



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

Zukunft braucht Können — Fachkräfte für das Handwerk

Berlin, Februar 2022

Zielsetzung

Qualifizierte Fachkräfte waren und sind das zentrale Fundament der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Auch in der Zukunft ist eine ausreichend hohe Zahl umfassend qualifizierter Fachkräfte die Schlüsselgröße für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und des Handwerks: Die notwendige Transformation des Wirtschaftens in Deutschland mit den Zielen der Digitalisierung, des Klima- und Umweltschutzes, der Energieeffizienz sowie der Nachhaltigkeit wird und kann nur mit qualifizierten Fachkräften gelingen. Die notwendigen Schritte müssen jetzt auf die politische Agenda der neuen Bundesregierung und aller betroffenen Fachministerien gesetzt werden, damit der für die Realisierung der Transformation der Wirtschaft unabdingbare Fachkräftebedarf sowohl qualitativ als auch quantitativ und dabei möglichst zeitnah gedeckt werden kann.

I. Was das Handwerk zur Fachkräftesicherung leistet

Das Handwerk schafft und sichert Facharbeitsplätze. Seit 2014/015 kann im Handwerk insgesamt ein Beschäftigungszuwachs von rd. 3 Prozent verzeichnet werden; für die besonders klimarelevanten Gewerke beträgt er sogar rd. 6 Prozent. Aktuell stehen im Handwerk rd. 200 Tsd. offene Arbeitsplätze zur Verfügung.

Zur Fachkräftesicherung trägt das Handwerk über den strategischen Ansatz der Aus-, Fort- und Weiterbildung in quantitativer und qualitativer Form bei. Das Handwerk bietet eine qualitativ hochwertige, gerade auch den aktuellen Transformationserfordernissen entsprechende Aus-, Fort- und Weiterbildung. Es beteiligt sich an der zukunftsorientierten Gestaltung und Modernisierung von Aus- und Weiterbildungsverordnungen und konzipiert bzw. modernisiert jedes Jahr bis zu 50 Berufsbilder der handwerklichen Aus-, Fort- und Meisterqualifizierung. Aktuell werden beispielsweise 19 Berufe der Bauwirtschaft auf neue technologische Erfordernisse vorbereitet. Im Rahmen der 2021 abgeschlossenen Neuordnung der handwerklichen Elektroberufe wurde der neue Ausbildungsberuf des Elektroniklers für Gebäudesystemintegration mit dem Ziel der Qualifizierung von Fachkräften zur Gestaltung von SmartHome-Anwendungen geschaffen.

Für die Integration von Geflüchteten in die Ausbildung und den Arbeitsmarkt unternehmen die Handwerksbetriebe und die Handwerksorganisation grundlegende bildungs-, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Anstrengungen. Vor allem die Zahl der jungen Menschen mit einer Staatsangehörigkeit aus den acht häufigsten Asylländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien), die im Handwerk eine Ausbildung machen, ist in den letzten Jahren stark angestiegen: von knapp 2.500 Auszubildenden (1995) auf 24.600 (2020). Jeder zweite Auszubildende aus einem der genannten Länder absolviert seine Ausbildung im Handwerk. Mit seinem ganzheitlichen Ausbildungsansatz bietet das Handwerk Geflüchteten nicht nur eine langfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch die Grundlage für Aufstiegsfortbildungen und entsprechende Karrierewege – bis hin zur Selbständigkeit als Unternehmerin oder Unternehmer.

Zugleich steigt im Handwerk das Interesse an der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte deutlich an und wird planvoll ausgebaut. So hat der ZDH zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit 2020 ein Projekt zur Gewinnung von Fachkräften aus Bosnien-

Herzegovina gestartet. Dieses auf zunächst drei Jahre angelegte Pilotprojekt "HabiZu" (Handwerk bietet Zukunft) zeigt das Potenzial, aber auch Herausforderungen, die mit der gezielten Suche, Sprachvorbereitung, Anerkennung und Anpassungsqualifizierungen bei der Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten einhergehen. Die vielfältigen Ergebnisse dieses Projektes sollten für weitere einschlägige Initiativen genutzt werden.

In den Bereichen des technologischen und digitalen Wandels ist die Handwerksorganisation gleichfalls bereits umfänglich aktiv, um die Handwerksbetriebe und damit auch deren Fachkräfte hierbei zu unterstützen. Dies betrifft den Ausbau der Beratungsinfrastrukturen (z. B. DIGI-Bits) für digitalisierungsspezifische Unterstützungen, den weiteren Ausbau des vom BMWK geförderten Mittelstand Digital-Zentrums Handwerk, Kooperationen des ZDH mit DLR und Fraunhofer zur Erhöhung des Technologietransfers zwischen Wissenschaft und Handwerk, die Arbeit der Umweltzentren des Handwerks in den Bereichen Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Energieeffizienz und nicht zuletzt die – gemeinsam von BMWK und BMU – geförderte Mittelstandsinitiative Energiewende und Klimaschutz.

II. Auch die Politik muss ihren Beitrag leisten

Das Handwerk will und wird seinen Beitrag für das Gelingen des Transformationsprozesses leisten. Dies kann jedoch nur dann umfassend gelingen, wenn für diese Herausforderung zusätzliche und einschlägig qualifizierte handwerkliche Fachkräfte verfügbar sind. Notwendig sind hierfür neben dem Qualifizierungsengagement des Handwerks selbst in unterschiedlichen Handlungsfeldern flankierende und unterstützende Maßnahmen, für die die Politik in originärer Verantwortung steht. Auch wenn manche dieser Punkte erst mittel- oder längerfristig quantitative und qualifikatorische Effekte für die Fachkräftesicherung im Handwerk haben werden, müssen sie zeitnah in Angriff genommen werden. Hierzu benennt der ZDH folgende **Handlungsfelder**:

Stärkung der Beruflichen Bildung und insbesondere der betrieblichen Ausbildung,
 arbeitsmarkt- und betriebsnahe Gestaltung von Fort- und Weiterbildung,
 Modernisierung der Bildungsstätten des Handwerks,
 mittelstandsgerechte Zuwanderungspolitik,
 vermittlungswirksame Arbeitsmarktpolitik,
 Förderung von Betriebsnachfolgen,
 Beschleunigung der betrieblichen Transformation,
 eine den Transformations-Herausforderungen genügende Mittelstands- und
 Handwerkspolitik.

Berufliche Bildung und insbesondere betriebliche Ausbildung stärken

Die Rekrutierungsschwierigkeiten der Handwerksbetriebe haben sich in den letzten zehn Jahren verschärft. Zurückzuführen ist diese Entwicklung auf den demografischen Wandel und ein zunehmend sich veränderndes Bildungswahlverhalten sowie eine steigende Studierneigung. In der Folge gilt es bildungspolitische Maßnahmen in den Blick zu nehmen, die zum einen die Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung herstellen und zum anderen die Betriebe bei der Ausbildung im Handwerk unterstützen.

- Die **Ausbildungsbereitschaft** der Betriebe des Handwerks ist mittels gezielter Maßnahmen sicherzustellen durch
 - eine echte Drittelfinanzierung der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung,
 - die Würdigung und Stärkung des Ausbildungsengagements insbesondere von Klein- und Kleinstausbildungsbetrieben durch eine steuerliche Förderung und damit Entlastung von den Kosten der betrieblichen Ausbildung.
- Der im Koalitionsvertrag adressierte **Ausbildungspakt für das Handwerk** ist umzusetzen durch
 - die Gestaltung und Förderung von Fortbildungsprogrammen für die Ausbildungsberatung,
 - die Einführung von Ausbildungsqualitätsberater/innen zur Unterstützung der Ausbildungsberatung,
 - die Förderung der Schulung und Betreuung von Ausbildungsbotschafter/innen,
 - die Weiterentwicklung der Berufseinstiegsbegleitung zu Übergangsmangerinnen und -managern,
 - Einrichtung von Talent-Centern in Kooperation mit den Handwerkskammern.
- Der in der Allianz für Aus- und Weiterbildung initiierte **Pfad in Ausbildung** ist weiterzuentwickeln durch
 - die Bewerbung und verstärkte Anwendung der ausbildungsvorbereitenden und ausbildungsbegleitenden Instrumente Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung flexibel (AsAflex) und Ausbildungsbegleitung durch das Programm VerA,
 - die Verstetigung des erfolgreichen ehrenamtlichen Mentorenprogramms VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen,
 - die Unterstützung von leistungsschwachen Personen durch den Ausbau entsprechender Förderinstrumente wie der Assistierte Ausbildung,
 - die Einführung eines bundesweit gültigen Azubi-Tickets,
 - den qualitativen und quantitativen Ausbau von Azubiwohnangeboten (ohne unsachgemäße Einschränkungen wie z.B. Altersgrenzen).
- Die **Berufsorientierung** ist als zentrale Maßnahme zur direkten Ansprache Jugendlicher auszubauen durch
 - die Weiterentwicklung des „Sommer der Berufsbildung“ zu einer Dachmarke,
 - den Ausbau der ergebnisoffenen Studien- und Berufsorientierung – bundesweit auch auf die gymnasiale Oberstufe,
 - die Aufnahme der Berufsorientierung als Ausbildungsinhalt für Lehramtsstudierende,

- die Verankerung der Berufsorientierung in den Curricula der allgemeinbildenden Schulen,
- die Verzahnung von regionalen und bundesweiten Angeboten der Berufsorientierung zu einem strategischen Gesamtkonzept,
- die Initiierung eines „Freiwilligen Ökologischen/Sozialen Jahres zum Klimaschutz im Handwerk“.
- Für eine Berufsausbildung und die Höhere Berufsbildung bisher zu wenig fokussierte Zielgruppen, wie Gymnasiasten, Abiturienten und Studienaussteiger, sind durch die **Stärkung und den Ausbau von Berufsbildungsangeboten für Leistungsstärkere** (z. B. BerufsAbitur, Triales Studium, BachelorProfessional, MasterProfessional) anzusprechen.
- Die **Allianz für Aus- und Weiterbildung** ist zu einer Allianz mit dem Ziel der Fachkräftesicherung weiterzuentwickeln durch
 - die Fortführung und Stärkung der Koordinationsfunktion der Allianz für Aus- und Weiterbildung für berufsbildungspolitische Maßnahmen und Initiativen der Fachkräftesicherung,
 - die Entwicklung gemeinsamer Strategien und Programme zur langfristigen Stabilisierung des Ausbildungsmarkts,
 - die gemeinsame Bewerbung der dualen Aus- und Weiterbildung u. a. im Rahmen der Berufsorientierung,
 - die Unterstützung von Betrieben bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen durch gemeinsame Aktionen zur Vermittlung und Nachvermittlung („Vier-Wellen-Papier“), insbesondere die Weiterentwicklung der Programme „Passgenaue Besetzung“ und „Willkommenslotsenförderung“ zur Zusammenführung von Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung,
 - die Förderung des Ausbildungserfolgs nach Pandemie-bedingten Schulschließungen,
 - die Sicherung des Fachkräftebedarfs durch eine Stärkung der Höheren Berufsbildung.
- Gerade aufgrund der während der Corona-Pandemie zunehmenden Lerndefizite der Schülerinnen und Schülern gilt es für die Schulabgänger und Schulabgängerinnen die **Ausbildungsfähigkeit** sicherzustellen durch
 - die Reduzierung von Unterrichtsausfall an allgemeinbildenden Schulen durch Schaffung einer bundesweiten Zukunftsstrategie für die langfristige Sicherung des Lehrkräftebedarfs,
 - die flächendeckende Implementierung von sozialpädagogischer Unterrichtsunterstützung von Lehrkräften,
 - den Start einer Weiterbildungsoffensive für Lehrkräfte (digital-gestützte und binnendifferenzierte Unterrichtsgestaltung).
- Die Sozialpartner gilt es bei **der Modernisierung der Berufsprofile in Aus- und Fortbildung** durch die Etablierung eines dauerhaften **Sozialpartner-Dialogs** zu unterstützen

- Die **Verfahren und Prozesse zur Modernisierung der Aus-, Fort- und Meisterqualifizierungen** im Handwerk gilt es den aktuellen wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen und Dynamiken entsprechend zu beschleunigen durch
 - die Erarbeitung einer transparenten Musterprozessbeschreibung durch die zuständigen Ministerien in Abstimmung mit den Sozialpartnern,
 - die Vorgabe eines inhaltlichen und zeitlichen Verfahrensziels, denen sich neben dem federführenden Ministerium auch die Einvernehmensministerien verpflichtet fühlen,
 - die Priorisierung der Ressourcen im Bundesinstitut für Berufsbildung für die Ordnungsarbeit.
- Durch die Schaffung eines fortlaufenden **Technologie- und Qualifikationsmonitoring** sind die Gewerke bei der frühzeitigen Modernisierung von Berufsbildern zu unterstützen.
- Die **Gleichwertigkeit** von beruflicher und akademischer Bildung muss in der Gesellschaft deutlich sichtbar gemacht werden durch
 - die rechtsverbindliche Festschreibung der Gleichwertigkeit der akademischen und beruflichen Bildungssysteme in einem DQR-Gesetz,
 - die gleichwertige Finanzierung der Bildungsbereiche insbesondere im Bereich Exzellenzförderung durch den Ausbau der Begabtenförderung und den Start einer Exzellenzstrategie.
- Die durch die Handwerkskammern verantworteten **Verfahren der Validierung** informell erworbener beruflicher Kompetenzen gilt es gesetzlich zu verankern.
- Die Förderung der **transnationalen Mobilität in der Berufsbildung** ist auszubauen durch
 - die Ausweitung und Verstetigung des Mobilitätberaternetzwerks "Berufsbildung ohne Grenzen",
 - den Aufbau und die Umsetzung eines Deutschen Beruflichen Austauschdienstes unter Einbindung des Mobilitätsberaternetzwerks der Handwerkskammern.

Fort- und Weiterbildung arbeitsmarkt- und betriebsnah gestalten

Die Gewinnung ausreichend vieler Fachkräfte für die Fort- und Weiterbildung und insbesondere für die Meisterqualifizierung gestaltet sich zunehmend schwieriger. Daher gilt es Maßnahmen in den Blick zu nehmen, die darauf ausgerichtet sind, die fortwährende Weiterqualifizierung über die Fort- und Weiterbildung in den Handwerksbetrieben zu unterstützen.

- Die **Höhere Berufsbildung** ist eine zentrale Säule der fortwährenden Weiterqualifizierung der Fachkräfte im Handwerk, daher ist diese weiterzuentwickeln durch
 - die Stärkung der Bildungsmarke „Höhere Berufsbildung“ und die Fortbildungsstufen „Geprüfter Berufsspezialist/in“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“,
 - die zeitnahe Zuordnung der nach BBiG und HwO geregelten Fortbildungsabschlüsse auf Bundes- und Landesebene zu den Fortbildungsstufen,
 - die Beendigung des Moratoriums zum DQR und die Auflösung des „Einstufungsstaus“ bei der Zuordnung von Abschlüssen zu den DQR-Niveaustufen,

- die Etablierung eines Ordnungsrahmens, entsprechend der bestehenden gewerkespezifischen Berufslaufbahnkonzepte im Handwerk,
- den Ausbau der Höheren Berufsbildung als Gesamtsystem (System der Individualförderung beibehalten, Förderung im Aufstiegs-Bafög erhöhen, mehr Stipendien in der beruflichen Begabtenförderung, steuerliche Förderung von Fortbildung erweitern, Bonusprogramme ausbauen und verstetigen).
- Die **Weiterbildungsförderung** gilt es unter Berücksichtigung der Transformationsdynamik der Arbeitswelt an marktorientierte Qualifizierungsbedarfe anzupassen. Zudem sind Formen und Angebot der **Nachqualifizierung** auszubauen. Diese Zielstellungen gilt es zu erreichen durch
 - die Weiterentwicklung bestehender Instrumente der Weiterbildungsförderung und die Entwicklung neuer Instrumente (z. B. Bildungs(teil)zeit oder Lernkonten), die insbesondere auf die Bedarfe von KMU ausgerichtet sind,
 - die Förderung von Strukturen, die Markttransparenz erhöhen: z.B. Weiterbildungsberatung unter Einbezug branchenspezifischer Kompetenzen (Arbeitsagenturen als Lotsen), Entwicklung von branchenspezifischen Weiterbildungsplattformen fördern (z. B. INVITE),
 - die Intensivierung von Weiterbildungsforschung, um Hemmnisse der Weiterbildungsbeteiligung von KMU zu identifizieren und um gezielt gegensteuern zu können,
 - die marktbezogene Ausweitung und Förderung von Anpassungsfortbildungen,
 - den Ausbau der Förderung von Maßnahmen der arbeitsmarktbezogenen Nachqualifizierung.

Modernisierung der Bildungsstätten des Handwerks

Die Bildungsstätten des Handwerks sind zentrale Orte des Qualifikationserwerbs und der fachlichen Fort- und Weiterbildung. Sie zu stärken, ist ein unverzichtbarer Beitrag zur Deckung des wachsenden Fachkräftebedarfs im Handwerk. Notwendig hierfür sind

- Weiterentwicklung der rund **600 Bildungsstätten** des Handwerks zu innovativen Lernorten und Demonstrations- und Vorzeigezentren für Nachhaltigkeit, Klimaschutz und Ressourceneffizienz,
- **Ausstattung** der Werkstätten und Theorieräume mit **modernster Technologie** – von der Robotik über den 3D-Druck bis zu Solar- und Wasserstofftechnologien,
- Steigerung der **Attraktivität der Bildungszentren** und Förderung moderner Lernorte wie MakerSpaces, Lerninseln und Bildungscampusse,
- Anwendung des **Grundsatzes „Innovation vor Investitionskosten“** zur Sicherstellung der Förderfähigkeit moderner Technologien,
- Grundsätzliche **Förderfähigkeit energetischer Maßnahmen an Gebäuden** sowie ressourcenschonender Investitionen,
- Förderung der **Modernisierung und energetischen Sanierung der den Berufsbildungszentren angeschlossenen Internate**,
- **Bereitstellung der notwendigen Finanzierungsmittel** durch Bund und Länder.

Mittelstandsgerechte Zuwanderungspolitik

Zuwanderungen können den anwachsenden Fachkräftebedarf zumindest teilweise und dabei zugleich auch relativ zeitnah decken. Unbeschadet eines grundsätzlich richtigen Rahmengerüsts bestehen in diesem Zusammenhang jedoch Optimierungserfordernisse.

- Die im Koalitionsvertrag angekündigte **Entfristung der Westbalkan-Regelung** ist kurzfristig umzusetzen. Dabei ist die derzeit geltende jährliche Kontingentierung auf 25.000 Arbeitskräfte zu streichen.
- Die **Verfahren zur Zuwanderung ausländischer Fachkräfte** müssen beschleunigt werden. Dazu bedarf es einer Verkürzung der Beantragungsfristen und Beschleunigung der Bearbeitung von Visaanträgen vor allem an den migrationspolitisch relevanten deutschen Auslandsvertretungen.
- Die **Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens** ist seitens der zuständigen Stellen innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Fristen zu gewährleisten.
- Die kleinen und mittleren Unternehmen des Handwerks brauchen Zuwanderer mit ausreichenden Deutschkenntnissen, damit diese schnell einsetzbar und oftmals weiterqualifiziert werden können. Die Kosten des **Erwerbs zumindest grundlegender Deutschkenntnisse im Herkunftsland** können von KMU nicht getragen werden. Hier bedarf es öffentlich geförderter Unterstützungsmaßnahmen.
- Für eine erfolgreiche Integration in den aufnehmenden Betrieb und die Gesellschaft sind **dauerhafte Unterstützungsstrukturen vor Ort** für die Beschäftigung von Fachkräften aus Drittstaaten erforderlich. Hierfür bedarf es des Aufbaus eines bundesweiten Netzwerkes von Integrationsbegleitern.
- Die Betriebe des Handwerks erwarten Fachkräfte, deren Qualifikationen mit den deutschen beruflichen Standards vergleichbar sind. Um oftmals bestehende Qualifikationslücken zu schließen, bedarf es des Aufbaus eines flächendeckenden Systems **geförderter Anpassungsqualifizierungen**.
- Zusätzlich zur Verbesserung der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte schlägt das Handwerk vor, die Zuwanderung in Ausbildung durch den **Aufbau eines beruflichen Stipendienprogramms** – analog dem DAAD-Stipendienprogramm für ausländische Akademiker – für junge Zuwanderer.
- Die **Informationen über Berufswege und Karrierechancen in der beruflichen Ausbildung** in den staatlichen Einrichtungen **im Ausland** wie insbesondere den deutschen Auslandsvertretungen und Goethe-Instituten sind auszubauen.
- Der Ansatz der Fairen Migration ist durch gemeinsame **Investitionen in die Berufsbildungssysteme der Entwicklungs- und Schwellenländer** (ES-Länder) zu etablieren.
- Dazu bedarf es einer **Ausweitung des deutschen berufsbildungspolitischen Engagements in ES-Ländern** durch die verstärkte Förderung von Skills Partnerships/ Ausbildungspartnerschaften.
- Eine **Niveauanhebung der beruflichen Bildung in ES Ländern** verbessert eine qualifizierte Handwerkerversorgung vor Ort. Interessierte Zuwanderer können darüber hinaus eine Ausbildung in Deutschland fortsetzen.

- In ES-Ländern sollten **entsprechende Projekte eingeführt und verstärkt gefördert** werden.

Vermittlungswirksame Arbeitsmarktpolitik

Auch seitens der Arbeitsmarktpolitik kann und muss der Transformationsprozess dahingehend unterstützt werden, dass offene Arbeitsplätze möglichst zeitnah durch verfügbare Fachkräfte besetzt werden können.

- Der **Beschäftigungsübergang** von industriellen Fachkräften, die aufgrund von Transformationsprozessen freigesetzt werden, in geeignete Handwerksbetriebe („**Drehscheibenmodelle**“) ist zu erproben und durch die Konzipierung geeigneter arbeitsmarktpolitischer Instrumente zu unterstützen. Zur Sicherstellung einer zügigen Vermittlung kommt dabei der strukturierten Zusammenarbeit aller Arbeitsmarktakteure in Form **regionaler Vermittlungsplattformen** eine besondere Bedeutung zu.
- Für die **schnelle Besetzung freier Stellen in den Handwerksbetrieben** bedarf es einer auf die besonderen Bedürfnisse kleiner Betriebe zugeschnittenen, fachorientierten Beratung und Unterstützung durch den Arbeitgeberservice (AGS) der örtlichen Agenturen für Arbeit.
- Die bestehenden Strukturen zur **Weiterbildungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen der Agenturen für Arbeit** sind auszubauen und auf die besonderen Bedürfnisse der kleinen Unternehmen des Handwerks auszurichten.
- Die Erfahrung zeigt, dass viele der im SGB II und SGB III normierten arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente von kleinen und mittleren Unternehmen nur wenig genutzt werden. Insoweit sind alle für die Sicherung von Fachkräften relevanten **arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf ihre Mittelstands-Tauglichkeit** zu überprüfen.

Erleichterung von Betriebsnachfolgen

Die demografische Entwicklung fordert die deutsche Wirtschaft nicht nur in Bezug auf den grundsätzlichen Fachkräftebedarf, sondern auch bei der Betriebsnachfolge. Allein im Handwerk suchen in den nächsten fünf Jahren 125.000 Betriebe einen Nachfolger. Betriebsnachfolgen sichern Facharbeitsplätze und bewahren Handlungswissen und Kompetenzen.

- Bund und Länder müssen effektive Maßnahmen einleiten, um **jungen Menschen Wirtschaftsverständnis nahe zu bringen** und **für Unternehmertum zu begeistern**.
- Betriebsübergaben sind in den **einschlägigen Förderprogrammen** gleichermaßen wie Neugründungen zu fördern.
- In der **öffentlichen Kommunikation** müssen Betriebsübernahmen als **attraktive Gründungsform** beworben werden.
- Betriebsübergeber und Nachfolger haben naturgemäß unterschiedliche Vorstellungen über den Wert des Unternehmens. Eine **sachgerechte Unternehmensbewertung**, die die tatsächliche Ertragskraft widerspiegelt, ist wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Übergabe. Dazu müssen die in den Branchen bewährten spezifischen

Bewertungsverfahren (z. B. **AWH-Standard im Handwerk**) bundesweit von den Finanzbehörden anerkannt werden.

- **Bürokratische und gesetzliche Vorgaben** für Betriebsübernahmen sind zu hinterfragen und Erleichterungen sind anzustreben. U. a. gilt dies für die **uneingeschränkte Weiterführung von Betriebsnutzungsgenehmigungen** (z. B. in Wohngebieten).
- Gleichfalls erforderlich ist eine spürbare **Entlastung von datenrechtlichen Hemmnissen** bei der Weiternutzung von Kundendaten nach der Übernahme von Personengesellschaften.
- Sicherzustellen ist, dass die Fortführung des Betriebes durch Erben aufgrund der **Belastung durch Erbschaftssteuern** nicht gefährdet wird. Erhöhungen der Erbschaftssteuern lehnen wir ab.
- Notwendig ist ein **verstärkter Ausbau der Initiativen** (z. B. „Nachfolgelotse“) bei den Organisationen der gewerblichen Wirtschaft, um alle Potenziale für Betriebsübernahmen zu erschließen.
- Planung von Übernahmen sind komplexe Prozesse, deren Schwierigkeit oft nicht vorab erkennbar ist. Ein **hemmschwellenfreier und kostengünstiger Zugang zu neutralen Anbietern für Beratung, Coaching und auch Moderation** begünstigt die Übergabeprozesse erheblich.

Betriebliche Transformation beschleunigen

Der Transformationsprozess erfordert umfängliche Anpassungen der betrieblichen Geschäftsmodelle, Technologien und Organisationsstrukturen. Gerade im sehr mittelständisch geprägten Handwerk sind technologiepolitische Flankierungen notwendig, damit diese Anpassungen möglichst zeitnah und erfolgreich gelingen können. So bergen Innovation, Automatisierung und Digitalisierung erhebliche Potenziale dafür, dass Arbeitsprozesse erleichtert und effizienzsteigernd optimiert und für nachhaltigkeitsbezogene Fragestellungen neue, nicht zuletzt arbeitseffiziente Lösungsansätze entwickelt werden. Damit wächst zugleich die Attraktivität der Handwerksbetriebe für Fachkräfte.

- Neue Technologien können helfen, den Fachkräftemangel zu lindern. Dazu ist die **Innovationsförderung mittelstandsgerecht** auszubauen.
- Das **Zentrale Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM)** muss dauerhaft aufgestockt werden, wie der erforderliche Stop der Förderzusagen aufgrund der hohen Nachfrage im Jahr 2021 deutlich gemacht hat.
- Die weitere **Verbreitung gerade auch effizienzsteigernder digitaler Verfahren und Werkzeuge** (z. B. Robotik, IOT, KI, digitale betriebliche Prozessoptimierungen) im Handwerk muss verstärkt unterstützt werden.
- **Digital-Jetzt** muss im Hinblick auf Mindestvolumina der Projekte und Mitarbeiterzahl deutlich an Handwerksbelange angepasst und ausgeweitet werden.
- Die Forschungs- und Technologie-Politik muss stärker **als anwendungsnahe Forschung verstanden und praktiziert** werden und die gemeinsame Entwicklung von Technologien durch Forschungsinstitute und Mittelstand unterstützen.

- **Aufbau von 10 Innovations-Labs** bei deutschen Handwerksorganisationen, die als Erfahrungs- und Experimentierräume Handwerkern sowie Multiplikatoren des Handwerks die Möglichkeiten geben, Digitalisierungs- und KI-Technologien (Sensorik, Robotik, 3-D-Druck, Software-Algorithmen, Fernwartungen) kennenzulernen und zu erproben.
- Angesichts der massiv wachsenden klimaspezifischen Transformationserfordernisse in der Handwerkswirtschaft muss die **Mittelstandsinitiative Energiewende und Klimaschutz** verlängert und auf die neuen Herausforderungen hin inhaltlich angepasst werden. Wichtige Stichworte hierfür sind Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft.

Zukunftsorientierte Mittelstands- und Handwerkspolitik

Nur erfolgreiche Unternehmen können zusätzliche Facharbeitsplätze schaffen und sichern. Die Wirtschaftspolitik steht in der Verantwortung, Rahmenbedingungen insbesondere für die kleinen und mittelständischen Unternehmen des Handwerks zu setzen, die die Entfaltung unternehmerischer Kreativität und Innovationskraft stärken, statt sie zu beeinträchtigen. Handlungsbedarf besteht in folgenden Bereichen:

- Das **Handwerk** muss als kompetenter Umsetzer von Nachhaltigkeit und Klimaschutz originär in die **Ausgestaltung der einschlägigen Strategien und Instrumente einbezogen** werden. Bisher sind die Betriebe angesichts der dominierenden industriepolitischen Ausrichtung der einschlägigen Politikbereiche nahezu durchgängig Adressaten von Regelungen, denen es vielfach an Praxisbezug und damit auch Umsetzbarkeit mangelt.
- Die vorausschauenden Investitions- und Beschäftigungsplanungen der Betriebe setzen **Verlässlichkeit der jeweils einschlägigen politisch gesetzten Rahmenbedingungen** voraus. Hieran mangelt es gerade in der Klima- und Energiepolitik weiterhin.
- Bei der absehbaren Ausweitung von **Nachhaltigkeitsberichtspflichten** von Unternehmen muss sichergestellt werden, dass mittelständische Unternehmen ihnen **betriebspraktisch überhaupt genügen** können. **Freistellungen für kleine Unternehmen** und eine vornehmliche **Nutzung von ohnehin betrieblich verfügbaren Daten** in anderen Fällen sind hierfür zielführende Ansatzpunkte.
- Die aktuellen Regulierungsvorhaben des Finanzsystems – insbesondere **Finalisierung von Basel III und „Nachhaltige Finanzierung“** – dürfen den Zugang des Mittelstands zu Finanzierungsquellen nicht verschlechtern.
- Gleichfalls sichergestellt werden muss ein **fairer Datenzugang auch für Handwerksbetriebe**, damit sie im Zuge der weiteren Digitalisierung von Nachhaltigkeit und Klimaschutz ihren spezifischen Beitrag leisten können.
- Der Erfolg **innovativer, standardisierender und damit effizienzsteigernder Wertschöpfungsprozesse im Baubereich** – serielle Sanierung, modulares Bauen wie auch Building Information Modelling – setzt die originäre, gleichberechtigte Mitwirkung der einschlägigen Handwerksbetriebe voraus.
- Die **Kohleausstiegsregionen** müssen als **Reallabore** dafür genutzt werden, dass die mittelständische Wirtschaft und das Handwerk substanziell und umfassend in solche Transformationsprozesse einbezogen werden.

- Auch im Bereich der **Normungspolitik** muss der – nicht nur handwerkliche – Mittelstand originär in die einschlägigen Prozesse einbezogen werden.
- Angesichts der unmittelbaren Betroffenheit und Umsetzungskompetenzen der Handwerkswirtschaft ist die **Einbeziehung der Handwerksorganisation in den neuen Transformationsrat** erforderlich.

./.