwahrscheinlich (21 %), daß es bis 2010 zu einer deutlichen Senkung der Arbeitskosten kommt. Wäre das aber der Fall, so würden immerhin 89 % erwarten, daß damit zusätzliche Absatzchancen verbunden wären – und zwar sowohl dadurch, daß verlorene Märkte (z.B. an Industrie, Do-it-yourself, Schwarzarbeit) zurückgewonnen werden könnten (47 % halten das für eher, 29 % für sehr wahrscheinlich), als auch dadurch, daß dann neue Produkte und Dienstleistungen angeboten werden (wird von 54 % für eher und von 36 % für sehr wahrscheinlich gehalten).

2. HÖHERE FLEXIBILITÄTSANFORDERUNGEN – AUCH IM HANDWERK

Im Bereich der Arbeitszeit werden erhebliche Veränderungen erwartet. Zudem gehen die Experten von einer Verlängerung der effektiven Arbeitszeit im Handwerk aus (60 %). Eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich wird von mehr als der Hälfte (51 %) zwar für wünschenswert, jedoch nicht für wahrscheinlich erachtet (58 %).

Die Mehrheit (93 %) erwartet auch für das Handwerk einen Trend zu flexibleren Arbeitszeiten, z.B. in Form von Jahresarbeitszeitverträgen (79 %). Dabei gehen fast alle davon aus, daß sich künftige Tarifverträge auf Rahmenregelungen zur Arbeitszeit beschränken (92 %), die tatsächlichen Arbeitszeiten gleichzeitig nach den betrieblichen Erfordernissen der Unternehmen und Beschäftigten geregelt werden. Diese Entwicklung wird auch von 94 % für wünschenswert erachtet. Des weiteren wird die Einführung von Jahresarbeitszeitverträgen mit ungleicher Verteilung der Arbeitszeit für sehr (34 %) bzw. eher wahrscheinlich (45 %) gehalten – begrüßen würden dies 86 % der Befragten.

Die zeitlichen Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten im Handwerk werden in Zukunft – folgt man den Einschätzungen der Experten – stark zunehmen: Ausweitung betrieblicher Öffnungszeiten (71 %), ungleicher Arbeitsanfall (70 %). Steigende Flexibilitätserwartungen spiegeln sich nicht zuletzt in der Einschätzung wider, daß auch im Handwerk die Zunahme von Teilzeitarbeit (68 %) und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (61 %) erwartet wird.

Bezüglich der Organisationsbereitschaft geht immerhin die Hälfte der Befragten davon aus, daß die Mitgliedschaft der Unternehmer in den Arbeitgeberverbänden eher abnehmen wird. Noch skeptischer werden allerdings die Chancen der Gewerkschaften beurteilt: 60 % vermuten, daß sich der Organisationsgrad der Arbeitnehmer verringern wird.

3. WAS WIRD SICH IN DEN HANDWERKSUNTERNEHMEN ÄNDERN?

Befragt nach den innerbetrieblichen Entwicklungsperspektiven der Handwerksunternehmen, bezeichneten 61 % eine Zerlegung der Arbeit im Handwerk in Einzeltätigkeiten nach industriellem Vorbild als eher unwahrscheinlich, 10 % sogar als sehr unwahrscheinlich. Noch deutlicher war die Bewertung einer solchen Umorientierung: 88 % sehen sie als nicht wünschenswert an. Fast alle erwarten, daß die Beschäftigten immer mehr Aufgaben eigenverantwortlich erledigen (69 % eher und 21 % sehr wahrscheinlich) und sehen das auch als erwünscht an (97 %). Daß die Beschäftigten künftig stärker in die Entscheidungsfindung einbezogen werden, damit rechnet man deutlich weniger – nämlich etwa zwei Drittel der Befragten (54 % „eher“ und 10 % „sehr wahrscheinlich“). Ein weit höherer Anteil – nämlich 90 % – würde eine solche Entwicklung indes begrüßen.

Außerordentlich hohe Übereinstimmung wiederum war zu konstatieren, was die intensivere Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen betrifft: Eine wachsende Bedeutung betriebsübergreifender Kooperation halten 30 % für sehr und 61 % für eher wahrscheinlich (als wünschenswert gilt sie sogar für 97 %). Ebenfalls – wenn auch nicht im gleichen Umfang – „mehrheitsfähig“ ist die Annahme, daß es zum verstärkten Zukauf von Fremdleistungen kommen wird: 56 % halten das für eher wahrscheinlich, 22 % sogar für sehr wahrscheinlich. Das sind zusammen über drei Viertel der Befragten. Interessanterweise halten aber nur 61 % diese Entwicklung auch für wünschenswert. Gleichzeitig gehen fast 90 % davon aus, daß künftig vom Handwerk immer mehr Planungs- und Konstruktionsaufgaben ganzheitlich übernommen werden (20 % „sehr wahrscheinlich“, 67 % wahrscheinlich), und 94 % halten das für wünschenswert.

4. AUSBILDUNG IM HANDWERK

Eigene Ausbildung bleibt das hauptsächliche Rekrutierungsinstrument

Durchaus in Einklang mit der Einschätzung, daß es in Zukunft noch genügend Arbeitskräfte für das Handwerk geben wird, steht die Antwort auf die Frage, ob das Handwerk auch in Zukunft seinen Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildungsaktivitäten decken kann: 88 % der Befragten bejahen dies.

Ausbildungsvolumen stärker am eigenen Bedarf ausrichten?

Alles in allem hat das Handwerk in der Vergangenheit i.d.R. etwa das Doppelte des „rechnerischen Bedarfs“ ausgebildet. Über 60 % halten es aber für „eher“ und 11 % sogar für „sehr unwahrscheinlich“, daß dies auch in Zukunft so sein wird; für nicht wünschenswert halten dies allerdings deutlich weniger, nämlich nur 43 %. Umgekehrt wird eine stärkere Orientierung der Ausbildung am Bedarf von 82 % erwartet (34 % „sehr wahrscheinlich“, 48 % „eher wahrscheinlich“), wünschenswert erscheint diese Umorientierung aber einem wesentlich kleineren Teil der Experten, nämlich nur 57 %.

Trotz insgesamt steigendem Anteil der Altersjahrgänge, die weiterführende Schulen besuchen, gehen 64 % der Experten davon aus, daß auch in Zukunft die Auszubildenden im Handwerk in der Regel Haupt- oder Realschulabschluß haben werden.

5. ENTWICKLUNG DER ANFORDERUNGEN AN DIE BESCHÄFTIGTEN – SEHR UNTERSCHIEDLICHE ERWARTUNGEN FÜR EINZELNE HANDWERKSBEREICHE

Bei der Frage nach der künftigen Entwicklung der Anforderungen an die Kenntnisse und Fähigkeiten in einzelnen Handwerksbereichen ergab sich ein überaus differenziertes Bild. **Zunehmende Anforderungen** wurden z.B. weit überwiegend erwartet im Elektrohandwerk (89 %), im Kfz-Handwerk (84 %), im Metallgewerbe (74 %). Auch im Gesundheitshandwerk (70 %) und im Ausbaugewerbe (67 %) rechnete noch eine große Mehrheit mit dieser Tendenz, dagegen waren es z.B. bei Leder und Textil nur 29 % und im Reinigungshandwerk 38 %.

Etwa drei Viertel der Befragten gehen davon aus, daß es zu **einer Polarisierung der Tätigkeiten** im Handwerk kommt. 32 % halten es für sehr und 41 % für eher wahrscheinlich, daß der Anteil von Tätigkeiten, die nur von hochqualifizierten

Fachkräften ausgeübt werden können, ebenso wächst wie der Anteil von Arbeiten, die ohne spezielle Vorkenntnisse übernommen werden können. Dennoch nehmen fast 90 % an (30 % „sehr“, 58 % „eher wahrscheinlich“), daß es auch künftig im Handwerk **überwiegend hochqualifizierte Fachkräfte** geben wird.

Es herrscht – trotz erwarteter steigender Anforderungen – auch auf diesem Gebiet große Zuversicht, daß die Ausbildung in Handwerksbetrieben ihren Stellenwert behaupten kann. Nur 2 % halten es für sehr und 15 % für eher wahrscheinlich, daß der Ausbildungsort Handwerk künftig an Bedeutung verlieren wird.

6. WEITERBILDUNG – EINE WICHTIGE ZUKUNFTSAUFGABE FÜR DAS HANDWERK

Große Übereinstimmung gibt es darüber, daß der **bisherige Umfang des Weiterlernens** nach der Ausbildung nicht mehr ausreicht: 48 % stimmen stark und 46 % eher zu. Bei der Frage, auf welchen Gebieten Weiterbildung für wichtig oder sehr wichtig angesehen wird, kommen bei Feldern wie soziale Kompetenz, Technologien/Prozesse, Arbeitssicherheit, innerbetriebliche Kommunikation und betriebswirtschaftliche Kenntnisse durchgängig Werte von ca. 90 % zustande. Lediglich die Weiterbildung bei Fremdsprachen wird bemerkenswerterweise nur von 9 % für sehr wichtig und von 36 % für wichtig erachtet.

Verbesserten Rahmenbedingungen für die Weiterbildung wird durchweg ein hoher Stellenwert zugemessen: Für wichtig oder sehr wichtig halten 72 % die Entwicklung neuer Lernformen für Ältere, 95 % die bessere Vereinbarkeit von Arbeiten und Lernen, 94 % die höhere Qualifizierung der WeiterbildnerInnen. Die Verbesserung der Weiterbildungsinfrastruktur gilt in den Augen von 73 % als wichtig oder sehr wichtig. Alle Befragten halten es für sehr wichtig (63 %) oder zumindest wichtig (37 %), daß Weiterbildungsinhalte ständig aktualisiert werden.

Weiterbildungsangebote werden auch im Sinne der Stärkung des Handwerks als Wirtschaftsbereich für überaus bedeutend angesehen. „Verbesserung der kaufmännischen und unternehmerischen Qualifizierung“ erreicht hier mit 65 % „sehr wichtig“ und mit 32 % „wichtig“ den Spitzenwert, gefolgt von „Weiterbildungsmöglichkeiten über das gegenwärtige Niveau der Meisterbildung hinaus“ (32 % „sehr wichtig“ und 45 % „wichtig“), „gezielte Qualifizierung von Hochschul- oder Fachhochschulabsolventen für eine Existenzgründung im Handwerk“ (28 % „sehr wichtig“ und 50 % „wichtig“) sowie der „Fortbildung für

Abschlüsse, die zwischen der traditionellen Gesellen- und Meisterausbildung liegen“ (22 % „sehr wichtig“ und 46 % „wichtig“).

7. ERWARTETE AUSWIRKUNGEN DER DEMOGRAPHISCHEN ENTWICKLUNG FÜR DAS HANDWERK

Die große Mehrheit der befragten Experten erachtet auch in den nächsten 10 bis 15 Jahren ein Überangebot an Arbeitskräften in Deutschland für sehr wahrscheinlich (61 %) bzw. für eher wahrscheinlich (32 %). Überwiegend wird darüber hinaus angenommen, daß auch das Handwerk im angegebenen Zeitraum noch genügend Arbeitskräfte finden wird: 34 % halten das für sehr, 53 % für eher wahrscheinlich.

Differenzen zwischen den Expertengruppen nur gering

Unterscheidet man bei dieser Einschätzung nach Betriebsinhabern, Fachleuten aus den Innungen, Kreishandwerkerschaften und Fachverbänden, Experten aus den Handwerkskammern sowie externen Experten (Wissenschaft, Forschungseinrichtungen, Berater usw.), so treten keine größeren Abweichungen zutage. Sowohl für den Arbeitsmarkt insgesamt als auch für die Arbeitskräfteversorgung im Handwerk wird von der großen Mehrheit (83 – 94 %) ein Überangebot erwartet.

Bei der Frage, ob alternde Belegschaften in den nächsten 10 bis 15 Jahren die Arbeitswelt im Handwerk verändern werden, gehen die Meinungen auseinander: Knapp die Hälfte stimmt dieser Tendenz zu (9 % „stark“, 36 % „eher“), etwas mehr als die Hälfte verneint dies (44 % „eher nicht“, 7 % „überhaupt nicht“).

... und bei einzelnen Handwerkszweigen

Alternde Belegschaften werden nach Expertenmeinung für einzelne Handwerkszweige eine durchaus unterschiedliche Rolle spielen:

- Das Bauhauptgewerbe wird demzufolge mittel (42 %) bis stark (25 %) betroffen sein;
- für das Ausbaugewerbe wird überwiegend mittlere (60 %) Betroffenheit erwartet;
- beim Kfz-Handwerk geht man hauptsächlich von einer mittleren (35 %) bis schwachen (46 %) Betroffenheit aus;

- für das Nahrungsmittelhandwerk werden eher starke (32 % bzw.) bis mittlere Auswirkungen (36 %) prognostiziert;
- nicht sehr hoch wird die Bedeutung für das Metallgewerbe angesetzt: 53 % rechnen mit mittlerer, 24 % mit schwacher Betroffenheit;
- für das Gesundheitswesen wird überwiegend mittlere (37 %) und schwache (35 %) Betroffenheit vorhergesehen;
- ähnlich sind die Aussagen für das Reinigungshandwerk, hier rechnen 33 % mit mittlerer und 32 % mit schwacher Betroffenheit.

Um zu einer Einschätzung möglicher Reaktionen auf den demographischen Umbruch zu gelangen, wurde eine Reihe von Szenarien vorgestellt. Gefragt war, für wie **wahrscheinlich** einerseits und für wie **wünschenswert** andererseits das Eintreten erachtet wurde.

Daß sich das Handwerk aktiv dem verschärften Wettbewerb um jüngere qualifizierte Arbeitnehmer stellt, erwarten über vier Fünftel (für „eher wahrscheinlich“ halten es 53 %, für „sehr wahrscheinlich“ 34 %). Insgesamt noch mehr – nämlich 94 % – sehen dies auch als wünschenswert an. Über 80 % der Befragten gehen davon aus, daß es sehr (25 %) bzw. eher wahrscheinlich (59 %) ist, daß sich das Handwerk bemüht, erfahrene ältere Arbeitnehmer im Betrieb zu halten, 91 % erachten dies zugleich auch für wünschenswert. Dagegen halten es aber nur 20 %, für eher und 2 % für sehr wahrscheinlich, daß solche älteren Arbeitskräfte neu eingestellt werden, gleichwohl halten es 61 % für wünschenswert. Daß mehr an- und ungelernte Arbeitskräfte beschäftigt werden sollen, gilt dagegen für nur gut ein Drittel als sehr (9 %) bzw. eher wahrscheinlich (26 %). Noch etwas geringer ist die Zahl derjenigen, die das für wünschenswert erachtet (31 %).

Während hier „Wünschbarkeit“ und Eintrittswahrscheinlichkeit weitgehend übereinstimmen, stellt sich das bei den folgenden Aspekten deutlich anders dar:

Fast die Hälfte glaubt, daß es sehr (10 %) oder eher wahrscheinlich (39 %) ist, daß das Handwerk seine Attraktivität für qualifizierte weibliche Beschäftigte durch Erweiterung der Teilzeitarbeit zu erhöhen versucht, weit mehr Befragte (77 %) allerdings fänden das wünschenswert.

Damit, daß auf das große Angebot der weiblichen Schulabgänger stärker zurückgegriffen wird, rechnen nur 47 % (38 % eher bzw. 9 % sehr wahrscheinlich). Über die Hälfte dagegen glaubt nicht an diese Entwicklung (6 % sehr unwahrscheinlich, 48 % eher unwahrscheinlich). Dagegen sehen 80 % der Befragten aber einen solchen Trend als wünschenswert an.

8. WAS SOLLTE UND WAS WIRD DAS HANDWERK UNTERNEHMEN – GROSSE DISKREPANZEN ZWISCHEN ERWARTETEM UND ERWÜNSCHTEM HANDELN

Einen weiteren Befragungsschwerpunkt bildeten Reaktionen des Handwerks auf alternde Belegschaften.

Daß die **Arbeitsplätze altersgerecht gestaltet** werden, erwarten nur wenige der Befragten (14 % „eher“ bzw. 4 % „sehr wahrscheinlich“), dagegen halten dies über vier Fünftel für eher (65 %) bzw. sehr unwahrscheinlich (17 %); umgekehrt sehen über zwei Drittel der Experten dies als wünschenswert an. Gut die Hälfte findet es sehr (7 %) oder eher wahrscheinlich (45 %), **daß gezielte Qualifizierungsmaßnahmen** angeboten werden. Weit mehr, nämlich 87 %, würden es befürworten, wenn es dazu käme.

Stark auseinander gehen Wunsch und erwartete Wirklichkeit auch beim Thema **Laufbahngestaltung**: Nur ein gutes Viertel rechnet damit, daß es zur erforderlichen Anpassung kommt (4 % „sehr“, 24 % „eher“ wahrscheinlich), aber 71 % hielten dies für wünschenswert. Ähnliches gilt für **die Förderung lebenslangen Lernens**. Eine Realisierung halten zwar immerhin 15 % für sehr und 44 % für eher wahrscheinlich – wünschenswert scheint es dagegen der übergroßen Mehrheit von 92 % zu sein. Diese Diskrepanz findet sich auch bei der vorbeugenden betrieblichen Gesundheitsförderung, die von 84 % als wünschenswert angesehen wird, während es gleichzeitig nur 8 % für sehr und 38 % für eher wahrscheinlich halten, daß diese Vorstellung umgesetzt wird.

9. KÖRPERLICHE BELASTUNGEN – KEINE DRAMATISCHEN VERÄNDERUNGEN ERWARTET – ABER NACH WIE VOR HOHER HANDLUNGSBEDARF

Bei der **Entwicklung der körperlichen Belastungen** wird überwiegend davon ausgegangen, daß sie eher gleich bleiben – nur maximal 5 % rechnen mit einem Anstieg. Allerdings gibt es gewisse Unterschiede zwischen den Gewerkegruppen. Der Anteil derjenigen, die mit sinkenden Belastungen rechnen, ist im Kfz-Handwerk mit 49 % am höchsten und im Ausbaugewerbe mit 29 % am niedrigsten.

Dem **Abbau der körperlichen Belastungen** wird aber ein hoher Stellenwert zugemessen:

Für das Bau- und Ausbaugewerbe, das Kfz-Handwerk und für das Metallgewerbe ist, bezogen auf Ansätze wie „neue leichtere Arbeitsmaterialien“, „ein-

fachere Fertigungsverfahren“, „ergonomische Arbeitsplätze“ und „Entwicklung neuer Aufgabenbereich für Ältere“, die große Mehrheit der Experten der Meinung, daß Maßnahmen in diese Richtung wichtig oder sehr wichtig sind, wobei die Zustimmung z.B. bei „ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung“ über 90 % erreicht.

Steigerungen werden dagegen **bei psychischen Belastungen** – bedingt z.B. durch Leistungs- und Termindruck sowie höhere technische Anforderungen – erwartet. Die Quote derer, die mit einem Anstieg rechnen, liegt für alle Gewerke bei 60 % und mehr der Befragten. Obwohl einerseits zumindest in bestimmten Teilbereichen noch erhebliche Defizite gesehen werden, halten andererseits dennoch **nur 46 %** der Befragten das gegenwärtige System zum Arbeits- und Gesundheitsschutz im Handwerk für **nicht** ausreichend, um gesundheitliche Probleme bei Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken.

SCHLUSSBEMERKUNG

Wir konnten Ihnen an dieser Stelle nur eine Auswahl der Ergebnisse der ersten Befragung vorstellen. Mit der Auswertung der neuen Befragung läßt sich dann zudem erkennen, in welche Richtung die Entwicklung in letzter Zeit gegangen ist: welche Einschätzungen sich bestätigt und welche sich – in welche Richtung – geändert haben. Da darüber hinaus zusätzliche Informationen zu einer Reihe weiterer wichtiger Aspekte erhoben werden (insbesondere zum Bereich der Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung) und zugleich der Kreis der befragten Experten erheblich ausgeweitet wird, wird es dann möglich sein, ein umfassenderes Szenario über Entwicklungsperspektiven des Handwerks zu skizzieren. Das kann allerdings nur gelingen, wenn eine genügende Zahl der angeschriebenen Fachleute bereit ist, an der Befragung teilzunehmen. Wir möchten Sie daher nochmals bitten, sich zu beteiligen (vgl. auch das Begleitschreiben des ZDH) und gehen davon aus, daß Ihre Mitarbeit nicht nur Ihnen,⁴ sondern auch vielen anderen im Handwerk zugute kommen wird und damit dazu beitragen kann, daß das Handwerk auch weiterhin als Wirtschaftszweig stark und wettbewerbsfähig sowie als Arbeitsplatz attraktiv bleibt.

inf-frhm_sw.DOC

4 Wie bereits eingangs erwähnt, werden wir alle Teilnehmer umgehend über die Ergebnisse informieren.