

Jürgen Dispan

Regionale Strukturen und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk

Regionalanalyse ♦ Entwicklungstrends ♦ Herausforderungen ♦ regionalpolitische Handlungsfelder ♦
Umsetzungsansätze in der Region Stuttgart

Heft Nr. 4 / 2003

ISSN 0724-6986
ISBN 3-934859-05-4

Regionale Strukturen und
Beschäftigungsperspektiven im Handwerk

Regionalanalyse ♦ Entwicklungstrends ♦ Herausforderungen ♦ regionalpolitische
Handlungsfelder ♦ Umsetzungsansätze in der Region Stuttgart

Informationsdienst des IMU-Instituts – Heft Nr. 4 / 2003

Forschungsprojekt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (Projekt-Nr. 2000-230-1),
mit finanzieller Unterstützung durch den Verband Region Stuttgart,
die IG Metall Region Stuttgart, die Handwerkskammer Region Stuttgart und
den Baden-Württembergischen Handwerkstag

Verfasser: Jürgen Dispan

Herausgeber: IMU – Institut für Medienforschung und Urbanistik
Hasenbergstraße 49
70176 Stuttgart
Telefon 0711 / 23 70 5-0
Telefax 0711 / 23 70 5-11
E-Mail: jdispan@imu-institut.de

Druck: E.i.S.

Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG	1
1. EINLEITUNG	9
1.1 Vorbemerkung: Bedeutung und Strukturmerkmale des Handwerks	9
1.2 Ausgangslage und Ziele des Projekts	12
1.3 Definitive Hinweise	15
1.4 Aufbau der Untersuchung	18
2. METHODIK UND VERGLEICHSREGIONEN	19
2.1 Methodisches Vorgehen	19
2.1.1 Sekundäranalyse: Auswertung von Statistiken und Literatur	19
2.1.2 Expertengespräche	24
2.2 Differenzierung des Handwerks – Handwerkssystematik	27
2.2.1 Klassifikation nach Gewerbebezweigen und Gewerbegruppen	28
2.2.2 Klassifikation nach Wirtschaftszweigen	30
2.2.3 Gliederung nach Handwerksgruppen	30
2.3 Regionen für den Vergleich von Handwerksstrukturen	33
2.4 Indikatoren für die Analyse der Handwerkswirtschaft	37
3. WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG UND REGIONALE STRUKTUREN DES HANDWERKS	41
3.1 Handwerk in Baden-Württemberg	41
3.1.1 Die Handwerkswirtschaft im Überblick	41
3.1.2 Sektorale Gliederung des Handwerks in Baden-Württemberg	45
3.1.3 Handwerksranking nach Gewerbebezweigen	48
3.1.4 Handwerksstrukturen Baden-Württembergs im Vergleich zum Bund	51
3.1.5 Entwicklung des Handwerks in Baden-Württemberg in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts	54
3.2 Regionale Strukturunterschiede im Handwerk	59
3.2.1 Sektorale Struktur	59
3.2.2 Handwerkswirtschaft nach handwerksrelevanten Indikatoren	62
3.2.3 Regionenvergleich nach Handwerksgruppen	66
3.2.4 Regionenvergleich nach Gewerbebezweigen	72
3.2.5 Regionale Unterschiede der Beschäftigtenstruktur	76
3.2.6 Kundenstruktur und Auslandsumsatz	77
3.2.7 Löhne und Gehälter im Regionenvergleich	80

3.3	Region Stuttgart: Vergleich der Kreise	82
3.4	Entwicklung der Verdienste und Arbeitszeiten	85
3.4.1	Lohnentwicklung	85
3.4.2	Arbeitszeiten im Handwerk	88
3.5	Frauen im Handwerk	90
3.6	Nachwuchsmangel: Ausbildung im Handwerk als Notlösung für Jugendliche?	93
3.7	Entwicklung der Meisterabschlüsse: Meisterlücke und Männerdominanz	100
3.8	Handwerkswirtschaft im 21. Jahrhundert – ein wachstumshemmender Faktor?	104
3.8.1	Aktuelle Entwicklung und Handwerkskonjunktur	104
3.8.2	Handwerk hinkt gesamtwirtschaftlicher Entwicklung hinterher	115
3.8.3	Gründe für die Entkopplung der Handwerkswirtschaft von der Gesamtwirtschaft	118
3.8.4	Handwerk als Stabilitätsfaktor der Volkswirtschaft?	121
4.	TRENDS, HERAUSFORDERUNGEN, HANDLUNGSBEDARFE	125
4.1	Problemlagen und Herausforderungen für das Handwerk	125
4.2	Fachkräftemangel im Handwerk	126
4.3	Entwicklung der Humanressourcen im Handwerk	130
4.3.1	Ausbildung	130
4.3.2	Mitarbeiterqualifizierung	135
4.3.3	Meisterqualifikation und Betriebsnachfolge	138
4.4	Exkurs: „Missing links“ der Handwerkswirtschaft	140
4.5	Konsequenzen für das Handwerk – Handlungsbedarfe	143
5.	REGIONALPOLITISCHE HANDLUNGSFELDER UND UMSETZUNGSTHEMEN	145
5.1	Weiterbildung und Humanressourcen	149
5.2	Image und Attraktivität des Handwerks	153
5.3	Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk	156
5.4	Kooperationen und Netzwerkbildung	161
6.	PROJEKTUMSETZUNG: AKTIVITÄTEN UND AUSWERTUNG	167
6.1	Umsetzungsaktivitäten in der Region Stuttgart	167
6.2	Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk	169
6.2.1	Konzeption und Ziele der „Fachtagung mit Werkstattgespräch“	170
6.2.2	Auswertung der Fachtagung im Hinblick auf die Projektziele	173
6.2.3	Resümee zum Handlungsfeld <i>Weiterbildung und Humanressourcen</i>	180
6.3	Innovationen und ihre Markterschließung	184
6.3.1	Konzeption und Ziele des AK „Handwerk und Solartechnik“	184
6.3.2	Grundlagen für eine regionale Initiative zur Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung der Solartechnik	186
6.3.3	Ziele der regionalen Solarinitiative	190

6.3.4	Handlungsfelder einer regionalen Initiative zur Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung der Solartechnik	192
6.3.5	Workshop „Handwerk und Solartechnik“ – Ergänzungen zu den im „IMU-Handwerksprojekt“ erarbeiteten Grundlagen	193
6.3.6	Exkurs: Möglichkeiten für die Clusterbildung im Bereich der Solartechnik in Baden-Württemberg	196
6.3.7	Konzept für die regionale Wirtschaftsförderung zur Stärkung des Handwerks: „Solarenergie für alle – Region Stuttgart“	200
6.3.8	Weiteres Vorgehen des Arbeitskreises „Handwerk und Solartechnik“	203
6.4	Transfer von Projektergebnissen	205
6.4.1	Hemmnisse für den Wissenstransfer in andere Regionen	206
6.4.2	Regionaler Erfahrungsaustausch	208
7.	ANHANG	211
8.	LITERATURVERZEICHNIS	215
8.1	Datenquellen für statistische Auswertungen	215
8.2	Literatur	217

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Die vier Untersuchungsregionen im Überblick	35
Abbildung 3-1: Strukturunterschiede zwischen Baden-Württemberg und Deutschland....	52
Abbildung 3-2: Entwicklung des Handwerks in Baden-Württemberg	54
Abbildung 3-3: „Gewinner und Verlierer“ des Strukturwandels	56
Abbildung 3-4: Beschäftigtendichte im Handwerk der vier Untersuchungsregionen	68
Abbildung 3-5: Beschäftigtendichte in ausgewählten Handwerksgruppen der vier Untersuchungsregionen.....	70
Abbildung 3-6: Unternehmensdichte im Handwerk der vier Untersuchungsregionen.....	71
Abbildung 3-7: Beschäftigtenstruktur in den Handwerkskammerbezirken Stuttgart, Mannheim, Reutlingen, München/Oberbayern	75
Abbildung 3-8: Beschäftigtendichte in ausgewählten Handwerksgruppen nach Kreisen der Region Stuttgart.....	83
Abbildung 3-9: Entgeltentwicklung im Handwerk und im Produzierenden Gewerbe Baden-Württembergs: Bruttostundenverdienste männlicher Arbeiter im Vergleich ..	87
Abbildung 3-10: Wochenstunden männlicher Arbeiter im Handwerk im Vergleich zum Produzierenden Gewerbe in Baden-Württemberg.....	89
Abbildung 3-11: Auszubildende im Handwerk Baden-Württembergs.....	94
Abbildung 3-12: Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Baden-Württemberg: Auszubildende im Vergleich zu Schulabgängern.....	94
Abbildung 3-13: Entwicklung der Meisterabschlüsse in den Regionen Stuttgart, Mannheim und Reutlingen.....	101
Abbildung 3-14: Konjunktur der Handwerkswirtschaft: Schlagzeilen der „Konjunktur-Jahresrückblicke“ der DHZ in den letzten Jahren	114
Abbildung 3-15: Konjunktur der Handwerkswirtschaft: Schlagzeilen der „Konjunktur-Quartalsberichte“ der DHZ	114
Abbildung 4-1: Top 10 gesuchter Facharbeiter im Handwerk	127
Abbildung 4-2: Fallbeispiel: Ausbildung bei den SHK-Handwerken	132
Abbildung 4-3: Weiterbildungsbereiche für Beschäftigte im Handwerk.....	137
Abbildung 4-4: Widersprüche und Diskrepanzen beim Handwerk	141
Abbildung 6-1: Programm der Fachtagung „Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk“	172
Abbildung 6-2: Programm des ersten Workshops „Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung der Solartechnik“	185
Abbildung 6-3: Photovoltaik in Deutschland: Jährlicher Zuwachs an installierter Leistung und installierte Gesamtleistung	186
Abbildung 6-4: Vermarktungshindernisse für Solartechnik	188

Abbildung 6-5: Bausteine des regionalen Wirtschaftsförderungskonzepts „Stärkung des Handwerks bei der Markteinführung der Solartechnik“	202
Abbildung 7-1: Presseartikel zur Fachtagung „Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk“ bei der Handwerkskammer Region Stuttgart am 22.02.2002	212
Abbildung 7-2: Verband Region Stuttgart: „Photovoltaik-Technologie in der Solarregion“ – Sitzungsvorlage Nr. 142/2002 des Regionalparlaments	214

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Siedlungsstrukturelle Raum- und Kreistypen	34
Tabelle 3-1: Kennziffern der Handwerkswirtschaft Mitte der 1990er Jahre im Überblick..	43
Tabelle 3-2: Das selbstständige Vollhandwerk in ausgewählten Wirtschaftszweigen: Bundesrepublik Deutschland, Baden-Württemberg, Region Stuttgart im Vergleich .	46
Tabelle 3-3: Das selbstständige Vollhandwerk in ausgewählten Wirtschaftszweigen: Bundesrepublik Deutschland, Baden-Württemberg, Region Stuttgart im Vergleich .	47
Tabelle 3-4: Ranking nach der Anzahl der Handwerksunternehmen	48
Tabelle 3-5: Ranking nach der Zahl der Beschäftigten	49
Tabelle 3-6: Ranking nach der durchschnittlichen Betriebsgröße	50
Tabelle 3-7: Ranking nach dem Umsatz von Handwerksunternehmen.....	50
Tabelle 3-8: Ranking nach dem Umsatz je Beschäftigten.....	51
Tabelle 3-9: Vergleich der Handwerksstruktur Baden-Württembergs mit den alten Bundesländern auf Grundlage der Handwerksgruppen.....	53
Tabelle 3-10: Sektorale Gliederung des selbstständigen Vollhandwerks.....	60
Tabelle 3-11: Strukturdaten und Handwerksindikatoren	63
Tabelle 3-12: Strukturdaten und Handwerksindikatoren in den Regionen, Baden- Württemberg, Bayern, den alten Bundesländern und Gesamtdeutschland.....	64
Tabelle 3-13: Eckdaten des selbstständigen Vollhandwerks in den Regionen.....	65
Tabelle 3-14: Um den „Gebäudereinigereffekt“ bereinigte Eckdaten zum selbstständigen Vollhandwerk in den vier Untersuchungsregionen.....	65
Tabelle 3-15: Regionenvergleich nach Handwerksgruppen: Beschäftigte und Beschäftigtendichte, zum Vergleich Beschäftigtendichte in Baden-Württemberg und Deutschland	67
Tabelle 3-16: Beschäftigtendichte im Handwerk in % vom Durchschnitt der vier Untersuchungsregionen	68
Tabelle 3-17: Regionenvergleich nach Gewerbegruppen und ausgewählten Gewerbzweigen.....	74
Tabelle 3-18: Kundenstruktur des Handwerks in Baden-Württemberg	77
Tabelle 3-19: Auslandsumsatz des Handwerks in den Vergleichsregionen	78

Tabelle 3-20: Umsatz und Arbeitskosten im Handwerk insgesamt und in ausgewählten Gewerbebranchen in den baden-württembergischen Vergleichsregionen	81
Tabelle 3-21: Handwerkliche Beschäftigtendichte in den Kreisen der Region Stuttgart ...	82
Tabelle 3-22: Bedeutung von Handwerksgruppen in den Kreisen der Region Stuttgart nach der Beschäftigtendichte	84
Tabelle 3-23: Bruttomonats- und -stundenlöhne von Arbeitern und Arbeiterinnen im Handwerk Baden-Württembergs	86
Tabelle 3-24: Wochenarbeitszeit von Arbeitern im Handwerk Baden-Württembergs	89
Tabelle 3-25: Qualifikationsstruktur männlicher und weiblicher Beschäftigter in selbstständigen Handwerksunternehmen / Stellung im Unternehmen	91
Tabelle 3-26: Ausbildungsanfänger im Handwerk Baden-Württembergs nach schulischer Vorbildung in Prozent (1992 bis 2002)	98
Tabelle 3-27: Beschäftigung im Handwerk Baden-Württembergs und Deutschlands 1996 bis 2002	104
Tabelle 3-28: Umsatz im Handwerk Baden-Württembergs und Deutschlands 1996 bis 2002	105
Tabelle 3-29: Berechnung des realen Umsatzes im Handwerk Deutschlands 1996 bis 2002	106
Tabelle 3-30: Berechnung des realen Umsatzes im Handwerk Baden-Württembergs 1996 bis 2002	107
Tabelle 3-31: Entwicklung der Handwerkswirtschaft Baden-Württembergs 2002	108
Tabelle 3-32: Entwicklung der Handwerkswirtschaft in Deutschland 2002	109
Tabelle 3-33: Aktuelle Entwicklung der Handwerkswirtschaft	110
Tabelle 3-34: Geschäftslage im Handwerk Deutschlands 2003	112
Tabelle 3-35: Veränderung des Handwerksumsatzes und des Bruttoinlandsprodukts in Baden-Württemberg und Deutschland	116

Zusammenfassung

1. *Entstehungskontext der Untersuchung und Projektdesign*

Die volkswirtschaftliche Bedeutung des Handwerks ist unumstritten groß; die Handwerkswirtschaft liegt allein nach den Beschäftigtenzahlen in vielen Regionen vor dem industriellen Sektor. Selbst in der „Automobilregion“ Stuttgart gibt es im Handwerk mehr Beschäftigte als im Automobilcluster: Den rund 220.000 Handwerksbeschäftigten stehen knapp 400.000 Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe und rund 130.000 im „Produktionscluster Automobil“ gegenüber. Trotz der großen regionalökonomischen und beschäftigungspolitischen Bedeutung ist der Stellenwert des Wirtschaftsbereichs Handwerk jedoch sowohl in der sozialwissenschaftlichen Forschung als auch bei kommunaler und regionaler Politik und Wirtschaftsförderung relativ gering. Bezogen auf die Wirtschaftsförderung ist einzuwenden, dass Handwerksbetriebe die vorhandenen regionalen und kommunalen Unterstützungsleistungen häufig auch nicht in dem Maße nutzen wie Unternehmen aus anderen Wirtschaftsbereichen. Neben einer einzufordernden „Bringschuld“ durch die Wirtschaftsförderungseinrichtungen ist in jedem Falle auch auf eine „Holschuld“ bei den bestehenden Angeboten durch die Handwerksbetriebe und ihre Organisationen hinzuweisen.

Diese Überlegungen, gestützt auf regionalwirtschaftliche Forschungen und Umsetzungsprojekte des IMU-Instituts in verschiedenen Regionen, waren ein wesentlicher Ausgangspunkt für das Projekt *Regionale Strukturen und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk*, maßgeblich gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, gemeinsam mit Partnern in der Region Stuttgart. Ziel der Untersuchung war es, zunächst Grundlagen und dann – in der umsetzungsorientierten Phase – Impulse dafür zu schaffen, „das Handwerk bei der Regionalpolitik und bei der Wirtschaftsförderung stärker ins Spiel zu bringen!“ Der regionale Fokus richtete sich auf die Region Stuttgart – Signalwirkungen in die anderen Untersuchungsregionen Neckar-Alb und Unterer Neckar wurden angestrebt.

Die Fragestellung lässt sich analog zum zweistufigen Aufbau des Projekts in analytische und in umsetzungsorientierte Leitfragen differenzieren. Der analytische Schwerpunkt lag dabei auf:

- der empirischen Untersuchung von Strukturen der Handwerkswirtschaft und ihrer Entwicklung,
- der Analyse von Potenzialen und Risiken für die Handwerkswirtschaft und
- dem Stellenwert des Handwerks als Wirtschafts- und Beschäftigungsfaktor in unterschiedlich strukturierten Regionen.

Im Zentrum dieser analytisch angelegten Projektphase stand also die regional und sektoral differenzierte Untersuchung der Handwerkswirtschaft. Dabei kam ein Methodenmix zum Zuge, bestehend aus sekundärstatistischen Analysen, aus einer Literaturlauswertung handwerksbezogener Forschung und Politik sowie aus Expertengesprächen mit forschungsfeldrelevanten Schlüsselpersonen.

Leitfragen der Umsetzungsphase des Projekts in der Region Stuttgart richteten sich auf:

- regionalspezifische Ansatzpunkte für handwerksbezogene Regionalpolitik,
- die Analyse und Eingrenzung von regionalbezogenen Handlungsfeldern zur beschäftigungswirksamen Stabilisierung und Förderung des Handwerks und
- die Verankerung des Handwerks in regionaler Politik und Wirtschaftsförderung.

In dieser zweiten Projektphase wurden ausgewählte regionalpolitische Handlungsfelder für die Region Stuttgart exemplarisch konkretisiert. Dazu organisierte das IMU-Institut in Kooperation mit regionalen Akteuren vier Workshops bzw. Fachtagungen, die zur themenorientierten Sensibilisierung beitragen sollten und deren Ergebnisse in handwerksorientierte regionale Aktivitäten einfließen.

2. *Ergebnisse der empirischen Untersuchung*

Arbeitsplatzabbau, Umsatzeinbrüche, Insolvenzen, Betriebsterben – seit einigen Jahren schon entwickelt sich das Handwerk in Deutschland rückläufig, nachdem es von der Nachkriegszeit bis Mitte der 1990er Jahre florierte. Diese lange über die Zeit des Wirtschaftswunders hinausreichende Prosperitätsphase mit einem starken Wachstum bei den Umsätzen, einem steilen Aufbau von Arbeitsplätzen, verbunden mit einem Größenwachstum der Betriebe und Konzentrationsprozessen ging Mitte der 1990er Jahre zuende: Nunmehr geht die Zahl der Betriebe zurück, die Umsätze entwickeln sich stagnierend bis rückläufig und Arbeitsplätze werden in großem Stile abgebaut. So ging seit 1996 jeder fünfte Arbeitsplatz im

Handwerk Deutschlands (inklusive neue Bundesländer) verloren, die Handwerkswirtschaft steckt in einer tiefen Strukturkrise.

Auf Baden-Württemberg bezogen verlief diese Entwicklung zwar moderater als im Bundesgebiet, aber auch hier sind vor allem im letzten Jahr spürbare Einbußen bei Umsatz (real: -3 %) und Beschäftigung (-1 %) zu konstatieren. Da die Zahl der Arbeitnehmer nicht so stark gesunken ist wie die realen Umsätze, ist eine Beschleunigung des Arbeitsplatzabbaus im Handwerk Baden-Württembergs wohl nur noch eine Frage der Zeit. In den letzten Jahren kennen auch die Prognosen der Konjunkturberichterstattung der Handwerkskammern im wesentlichen nur eine Richtung – nach unten. In der Vergangenheit hielten Handwerksbetriebe ihre Mitarbeiter auch während einer Durststrecke. Die krisenhafte Entwicklung vieler Zweige der Handwerkswirtschaft in Verbindung mit den strukturellen Umbrüchen in den letzten Jahren führt jedoch nicht zuletzt dazu, dass das zuvor als „krisenresistent“ und „stabiler Beschäftigungsträger“ apostrophierte Handwerk seine stabilisierende Funktion für die Volkswirtschaft sukzessive einbüßt. Die Handwerkswirtschaft vermag die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Zeiten einer allgemeinen Konjunkturschwäche nicht mehr zu stützen – im Gegenteil, das Handwerk entwickelt sich deutlich schlechter und entkoppelt sich nach unten. Das Bild von der Handwerkswirtschaft als Beschäftigung stabilisierender und Konjunkturdellen ausgleichender Faktor der Volkswirtschaft verblasst zunehmend.

Die Strukturkrise des Handwerks hat auch die Region Stuttgart erfasst, wie nicht zuletzt die Konjunkturumfragen der Handwerkskammer zeigen. „Handwerkskonjunktur im Sturzflug ... die Konjunktur des Handwerks in der Region Stuttgart geht weiter in den Keller.“ Auf diesen Nenner bringt der Konjunkturbericht zum 4. Quartal 2002 die Lage der Handwerkswirtschaft. Die Konjunkturschwäche schlägt voll auf den Bestand an Handwerksbetrieben durch, im Jahr 2002 musste täglich ein Meisterbetrieb schließen (-363 Vollhandwerksbetriebe). Seit ihrem Bestehen musste die Handwerkskammer Region Stuttgart noch nie einen derartigen Betriebsverlust verzeichnen. In jüngster Zeit stark betroffen ist mit einem Minus von 134 Betrieben die Gruppe der Elektro- und Metallgewerbe. Die seit 1998 zum Feinwerkmechaniker zusammengefassten Maschinenbaumechaniker, Werkzeugmacher, Dreher und Feinmechaniker, die häufig technisch anspruchsvolle, komplexe Systeme herstellen, mussten mit die meisten Betriebsschließungen verkraften. Insbesondere bei den zulieferorientierten Betrieben wirkt sich die mangelnde Nachfrage der industriellen Besteller aus. Gerade die produzierenden Handwerke für den gewerblichen Bedarf, mit den Zulieferhandwerken als dominierendem Be-

reich, sind in der Region Stuttgart – so eines der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung – deutlich stärker besetzt als in anderen Regionen.

Trotz der rückläufigen Beschäftigung im Handwerk ist der Fachkräftemangel in all seinen Facetten ein Top-Thema für Handwerksbetriebe. In diesem Zusammenhang sind die seit Mitte der 1980er Jahre stark rückläufigen Zahlen bei den Auszubildenden im Handwerk hervorzuheben. Die Analyse der Ausbildungsstatistik zeigt, dass es in den letzten 20 Jahren nicht gelang, mehr Frauen für Handwerksberufe zu begeistern. Ebenso wenig gelang es in Baden-Württemberg, die für viele Aufgaben dringend benötigten Ausbildungsanfänger mit höheren Schulabschlüssen zu rekrutieren. Eine geradezu dramatische Abnahme zeigt sich seit knapp zehn Jahren bei den Meisterabschlüssen. Der Rückgang um mehr als die Hälfte zeichnet im Hinblick auf die Nachfolgeproblematik im Handwerk und eine Vielzahl anstehender Betriebsübergaben ein düsteres Bild.

Mit ein Grund für die schlechte Position des Handwerks auf dem Arbeitsmarkt und die Fluktuation von im Handwerk ausgebildeten Fachkräften in andere Wirtschaftsbereiche liegt in der Entgeltsituation. Die Löhne im Handwerk sind um rund 22 % geringer als in der Industrie. Die Brisanz der Lohndifferenz zeigt sich bei Betrachtung der Entwicklung: Vor zehn Jahren noch lag der Unterschied zwischen Industrie und Handwerk bei 14 % – die „Lohnschere“ öffnet sich also, ohne dass ein Ende des Auseinanderklaffens absehbar wäre. Weitere wichtige Faktoren, die die Handwerkswirtschaft im sich verschärfenden Wettbewerb um Auszubildende und Fachkräfte schwächen, liegen in der Arbeitsbelastung, den geringen Aufstiegsmöglichkeiten, den niedrigen Sozialleistungen, der gesellschaftlichen Stellung der Handwerksbeschäftigten und in der Arbeitszeit im Handwerk begründet.

3. Handlungsfelder für Handwerksorganisationen, regionale Politik und Wirtschaftsförderung

Die Strukturkrise des Handwerks mit allen ihren Begleiterscheinungen macht deutlich, dass der Handlungsbedarf für Politik und Gesellschaft größer denn je ist. Die Befragung von Handwerksexperten und die Literaturstudie haben gezeigt, dass es ein breites Spektrum an Herausforderungen zu meistern gilt. Problemfelder für die Handwerkswirtschaft lassen sich neben der schlechten Zahlungsmoral vieler Kunden (nicht zuletzt der öffentlichen Hand) und wachsenden Finanzierungsproblemen im Kontext Basel II vor allem im Bereich der Humanressourcen sowie bei neuen Anforderungen auf der Angebots- und der Nachfrageseite veror-

ten. Aus den im vierten Kapitel erörterten Problemfeldern, Herausforderungen und „Missing links“ werden Handlungsbedarfe für Handwerksbetriebe, für die Handwerksorganisationen sowie für die kommunale und regionale Ebene abgeleitet. Zwar sind bei der sich verschärfenden krisenhaften Entwicklung der Handwerkswirtschaft unterstützende Initiativen auf allen politischen Ebenen wichtig und hilfreich, im fünften Kapitel der vorliegenden Arbeit stehen jedoch die Bedarfe im Vordergrund, die auf lokaler und regionaler Ebene zu Handlungsfeldern, zu regionalpolitischen Konzeptionen und Umsetzungsthemen verdichtet werden können. Folgende unter anderem auf die regionale Ebene gerichteten Handlungsfelder wurden im Rahmen des Projekts identifiziert:

- Weiterbildung im Handwerk
- Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk
- Image und Attraktivität des Handwerks für Auszubildende
- Unternehmenskooperationen und Netzwerke im Handwerk

Zwei dieser im fünften Kapitel erläuterten Handlungsfelder wurden in der Umsetzungsphase des Projekts exemplarisch vertieft. Zur *Weiterbildung im Handwerk* wurde bei der Handwerkskammer eine Fachtagung durchgeführt, deren Ziel es war, den regionalen Akteuren ein Forum zu bieten und für das Thema auf regionalpolitischer Ebene zu sensibilisieren (Kapitel 6.2). Zweifellos ist betriebliche Weiterbildung auch für Handwerksbetriebe ein immer wichtigeres Thema. Bei den Handwerksorganisationen und bei weiteren Multiplikatoren ist ein entsprechendes Problembewusstsein durchaus vorhanden. Hingegen gelang es bisher nicht in ausreichendem Maße, den Handlungsbedarf in Richtung Handwerksbetriebe zu transformieren. Für zukünftige Bemühungen auf regionaler Ebene ist zu beachten, dass die betriebliche Ebene nur mit anwendungsbezogenen, nutzenbringenden Aktivitäten zu erreichen ist. Zudem setzt eine Breitenwirkung in die Handwerksbetriebe hinein kontinuierliche Arbeitsformen voraus, wie sie z. B. durch eine handwerks- oder KMU-spezifische regionale Weiterbildungsberatung gewährleistet werden könnten.

Ein Hauptaugenmerk galt dem Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk*, für das im Anwendungsfeld Solartechnik ein regionales, handwerksbezogenes Wirtschaftsförderungskonzept gemeinsam mit Vertretern der Regionalpolitik, der Gewerkschaften und der Handwerksorganisationen entwickelt wurde. Im Herbst 2003 wird das entsprechende Projekt „Solar-energie für alle – Region Stuttgart. Ein Projekt zur Stärkung des Handwerks“, an-

gesiedelt bei der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart, gestartet (Kapitel 6.3). Insgesamt ist das Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk* ein Aufgabenfeld, das für und von regionaler Wirtschaftsförderung stärker erschlossen werden kann, das aber auch bei den Förderpolitiken der Länder und des Bundes stärker berücksichtigt werden sollte. Auf die Region bezogen kann Wirtschaftsförderung sich hier ein überbetriebliches Wirkungsfeld erschließen, das die Wettbewerbsfähigkeit von Handwerksbetrieben stärkt und zur zukunftsgerichteten Beschäftigungssicherung beiträgt. Dieses meist branchenbezogene Handlungsfeld bietet selbstverständlich auch für die Handwerksorganisationen und für die Gewerkschaften Anknüpfungspunkte. Zusammenarbeit und die Vernetzung regionaler Akteure versprechen hier den größten Erfolg. Alle Kanäle sollten genutzt werden, um das Handwerk bei neuen Technologien frühzeitig einzubinden, um den Handwerksbetrieben den Zugang zu neuen Technologien zu erleichtern sowie um ihnen die Notwendigkeit neuer Marktstrategien und des Aufgreifens von Innovationen aus den Marktchancen heraus deutlich zu machen. Neben der Aktivierung von Betriebsinhabern liegt hier ein wichtiger Faktor in der Erschließung von Mitarbeiterpotenzialen. Ein aktives Einschalten von Arbeitnehmern und ihren Vertretungen bietet die Chance, dass beschäftigungs- und zukunftsichernde Innovationen im Handwerk eher erkannt und umgesetzt werden können.

Darüber hinaus könnte speziell in der Region Stuttgart das hier besonders bedeutende, aber in jüngster Zeit auch krisenanfällige Zulieferhandwerk stärker ins Blickfeld der Wirtschaftsförderung und Regionalpolitik, aber durchaus auch der Handwerksorganisationen, genommen werden. Erste Schritte könnten in einer Untersuchung des Zulieferhandwerks in der Region Stuttgart liegen, mit einem Fokus auf die Einbindung von Betrieben des produzierenden Handwerks in bestehende Cluster der Region. Die Fragestellung einer solchen Untersuchung sollte unter anderem in folgende Richtungen zielen: Welche Bedeutung hat das Handwerk für die regionale Industrie (als Zulieferer und in seiner Funktion als „Humankapitalbildner“)? Welche Rolle spielen Handwerksbetriebe für weltmarktorientierte Produktionsbetriebe in der Region? Wie sind die entsprechenden Handwerkszweige mit der Industrie verzahnt? Welche Bedarfe der Industrie bestehen beim Zulieferhandwerk bzw. beim Montage- und Servicehandwerk? Können Handwerksbetriebe mögliche erweiterte Bedarfe der Industrie (Outsourcing) abdecken? Welche handwerksspezifischen Konsequenzen ergeben sich für clusterorientierte Wirtschaftsförderung?

Über diese konkreten Handlungsfelder und Umsetzungsthemen hinaus ist für die regionale Ebene eine verstärkte konzeptionell und strategisch orientierte Be-

fassung mit der Handwerkswirtschaft – z. B. mit Hilfe des Instruments „REK Handwerk“ (Regionales Entwicklungskonzept Handwerk) – zu empfehlen. Ein solches REK Handwerk könnte am ehesten unter Federführung der Handwerkskammer sowie unter Einbindung der weiteren Handwerksorganisationen und weiterer regionaler Akteure zum Zuge kommen. Dabei wird weniger das Ziel verfolgt, einen umfassenden Forderungskatalog aufzustellen. Vielmehr geht es darum, weitere regionsspezifische Handlungsbedarfe zu identifizieren, interne Prozesse bei den Beteiligten zu verbessern, gemeinsame Lösungsmöglichkeiten im Rahmen der Regionalpolitik und Wirtschaftsförderung zu finden und regionalpolitische Projekte für das Handwerk zu öffnen bzw. das Handwerk und die Handwerksbetriebe für Angebote der Wirtschaftsförderung zu sensibilisieren. Also insgesamt das Leistungsangebot der regionalen Wirtschaftsförderung bei der Zielgruppe Handwerksunternehmen bekannter zu machen, das Interesse an Unterstützungsleistungen zu steigern, Informationsquellen und Beratungsangebote für Handwerksbetriebe zu erschließen und nutzbar zu machen. Eine besondere Rolle bei der Erarbeitung eines REK Handwerk sollten die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer spielen. Es gilt die in der Handwerksordnung verankerte Arbeitnehmerbeteiligung bei der handwerklichen Selbstverwaltung verstärkt zu nutzen.

Ein REK Handwerk würde die „Handwerksförderung“ als zentrale Aufgabe der Handwerksorganisationen, wie im Strategiepapier „neue Märkte – neue Dimensionen“ des ZDH-Beirats „Unternehmensführung im Handwerk“ formuliert, aufgreifen und untermauern. Zur Handwerksförderung zählen laut dem im April 2003 publizierten Strategiepapier sämtliche Aktivitäten, die auf eine Stabilisierung und Verbesserung des Stellenwerts des Handwerks zielen. Zu den neuen Dimensionen der Handwerksförderung gehören demnach neue Aufgaben im Bereich der Entwicklung und des Managements von Regionen und Themen. Die zunehmende Bedeutung der regionalen Ebene und vielfältige Wirtschaftsförderungsaktivitäten in diesem Bereich machen deutlich, dass auch Handwerksorganisationen sich verstärkt in das Regionalmanagement einbringen müssen, um die Interessen ihrer Betriebe auf dieser neuen Ebene zu vertreten und die künftigen Rahmenbedingungen mitzugestalten. Dies erfordert nicht zuletzt ein aktives Engagement der Handwerksorganisationen in der Region, die Einbindung von Handwerksakteuren in das regionalpolitische Akteursspektrum und die Mitarbeit an Wirtschaftsförderungseinrichtungen auf lokaler oder regionaler Ebene, kann aber auch finanzielle Beteiligungen z. B. an einer entsprechenden Kapitalgesellschaft umfassen.

Neben dem allgemeiner angelegten Regionalmanagement, das aus Sicht des Handwerks in erster Linie auf Rahmenbedingungen zielt und als Interessenvertre-

tung bzw. Lobbyarbeit angelegt ist, steigt nach dem Strategiepapier die Bedeutung eines eher branchenbezogenen Themenmanagements. Als Beispiel führt der ZDH-Beirat Förderungsansätze im Bereich der neuen Technologien, speziell beim Thema Brennstoffzelle an. Demnach setzen bisherige Ansätze in erster Linie auf Akteure aus Wissenschaft, Technologietransfer und Industrie. „Doch neue Technologien müssen zur Anwendung kommen, umgesetzt und gepflegt werden. Dazu ist meist die Einbindung des Handwerks notwendig. Aus diesem Grund ist eine aktive Beteiligung der Handwerksorganisationen in Zukunft verstärkt geboten, um frühzeitig handwerkliche Interessen ... zu integrieren“ (ZDH 2003b: 15).

Auf Baden-Württemberg bezogen ist in diesem Zusammenhang eine Umorientierung der stark auf Forschung und Entwicklung ausgerichteten Technologiepolitik in Richtung eines stärkeren Anwendungsbezugs zu überprüfen. Hier bestehen Defizite bei der Breitenförderung neuer Technologien. Die Unterstützung bei der Markterschließung, die Stimulierung des Absatzes bei neuen Technologien darf nicht unterschätzt werden – sie könnte entscheidend zum Aufbau von Clustern beitragen. Zumindest in der Region Stuttgart gibt es bereits Ansatzpunkte für die frühzeitige Einbindung des Handwerks in den Innovations- und Diffusionsprozess neuer Technologien. Bei einigen der von der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart initiierten regionalen Kompetenzzentren, z. B. Brennstoffzelle, Solare Technologien, Facility Management, sind Handwerkskammer, Innungen und Handwerksbetriebe beteiligt.

1. Einleitung

1.1 Vorbemerkung: Bedeutung und Strukturmerkmale des Handwerks

Bei der Suche nach regionalen Beschäftigungspotenzialen weist die Handwerkswirtschaft eine erhebliche Bedeutung auf, wie statistische Daten, aber auch qualitative Faktoren belegen. Das Handwerk als vielseitiger Wirtschaftsbereich bildet mit seinen meist kleinen und mittleren Betrieben ein Kernstück der deutschen Wirtschaft. Nach Angaben des Zentralverbands des Deutschen Handwerks für 2002 arbeiten in fast 670.000 Betrieben des Vollhandwerks knapp 5,3 Mio. Menschen,¹ mehr als 550.000 Lehrlinge werden im Handwerk ausgebildet. „Damit hat das Handwerk mittlerweile als Arbeitsplatzanbieter mit der Industrie fast gleichgezogen“ (Mendius, Weimer 1999: 40). Im Jahr 2001 erreichte der Umsatz im Handwerk knapp 495 Mrd. €. Für die Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland stellt das Handwerk somit einen nicht zu unterschätzenden Faktor dar. In der Mehrzahl der Regionen ist die Handwerkswirtschaft größter Arbeitgeber und damit für die regionalwirtschaftliche Entwicklung von entscheidender Bedeutung. Fast jedes fünfte der insgesamt 3,3 Mio. mittelständischen Unternehmen ist ein Handwerksbetrieb, jeder vierte Beschäftigte und jeder zweite Auszubildende des Mittelstands entfällt auf das Handwerk, das etwa 10 % zur gesamtwirtschaftlichen Leistung in Deutschland beiträgt (KfW-Research 2001). Nimmt man nicht den Mittelstand, sondern die Gesamtwirtschaft mit Großunternehmen als Vergleichsmaßstab, so gehören etwa 15 % aller Beschäftigten und ein Drittel aller Auszubildenden zum Handwerk (Müller 2003: 5).

Ebenso hat das Handwerk am Existenzgründungsgeschehen beträchtlichen Anteil. „Bezieht man das handwerksähnliche Gewerbe in die Betrachtung ein, ist mehr als jede zweite Existenzgründung (Neugründungen und Übernahmen) dem Handwerk zuzurechnen“ (Müller 2003: 6). Auch die Stabilität bzw. Überlebensfähigkeit neugegründeter Handwerksbetriebe ist überproportional groß: Die Überlebensrate im Vollhandwerk beträgt nach vier bis fünf Jahren rund 74 % im Vergleich zu knapp über 50 % in der Gesamtwirtschaft (vgl. Müller, Rudolph 1998). Auswertungen der Deutschen Ausgleichsbank bestätigen die größere Stabilität von Exis-

¹ Dazu kommen bei einer Gesamtschau der Handwerkswirtschaft nach Angaben des ZDH rund 176.000 Betriebe des handwerksähnlichen Gewerbes mit knapp 340.000 Beschäftigten.

tenzgründungen durch Handwerksmeister und zudem auch einen signifikant schnelleren Beschäftigtenaufbau im Vergleich zu Unternehmen, die nicht dem Handwerk zuzuordnen sind (DtA 2002). Auch bei Betrachtung des gesamten Unternehmensbestands erwies sich die Handwerkswirtschaft lange als ein überwiegend stabilisierender, wenn auch „wenig dynamischer Faktor in der Unternehmensfluktuation im Mittelstand. So werden nach Auswertungen von Creditreform nur verhältnismäßig wenige Handwerksunternehmen zahlungsunfähig“ (KfW-Research 2001: 6).²

Diese quantitativen Daten über die Größenordnung der Handwerkswirtschaft beleuchten nur eine Seite ihrer gesamtwirtschaftlichen Bedeutung. Darüber hinaus hat „das Handwerk auch wichtige volkswirtschaftliche Funktionen, die sich einer quantitativen Betrachtung verschließen und daher nur qualitativ beschrieben werden können“ (Müller 2003: 10). Nicht zuletzt machen diese strukturellen Besonderheiten und Eigenarten³ – im Folgenden stichwortartig aufgezählt und auf Schlagwörter zugespitzt – das Handwerk für eine arbeitsorientierte Regionalpolitik interessant:

- Regionale (bzw. lokale) Verankerung und Orientierung: Handwerk als wesentlicher und relativ stabiler Bestandteil von regionalen Wirtschaftskreisläufen mit großer Bedeutung für die Nahversorgung der Bevölkerung – „Wochenmarkt statt Weltmarkt“ (Ax 1997: 77).
- Anbieter von Arbeitsplätzen, insbesondere im ländlichen Raum: In Regionen mit geringem Industriebesatz sind Handwerksbetriebe häufig die wichtigsten Arbeitgeber. „Hinzu kommt, dass das Handwerk seine Arbeitsplätze bei regionalen oder nationalen wirtschaftlichen Krisen nicht einfach in eine andere Region oder gar ins Ausland verlagern kann, wie es in vielen Bereichen der Industrie häufig geschieht“ – „Lebenslänglich Deutschland“ (Müller 2003: 11).
- Humankapitalbildung, insbesondere die Rolle des Handwerks als bedeutender Träger der Berufsausbildung – „Ausbilder der Nation“.⁴ Im Zusammenhang damit ist auch die Bedeutung des Handwerks als ein wesentlicher Träger einer „Kultur der Selbstständigkeit“ zu sehen (Heyden 2002, König et al. 2003).

² Jedoch befindet sich die Handwerkswirtschaft in einer sich während der Projektlaufzeit verschärfenden Krise, wie die Aufarbeitung der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung in Kapitel 3.2 zeigt.

³ Vgl. u. a. Kornhardt, Rudolph 1994; Ax 1997; SfH 2000, 2001; HwK Trier 2001; Müller 2003.

⁴ „Gerade in der deutschen Volkswirtschaft, deren wichtigster Produktionsfaktor das Know-how seiner Bevölkerung darstellt, ist dieser Beitrag [des Handwerks zur volkswirtschaftlich notwendigen Bildung von Humankapital] nicht zu unterschätzen“ (Müller 2003: 10).

- Schlüsselstellung für die Marktdurchdringung von Innovationen und damit für die Umsetzung und Verbreitung des technischen Fortschritts – „Rolle des Handwerks als Diffusor“ (vgl. Kapitel 5.3).
- Erhaltung der Umwelt und nachhaltige Entwicklung: Im allgemeinen produzieren Handwerksbetriebe „umweltverträglicher“ als Großunternehmen. Darüber hinaus bestehen zahlreiche Potenziale für Nachhaltigkeit, die schon in den handwerklichen Prinzipien angelegt sind. Vom Handwerk können bspw. durch die Tätigkeiten „Wartung“, „Reparatur“ und „Recycling“ Impulse für ein nachhaltiges Wirtschaften in der Region ausgehen – „Reparieren statt weg-schmeißen“ (Ax 1997: 173). Insgesamt weist das Handwerk zahlreiche Elemente einer „strukturellen Nachhaltigkeit“ auf (Hamm et al. 2002).⁵ In den Zusammenhang mit den Elementen einer strukturellen Nachhaltigkeit gehört auch die Betrachtung der Handwerkswirtschaft als endogenes Potenzial für eine eigenständige Regionalentwicklung sowie der Beitrag des Handwerks zur Förderung der Lebensqualität im Konsumbereich (Nahversorgung, Angebot qualitativ hochwertiger, differenzierter Güter) und im Produktionsbereich (Arbeitszufriedenheit, geringe Anfahrtswege) (Kornhardt, Rudolph 1994).
- Darüber hinaus weist das Handwerk durch hohe Eigenverantwortung und Eigenorganisation eine gesellschaftliche Stabilitätsfunktion auf (Cupok 2000: 2) – „Handwerk als gesellschaftlicher Stabilisator“ (Müller 2003: 12).

Handwerksrelevante Entwicklungstrends zu Anfang des 21. Jahrhunderts und aktuelle, mit dem Strukturwandel verbundene Herausforderungen für die Handwerkswirtschaft werden im vierten Kapitel aufgearbeitet. Sie lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Auf die Entwicklung von Handwerksbetrieben bzw. des Handwerks insgesamt haben insbesondere die veränderten Marktbedingungen sowie der gesellschaftliche und technologische Wandel starken Einfluss. Große Herausforderungen stellen die Rekrutierungsprobleme bei Fachkräften und Auszubildenden, die Meisterlücke und die Nachfolgeproblematik dar. Mit dem strukturellen Wandel verbundene Probleme auf Anbieterseite sind insbesondere die wachsende Konkurrenz durch Großanbieter aus Handel und Industrie, Do-it-yourself und Schwarzarbeit, der hohe Preisdruck auf vielen Märkten sowie das Abdrängen von Handwerksunternehmen in die Subunternehmerrolle. Nachfrage-seitig sind der steigende Bedarf nach individuelle zugeschnittenen Angeboten und nach Komplettlösungen aus einer Hand, stark steigende Qualitätsansprüche privater Kunden sowie neue Anforderungen der industriellen Abnehmer zu beobachten.

⁵ So zeigt auch der empirisch fundierte Vergleich zwischen Handwerk und Industrie „beim Handwerk eine signifikant höhere Bereitschaft für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung“ (Hamm et al. 2002: 449).

Handwerksbetriebe, die diese Entwicklungstrends frühzeitig erkennen und sich rechtzeitig auf die neuen Erfordernisse einstellen gewinnen einen Wettbewerbsvorteil. Die betriebliche Praxis zeigt jedoch, dass in Handwerksbetrieben ein kurzfristiges Denken, das in etwa der Reichweite der Auftragsbestände entspricht, weit verbreitet ist („Sieben-Wochen-Horizont“). Der immer wichtiger werdenden strategischen Unternehmensplanung bzw. Organisationsentwicklung, verknüpft mit vorausschauender Personalentwicklung, kommt dagegen kaum bzw. nur in „Ausnahmebetrieben“ Gewicht zu; im Handwerk besteht nach wie vor ein erhebliches Strategiedefizit.

1.2 Ausgangslage und Ziele des Projekts

Das maßgeblich von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte „IMU-Handwerksprojekts“ war zweistufig aufgebaut: In der ersten Projektphase standen eine differenzierte Analyse regionaler Strukturen der Handwerkswirtschaft sowie die Fragen nach deren Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Wirtschaftsentwicklung und auf Perspektiven der Beschäftigung im Handwerk im Zentrum. Aus der Analyse sollten regionale Handlungsfelder für eine Stärkung der Handwerkswirtschaft abgeleitet werden. In der zweiten Phase sollte die Umsetzung in ausgewählten Handlungsfeldern in der Region Stuttgart initiiert werden. Ziele der Umsetzungsphase des Projekts waren – allgemein gesprochen – die beschäftigungswirksame Stabilisierung und Förderung der Handwerkswirtschaft und – in regionalpolitischer Sicht – die stärkere Verankerung von „Handwerksinteressen“ bei regionaler und kommunaler Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik. Am Projektnetzwerk und Steuerkreis wirkten der Verband Region Stuttgart, die IG Metall Region Stuttgart, die Handwerkskammer Region Stuttgart und der Baden-Württembergische Handwerkstag mit.

Ausgangspunkte für die Untersuchung waren einerseits Überlegungen zur regionalwirtschaftlichen Bedeutung des Handwerks und andererseits zu dessen Stellenwert in regionaler Wirtschaftsförderung sowie Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Auf der einen Seite sind die bereits eingangs diskutierte beschäftigungspolitische und regionalwirtschaftliche Bedeutung der Handwerkswirtschaft und ihre Relevanz für die Bildung von Humankapital unbestritten groß. Selbst in der „Automobilregion“ Stuttgart sind die Beschäftigungseffekte durch die Handwerkswirtschaft größer als die der dem Automobilcluster zuzurechnenden Wirtschaftszwei-

ge.⁶ Auf der anderen Seite steht dem großen Gewicht in der Regionalökonomie ein relativ geringer Stellenwert des Wirtschaftsbereichs Handwerk in sozialwissenschaftlicher Forschung und regionaler Politik und Wirtschaftsförderung gegenüber.⁷

Jedoch nutzen Handwerksbetriebe die vorhandenen regionalen und kommunalen Unterstützungsleistungen häufig auch nicht in dem Maße wie Unternehmen aus anderen Wirtschaftsbereichen. Betrachtet man wiederum das Beispiel der Region Stuttgart, so zeigt eine eingehendere Betrachtung der Wirtschaftsförderungsaktivitäten und -initiativen, dass diese oftmals dem Handwerk dieselben Leistungen bieten wie anderen Marktteilnehmern, auch wenn sie in der Regel nicht speziell auf das Handwerk zielen. Bezogen auf die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (WRS) sind u. a. zu nennen: die Existenzgründungsberatung, die Flächenberatung bei Erweiterungs- und Verlagerungswünschen, das Standortkommunikationssystem in Verbindung mit der kommunalen Wirtschaftsförderung, regionale Kompetenzzentren und Cluster-Stärkungsinitiativen (die auch auf innovative Handwerksbetriebe zielen).⁸ Jedoch zeigen nach den Erfahrungen der WRS häufig die nicht-handwerklichen Unternehmen ein größeres Interesse an diesen Angeboten als Handwerksbetriebe.

Alles in allem stellt die Handwerkswirtschaft allein schon aufgrund ihrer Beschäftigungseffekte wie auch aufgrund der sich verändernden Umfeldbedingungen, neuen Anforderungen und Chancen ein relevantes Untersuchungsfeld für konzeptionelle Ansätze der Regional- und Strukturpolitik dar. Die Betrachtung der „Forschungslandschaft“ zeigt jedoch, dass relativ wenig regionalisierte Untersuchungen über Beschäftigungsdynamiken und Beschäftigungsstrukturen der Handwerkswirtschaft sowie über interne Differenzierungen in diesem Bereich vorliegen

⁶ In der Region Stuttgart stehen den rund 220.000 Beschäftigten in Vollhandwerk und handwerksähnlichen Unternehmen knapp 400.000 Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt und rund 130.000 im „Produktionscluster Automobil“ gegenüber (Dispan et al. 2001: 28).

⁷ Eine Übersicht über kommunale und regionale Wirtschaftsförderungsaktivitäten in Deutschland zeigt, dass bei den meisten Wirtschaftsförderungsprojekten nicht das Handwerk, sondern andere Wirtschaftsbereiche im Zentrum stehen. Schlagwortartig zu nennen sind IuK-Technologien, New Economy, Biotechnologie, Medienwirtschaft, unternehmensorientierte Dienstleistungen. Die Handwerkswirtschaft kommt dann – noch nach der „klassischen“ Industrie – und spielt in der Regel eher eine Nebenrolle.

⁸ Neben diesen „Querschnittsaktivitäten“ mit den Zielgruppen Gesamtwirtschaft und KMU ist als speziell für die Zielgruppe Handwerksunternehmen (aus dem Bereich Sanitär-Heizung-Klima) durchgeführte Initiative der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart das Projekt „Solarwärme für alle – Region Stuttgart“ hervorzuheben.

– bis auf einige Studien des Göttinger Seminars für Handwerkswesen.⁹ Eine stärkere Implementierung handwerkspolitischer Fragestellungen und eine bessere Verzahnung handwerksspezifischer Themen mit regionaler Wirtschaftsförderung steht noch weitgehend aus.

An diesem Punkt sollte das „IMU-Handwerks-Projekt“ ansetzen und einen kleinen Beitrag dazu leisten, das Handwerk entsprechend seiner beschäftigungspolitischen und regionalwirtschaftlichen Bedeutung besser zu positionieren – zumindest in der Region Stuttgart, aber auch mit Signalwirkung in andere Regionen. Damit kann das Oberziel des Projekts folgendermaßen umrissen werden: „Das Handwerk bei der Regionalpolitik und bei der Wirtschaftsförderung stärker ins Spiel bringen!“¹⁰ Daraus wurden folgende Teilzielsetzungen abgeleitet:

- Empirische Untersuchung regionaler Handwerksstrukturen und Analyse von Entwicklungstrends, Veränderungsdynamiken, Potenzialen und Risiken für die Handwerkswirtschaft als Basis für die weiteren Projektschritte.
- Ermittlung regionaler Handlungsfelder zur Stabilisierung und Förderung der Handwerkswirtschaft, damit verbunden eine Positionierung des Handwerks als Handlungsfeld regionaler Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik.
- Sensibilisierung der Handwerksbetriebe und der Handwerksorganisationen, um im Bereich der Handwerkswirtschaft das Interesse für regionale und kommunale Unterstützungsleistungen zu steigern und um die Erschließung von Informationsquellen und Beratungsangeboten zu ermöglichen.
- Entwicklung beschäftigungswirksamer Instrumente auf regionaler Ebene.
- Bessere Integration von „Handwerksthemen und -interessen“ in den regionalpolitischen Debatten und stärkere Verankerung des Handwerks bei regionalen Akteuren und Institutionen.

Im Zentrum standen dabei die kommunal und regional gestalt- und beeinflussbaren Herausforderungen und Handlungsfelder. Um die Thematik bearbeitbar zu halten, konnten in der Studie nicht alle Problemfelder und Herausforderungen, a-

⁹ Entsprechende SfH-Studien befassen sich mit der Handwerksentwicklung in unterschiedlichen Raumkategorien (Rudolph, Müller 1998), mit handwerkorientierter Regionalpolitik (bezogen auf die regionale Strukturpolitik des Bundes und der Länder) (Rudolph 1997, 1997a) sowie regionalisierten Untersuchungen zum Handwerk in der Region Trier (Müller 2001, 2002) und in Sachsen-Anhalt (Müller, Mecke 1997).

¹⁰ „Stärker ins Spiel bringen“ ist im doppelten Wortsinne als „Bringschuld“ der Wirtschaftsförderung und als „Holschuld“ des Handwerks zu verstehen: Das Projekt zielt nicht nur darauf, die Regionalpolitik stärker für den Wirtschaftsbereich Handwerk zu sensibilisieren sondern auch darauf, dass Handwerksbetriebe und -organisationen das bestehende kommunal- und regionalpolitische Angebot erschließen und stärker nutzen, sich also auch selbst „ins Spiel bringen“.

ber auch nicht alle Chancen für das Handwerk analysiert werden. Weitgehend ausgeblendet blieben Themenfelder, die durch regionale Politik kaum beeinflussbar sind, aber für die wirtschaftlichen und die beschäftigungspolitischen Perspektiven des Handwerks eine große Rolle spielen, wie Schwarzarbeit, Absenkung der Arbeitskosten, härtere Gangart bei der Kreditvergabe, Weiterentwicklung der Handwerksordnung, neue Ansätze der Arbeitsmarktpolitik (Hartz-Konzept) ...

1.3 Definitiorische Hinweise

Das handwerkliche Tätigkeitspektrum reicht vom Rohbau eines Hauses durch den Maurer, der Fertigung von Präzisionsinstrumenten durch die Feinwerkmechanikerin, der reinen Dienstleistung des Gebäudereinigers oder der Friseurin, den Reparaturarbeiten der Kfz-Mechanikerin bis hin zum künstlerisch schaffenden Handwerk des Goldschmiedes.

„Im Sprachgebrauch wird unter Handwerk ein Teilbereich der gewerblichen Wirtschaft verstanden, in welchem eine bestimmte Betriebsform vorherrscht, die durch die zentrale Stellung handwerklicher Fachkräfte im Betriebsgeschehen gekennzeichnet ist“ (Abele, Schwarz 1998: 83).

In Deutschland ist in der Handwerksordnung (HwO) genau festgelegt, welche Gewerbe zum Handwerk gehören und welche Differenzierungen beim Handwerk zu beachten sind. Nach dieser Legaldefinition des Handwerks ist ein Gewerbebetrieb Handwerksbetrieb, wenn er „handwerksmäßig“ betrieben wird und ein Gewerbe umfasst, das in der Anlage A der Handwerksordnung aufgeführt ist (§ 1 HwO). Diese Anlage A ist das „Verzeichnis der Gewerbe, die als Handwerk betrieben werden können“, es umfasst 94 Gewerbebezüge¹¹ (zum Zeitpunkt der letzten Handwerkszählung noch 127 Gewerbebezüge), die in sieben Gewerbegruppen eingeteilt sind (vgl. Kapitel 2.2.1). Konstituierend für das Vollhandwerk ist der Eintrag in die Handwerksrolle. Die Handwerksrolle wird von den regionalen Handwerkskammern geführt, die nach § 7 HwO nur dann eine Eintragung vornehmen dürfen, wenn in dem „zu betreibenden Handwerk oder in einem diesem verwandten Handwerk die Meisterprüfung bestanden“ wurde. Rein formal kann das Hand-

¹¹ Die Begriffe „Gewerbebezug“, „Handwerksbezug“ und „Gewerk“ werden in vorliegender Arbeit synonym verwendet.

werk in Deutschland somit als die Gesamtheit aller Einheiten definiert werden, deren Inhaber in die Handwerksrolle eingetragen sind, unabhängig davon, welchem Wirtschaftszweig die Einheit zuzuordnen ist und wie groß die Zahl der Beschäftigten ist (StBA 1996).¹² Damit handelt es sich bei Handwerksunternehmen um sehr unterschiedliche Einheiten.

„Die Bandbreite reicht vom Handwerker, der seine handwerkliche Tätigkeit als Nebenerwerb ausübt (z. B. Hausschlachter oder Radio- und Fernsichttechniker) und nur wenige 1.000 DM Umsatz pro Jahr erzielt, bis hin zu großen Unternehmen mit mehreren 100 Mio. DM Jahresumsatz (z. B. Großbäckereien und Unternehmen in der Baubranche)“ (Veldhues 1996: 487).

Zusätzlich zum Vollhandwerk (Anlage A) werden in der Anlage B der Handwerksordnung die handwerksähnlichen Gewerbe aufgeführt, für die der Erwerb eines Meisterbriefes nicht vorgeschrieben ist. Im folgenden ist die gesetzlich verankerte Handwerks-Terminologie kompakt zusammengefasst:

- **Selbstständige Handwerksunternehmen:** Der selbstständige Betrieb eines Handwerks ist nur den in der Handwerksrolle eingetragenen natürlichen und juristischen Personen und Personengesellschaften gestattet. Eintragungsvoraussetzung ist – bis auf definierte Ausnahmefälle – die Meisterprüfung (großer Befähigungsnachweis).¹³
- **Handwerkliche Nebenbetriebe:** Handwerkliche Nebenbetriebe sind unselbstständige Teile von Nicht-Handwerksunternehmen, die gegenüber Dritten Tätigkeiten des Vollhandwerks (gemäß Anlage A der HwO) ausüben. Das Unternehmen als ganzes kann dagegen einer völlig anderen Tätigkeit nachgehen.¹⁴ Die handwerklichen Nebenbetriebe sind, wie die selbstständigen Handwerker, ebenfalls in die Handwerksrolle eingetragen.

¹² Es wird immer wieder davon ausgegangen, dass Handwerksbetriebe ausschließlich kleine Betriebe sind (z. B. Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten). Wie aus der Legaldefinition des Handwerks hervorgeht, ist dies nicht richtig. Zwar sind Handwerksbetriebe in der Mehrzahl kleinere Betriebe, es gibt aber z. B. im Gebäudereinigerhandwerk auch Unternehmen mit mehr als 1.000 (vorwiegend Teilzeit-)Beschäftigten.

¹³ Mit den „Leipziger Beschlüssen“ wurde die Gründung selbstständiger Existenzen im Handwerk erleichtert, ohne den großen Befähigungsnachweis in Frage zu stellen: Seit November 2000 gibt es eine Liste mit exakt definierten Tatbeständen für Ausnahmefälle, wonach ein Gewerbetreibender in die Handwerksrolle eingetragen werden kann, ohne Inhaber eines Meisterbriefes zu sein (Leipziger Beschlüsse des „Bund-Länder-Ausschusses Handwerksrecht“) (vgl. BWHT 2001: 152-159; IHK Region Stuttgart 2003).

¹⁴ Typische Beispiele hierfür sind ein Supermarkt, der eine eigene, unselbstständige Fleischereiabteilung besitzt, oder ein Autohaus, zu dem eine Kfz-Werkstatt als handwerklicher Nebenbetrieb gehört (Veldhues 1996: 487).

- **Vollhandwerk:** Mit Vollhandwerk sind die Gewerbebezüge bezeichnet, die in der Anlage A der HwO aufgeführt sind. Damit umfasst es die selbstständigen Handwerksunternehmen und die handwerklichen Nebenbetriebe.
- **Handwerksähnliches Gewerbe:** Das handwerksähnliche Gewerbe umfasst Berufe mit einfachen oder stark spezialisierten Tätigkeiten, zu deren Ausübung keine langwierige Ausbildung und Meisterprüfung notwendig ist und die in Anlage B der HwO festgelegt sind. Auch diese Unternehmen müssen sich bei der Handwerkskammer anmelden, die Anmeldung ist aber ohne den großen Befähigungsnachweis möglich.¹⁵
- **Mischbetriebe:** Mischbetriebe sind Unternehmen, die sowohl in der Handwerkskammer als auch in der Industrie- und Handelskammer Mitglied sind, also Betriebe im Grenzbereich zwischen Handwerk und Nicht-Handwerk, in denen nicht nur handwerkliche Tätigkeiten ausgeübt werden (Abele, Schwarz 1998: 84).

Insgesamt ist zwischen einer „weiten“ und einer „engen“ Definition des Handwerks zu unterscheiden. Die weite Definition ist bestimmt durch die in den Anlagen A und B der Handwerksordnung festgelegten Gewerbe, sie umfasst demnach das Vollhandwerk und die handwerksähnlichen Betriebe. Die enge Definition greift auf den Begriff der Vollhandwerke zurück, für die die Meisterqualifikation erforderlich ist (Perner 1983a: 39).

Für internationale Vergleiche ist zu beachten, dass die in Deutschland übliche Einteilung der Wirtschaft in Handwerk und Nicht-Handwerk mit einer Definition nach dem Kriterium des Berufs in den meisten Ländern ungebräuchlich ist. Die Abgrenzung des Begriffs „Handwerk“ erfolgt in der Regel nach anderen Kriterien, z. B. wie in Frankreich, Italien und den Niederlanden nach den Kriterien „Wirtschaftssektor/Unternehmensgröße“ (Europäische Kommission 2000: 74).

„Daher wird auch auf internationaler Ebene unter dem Begriff ‚Industrie‘ zumeist das Produzierende Gewerbe insgesamt verstanden, wogegen in Deutschland damit nur der nicht-handwerkliche Teil des Produzierenden Gewerbes bezeichnet wird“ (Veldhues 1995).¹⁶

¹⁵ Oft bieten handwerksähnliche Betriebe Dienstleistungen an wie Bügelanstalten, Speiseeishersteller und Schnellreiniger, denen eine technisch-berufliche Nähe zum Vollhandwerk zukommt. Aber auch einfachere Tätigkeiten im Bau- und Ausbaugewerbe wie Fuger oder Kabelverleger gehören dazu.

¹⁶ Im allgemeinen Sprachgebrauch wird allerdings auch in Deutschland der Begriff „Industrie“ häufig als Synonym für „Produzierendes Gewerbe“ verwendet.

1.4 Aufbau der Untersuchung

Die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsschritte der Untersuchung werden in den folgenden Kapiteln aufgearbeitet. Zunächst gibt das zweite Kapitel einen Überblick über die methodischen Grundlagen und die Untersuchungsregionen. Die Analyse statistischer Daten zum Handwerk insgesamt und speziell zu regionalen Handwerksstrukturen wird im dritten Kapitel dokumentiert. Das vierte Kapitel widmet sich ausgewählten Ergebnissen aus den qualitativen Interviews mit regionalen Akteuren und Handwerksexperten zu handwerksbezogenen Veränderungsdynamiken, Herausforderungen, Potenzialen und daraus abgeleitetem Handlungsbedarf für regionale Politik und Wirtschaftsförderung. Im fünften Kapitel wird der Handlungsbedarf in vier Handlungsfelder „übersetzt“. Von diesen vier diskutierten Handlungsfeldern wurden zwei in der Umsetzungsphase des Projekts bearbeitet. Im abschließenden sechsten Kapitel werden die Erfahrungen der Umsetzungsphase in den zwei ausgewählten Handlungsfeldern und der Ergebnistransfer in andere Regionen reflektiert.

Damit war das „IMU-Handwerks-Projekt“ zweistufig aufgebaut: In der ersten Projektphase mit den methodischen Basiselementen Sekundäranalyse und Expertengespräche wurden vier potenzielle Handlungsfelder für Handwerksbetriebe und für handwerksbezogene Politik – von regionaler und kommunaler Wirtschaftsförderung über die Handwerksorganisationen bis zur Wirtschaftspolitik von Land und Bund – generiert:

- Weiterbildung und Humanressourcen.
- Image und Attraktivität des Handwerks.
- Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk (am Beispiel der „neuen Energien“ mit Solartechnologie und Brennstoffzelle).
- Unternehmenskooperationen und Netzwerke im Handwerk.

In der zweiten, umsetzungsorientierten Phase wurden ausgewählte Handlungsfelder für die Region Stuttgart exemplarisch konkretisiert. Zielsetzung der Umsetzungsphase war, in Kooperation mit den relevanten Akteuren regionalpolitische Handlungsansätze und Instrumente zu entwickeln. In erster Linie wurden dabei die zwei Handlungsfelder *Weiterbildung und Humanressourcen* sowie *Innovationen und ihre Markterschließung* im Bereich der Solartechnik weiterverfolgt. Dazu wurden Fachtagungen und Workshops organisiert und durchgeführt, deren Ergebnisse z. B. in die Erarbeitung des regionalen Wirtschaftsförderungskonzepts „Solar-energie für alle – Region Stuttgart“ einfließen.

2. Methodik und Vergleichsregionen

2.1 Methodisches Vorgehen

Bei der Untersuchung der Handwerkswirtschaft kam ein Methodenmix zur Informationsgewinnung und -auswertung zum Zuge, bestehend aus sekundärstatistischen Analysen, aus einer Auswertung neuerer Befunde aus Forschung und Praxis (Literaturstudie) sowie aus Akteurs- und Expertengesprächen, die mit forschungsfeldrelevanten Schlüsselpersonen geführt wurden. Einen weiteren wichtigen Baustein für detailliertere Informationen und Reflektionen bildeten Gruppengespräche und Workshops mit relevanten Akteuren, die in erster Linie in der Umsetzungsphase des Projekts durchgeführt wurden.

2.1.1 Sekundäranalyse: Auswertung von Statistiken und Literatur

Der quantitative Teil der Untersuchung basiert im wesentlichen auf ...

- den regional und sachlich tiefgegliederten Daten der Handwerkszählung 1995 (ergänzend der Zählung im handwerksähnlichen Gewerbe 1996),¹⁷
- aktuelleren Daten der vierteljährlichen Handwerksberichterstattung bzw. der Verdiensterhebung im Handwerk des Statistischen Bundesamts und der Statistischen Landesämter,¹⁸
- der Handwerksstatistik-Datenbank¹⁹ des Baden-Württembergischen Handwerkstages sowie

¹⁷ Für die Untersuchung regionaler Strukturen des Handwerks unterhalb der Landesebene ist für eine Vielzahl von Indikatoren lediglich das Datenmaterial der Handwerkszählungen verfügbar. Zwar sind diese Daten nicht von hoher Aktualität, sie erlauben aber dennoch eine Analyse der regionalen Strukturen sowie der Veränderungen von wirtschaftlichen Strukturen in einem längeren Zeitraum.

¹⁸ Handwerkszählung, Handwerksberichterstattung und Verdiensterhebung im Handwerk sind gleichzeitig die einzig verbliebenen amtlichen Handwerksstatistiken; diese stellen zudem Primärerhebungen dar. Die Zählung im handwerksähnlichen Gewerbe wie auch die Kostenstrukturstatistik im Handwerk wurden in den letzten Jahren gestrichen (Müller 2003).

¹⁹ Die BWHT-Datenbank „Handwerk in Baden-Württemberg – Ein Bild in Zahlen“ (CD-ROM, Ausgabe 2001) umfasst z. B. Eintragungen der Handwerksrolle sowie Daten zu Ausbildungsverhältnissen und Meisterprüfungen, bezogen auf Handwerkskammerbezirke in Baden-Württemberg.

- aus einer Auswertung bereits vorhandener Daten aus Befragungen verschiedener Forschungsinstitute.

Auf die Handwerkszählungen und die Handwerksberichterstattung als Datenbasis sowie auf die Literaturstudie wird in den folgenden Teilkapiteln näher eingegangen.

2.1.1.1 Handwerkszählung

Bei der Handwerkszählung handelt es sich um das Kernstück der gesamten Handwerksstatistik. Diese gesetzlich verordneten Erhebungen wurden seit 1949 in unregelmäßigen Abständen bundesweit durchgeführt: So erfolgte die zweite Handwerkszählung bereits im Jahr 1956 und weitere in den Jahren 1963, 1968, 1977 und 1995. Der große zeitliche Abstand zwischen den beiden letzten Zählungen und methodische Unterschiede (z. B. kleinere Änderungen der Anlage A der Handwerksordnung) sorgten für zum Teil beträchtliche Abweichungen. So lagen laut Statistischem Bundesamt die für das Jahr 1995 im Rahmen des Schätzverfahrens ermittelten Beschäftigten- und Umsatzwerte der Handwerksberichterstattung für das frühere Bundesgebiet im Vergleich um rund 20 % unter den Werten der nach 18 Jahren erneut durchgeführten Handwerkszählung (Veldhues 1998: 11).

Handwerkszählungen sind Totalerhebungen, für die vom Gesetzgeber Auskunftspflicht angeordnet wurde, um damit sicherzustellen, dass die Ergebnisse der Erhebung vollständig und zuverlässig sind.²⁰ Erhebungsbereich der Handwerkszählung ist das Handwerk, abgegrenzt durch das formale Kriterium der Eintragung einer Einheit in die Handwerksrolle. Grundsätzlich ist die Handwerkszählung, soweit sie das selbstständige Handwerk betrifft, eine Unternehmenserhebung. Das Unternehmen ist dabei definiert als die kleinste rechtlich selbstständige Einheit, die aus handels- und/oder steuerrechtlichen Gründen Bücher führt und den Ertrag ermittelt. Neben den selbstständigen Handwerksunternehmen werden jedoch auch handwerkliche Nebenbetriebe als unselbständiger Teil eines Unternehmens, der gegenüber Dritten Tätigkeiten gemäß der Anlage A der Handwerksordnung ausübt, erfasst. Darstellungseinheiten der Handwerkszählung sind also Unternehmen und handwerkliche Nebenbetriebe. Für andere Einzelbetriebe des Hand-

²⁰ Vgl. den Diskettensatz des Statistischen Bundesamts mit einer ausführlichen methodischen Erläuterung der Handwerkszählung (StBA 1996), auf die sich die folgenden Absätze stützen.

werks werden dagegen keine Daten nachgewiesen, auch wenn die Betriebsstätte fernab des Unternehmenssitzes liegt.

Die wichtigste Aufgabe der Handwerkszählungen ist es, aktuelle Strukturdaten über das Handwerk in Deutschland in tiefer systematischer und regionaler Gliederung bis zu einzelnen Kreisen und Gemeinden bereitzustellen. Die in der Handwerkszählung 1995 erfassten Erhebungsmerkmale sind laut § 4 des Handwerksstatistikgesetzes:

- Anzahl der Arbeitsstätten eines Unternehmens,
- Rechtsform (Einzelunternehmen, GbR, OHG, KG, GmbH und Co. KG, GmbH, sonstige Rechtsform),
- Gründungs- oder Übernahmejahr,
- tätige Personen und ihre Stellung im Unternehmen (Inhaber, unbezahlt mit-helfende Familienangehörige, angestellte Meister, kaufmännische Angestell-te, Gesellen, an- und ungelernte Arbeiter, Auszubildende),
- Löhne und Gehälter, gesetzliche Sozialkosten,
- Umsatz nach Umsatzarten (Handwerks-, Handels-, übriger Umsatz),
- Umsatz nach Absatzrichtung (private, gewerbliche, öffentliche Auftraggeber, Ausland).

Als zwei Erhebungsmerkmale, die eine Differenzierung nach den zwei Nomen-klaturen (vgl. Kapitel 2.2) erlauben, kommen hinzu:

- Gewerbebezweig (nach Anlage A der Handwerksordnung),
- wirtschaftliche Tätigkeit (Waren, Dienstleistungen zur Bestimmung des Wirt-schaftszweiges nach WZ 93).²¹

Im Gegensatz zu den meisten anderen Wirtschaftsstatistiken steht bei einer Handwerkszählung nicht ein bestimmter Wirtschaftsbereich im Mittelpunkt, wie et-wa das Produzierende Gewerbe. Handwerkszählungen sind vielmehr bereichs-übergreifende Erhebungen, wobei die einzelnen Wirtschaftsbereiche jedoch nicht vollständig erfasst werden, sondern nur insoweit, als die zugehörigen Einheiten zum Handwerk zählen. Beispielsweise werden Bäcker (Handwerk) erfasst, nicht aber Brotfabriken (Industrie). Die Einteilung der Wirtschaft in einzelne Wirtschaft-zweige wird somit um eine Einteilung in Handwerk und Nicht-Handwerk ergänzt.

²¹ Bei der Datenanalyse nach Gewerbebezweigen ist jedoch zu beachten, dass zum Zeitpunkt der Handwerkszählung 1995 noch die alte Systematik mit 127 Gewerbebezweigen in Kraft war.

Insgesamt können Handwerkszählungen als eine „Inventur“ des Handwerks bezeichnet werden, das mit seiner klein- und mittelbetrieblichen Struktur einer der großen und auch typischen Bereiche des gewerblichen Mittelstandes ist. Die Ergebnisse dieser Inventur können für viele Zwecke herangezogen werden: So kann sich zum Beispiel der Gesetzgeber bei wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen auf sie stützen. Auch die Organisationen des Handwerks²² und die handwerksrelevanten Gewerkschaften²³ sind bei ihrer Arbeit im politischen Raum und ihrer organisationspolitischen Arbeit auf differenzierte und zuverlässige Informationen angewiesen. Wegen der Ausweisung von Ergebnissen auf kleinräumiger Ebene stellen die Daten auch für regional- und kommunalpolitische Weichenstellungen „eine äußerst wichtige Informationsgrundlage dar“ (Müller 2003: 23). Schließlich kann die Wirtschaft selbst die Daten aus der Handwerkszählung nutzen und zum Beispiel Marktanalysen erstellen.

2.1.1.2 Handwerksberichterstattung

Die Handwerksberichterstattung ist eine repräsentative Erhebung bei selbstständigen Handwerksunternehmen. Sie beruht auf einer vierteljährlichen Stichprobenerhebung, deren Ergebnisse auf Länder- und auf Bundesebene veröffentlicht werden. Die Handwerksberichterstattung dient hauptsächlich der laufenden Beobachtung der kurzfristigen wirtschaftlichen Entwicklung bzw. der konjunkturellen Lage im Handwerk. Gleichzeitig können mit der Handwerksberichterstattung aber auch langfristige Strukturveränderungen im Handwerk frühzeitig aufgezeigt werden (Veldhues 1998: 11). Erhebungsbereich ist lediglich das selbstständige Vollhandwerk, nicht in die Erhebung einbezogen sind die handwerklichen Nebenbetriebe und die Unternehmen des handwerksähnlichen Gewerbes. Erhebungsmerkmale sind der Umsatz (im abgelaufenen Quartal), die Zahl der tätigen Personen, das hauptsächlich ausgeübte Gewerbe nach Anlage A der Handwerksordnung sowie die ausgeübten wirtschaftlichen Tätigkeiten und deren Schwerpunkt. Bei der Handwerksberichterstattung werden also wie bei der Handwerkszählung zwei Nomenklaturen herangezogen. Zum einen werden die Merkmale Beschäftig-

²² Von der Kreisebene (Kreishandwerkerschaft, Innungen) über die regionale Ebene (Handwerkskammer) und die Landesebene (Handwerkstag, Fachverbände) bis zur Bundesebene (Deutscher Handwerkskammertag, Zentralverband des Deutschen Handwerks).

²³ Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) und die Handwerksgewerkschaften IG Metall, IG BAU, NGG, ver.di, IG BCE.

te und Umsatz jeweils als Indexzahlen in berufsständischer Gliederung (für die sieben Gewerbegruppen und für ausgewählte Gewerbebezüge)²⁴ nachgewiesen, zum anderen in wirtschaftssystematischer Gliederung (Wirtschaftszweige nach WZ 93). Der Ergebnismachweis erfolgt jedoch nur für ausgewählte Wirtschafts- und Gewerbebezüge, auf die laut Handwerkszählung 1995 jedoch rund 91 % der Beschäftigten und knapp 90 % des Umsatzes entfielen (Veldhues 1998: 13).

2.1.1.3 Literaturlauswertung

Bei der die Datenanalyse flankierenden Literaturlauswertung wurden neuere Befunde aus „handwerksrelevanter“ Forschung und Praxis zum Themenkreis Handwerkswirtschaft, Regionalentwicklung, regionale Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung sowie zu den Herausforderungen und Perspektiven für das Handwerk systematisch gesammelt und ausgewertet. Dazu gehörte sowohl die Sichtung von Publikationen der im Deutschen Handwerksinstitut (DHI) zusammengeschlossenen Forschungsstellen, im wesentlichen des itb Karlsruhe (Institut für Technik der Betriebsführung), des SfH Göttingen (Seminar für Handwerkswesen) und des HPI Hannover (Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik),²⁵ als auch die Auswertung weiterer Studien wissenschaftlicher Institute mit „KMU- bzw. Handwerksrelevanz“, wie z. B. des ISF München (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung), des ifm Mannheim (Institut für Mittelstandsforschung), der Akademie für Technikfolgenabschätzung Baden-Württemberg und verschiedener Hochschul institutes.²⁶ Daneben stützte sich die Literaturlauswertung auf weitere Analysen von Wirtschaftsforschungsinstitutionen, z. B. „Wirtschaftslage Handwerk“ von Creditreform, und Banken, z. B. „Branchenrating Handwerk“ der Landesbanken, „Mittelstandsstudien“ der DZ-Bank (Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank), sowie verschiedene Studien der DtA (Deutsche Ausgleichsbank) und KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau). Eine wichtige Rolle spielten auch die Ergebnisse der baden-württembergischen Enquête-Kommission Mittelstand (LT-BW 2000) sowie Publikationen der Handwerksorganisationen und der Gewerkschaften.

²⁴ Teilweise sind dabei mehrere Handwerke zu einer Position zusammengefasst.

²⁵ Z. B. itb: Baumann, Heinen, Holzbach 2001. SfH: König 2000; Kucera 2001; Müller 2002; SfH 2001. HPI: Koschorke 2002; Büniger, Koschorke, Marscheider-Weidemann 2002.

²⁶ Z. B. ISF: Mendius, Schütt 2002; Mendius, Weimer 1999. ifm: Fehrenbach 1999; Leicht, Fehrenbach, Strohmeyer 1999. AfTA: Hampel, Schneider, Spurk 2002.

2.1.2 Expertengespräche

Die Ergebnisse der Sekundäranalysen wurden ergänzt um Gespräche mit forschungsfeldrelevanten Experten und um Diskussionen in entsprechenden Workshops. Die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews und der Workshops dienten in erster Linie dazu, die aus der Literaturstudie und Datenanalyse abgeleiteten Thesen, Entwicklungstrends, Herausforderungen und Handlungsfelder kritisch zu hinterfragen bzw. qualitativ zu unterfüttern.²⁷

Expertengespräche gehören zur Gruppe der qualitativen Interviews und damit zum breiten Spektrum der Methoden qualitativer Sozialforschung (Lamnek 1989). Qualitative Interviews zeichnen sich erhebungstechnisch dadurch aus, dass sie nicht standardisiert sind und offene Fragen gestellt werden.

„Bei den qualitativen Interviews handelt es sich um eine weitestgehend offene Gesprächstechnik, bei der der Interviewer anregend-passiv bleibt und dem zu Interviewenden die aktive Steuerung des Gesprächs zufällt“ (Lamnek 1989: 69).

Die Frage, wer als Experte gilt, ist in erster Linie vom Forschungsinteresse abhängig. Im allgemeinen ist ein Experte jemand, der als Funktionsträger oder Repräsentant einer Organisation oder Institution über einen privilegierten Zugang zu Informationen über einen bestimmten Bereich verfügt (Meuser, Nagel 2002: 73). In der vorliegenden Arbeit wurden Vertreter von Handwerksorganisationen, Gewerkschaften und der Handwerkswirtschaft in den untersuchten Regionen, weitere regionale Akteure und Entscheidungsträger aus Regionalpolitik und Wirtschaftsförderung sowie Vertreter handwerksbezogener Forschung und überregionaler handwerksrelevanter Organisationen als Experten angesprochen.

Die Interviewführung orientierte sich an einem offenen Leitfaden, wobei hier im Sinne des nicht-standardisierten Interviews weniger die konkrete Frage als vielmehr ihre Funktion als Strukturierungshilfe im Vordergrund stand (Meuser, Nagel 2002: 77). Der Gesprächsleitfaden diente somit in erster Linie der thematischen Organisation und der Stütze des Gedächtnisses (Gretsch, Koch 1994: 28). Die leitfadengestützten Interviews mit Schlüsselpersonen sollten die in der Literaturrecherche und Datenanalyse vorgefundenen Entwicklungstrends und Aussagen zum Forschungsfeld sowie die hieraus ableitbaren Handlungsbedarfe kritisch beleuch-

²⁷ Einen aktuellen Überblick zu theoretischen Konzepten, Techniken und Anwendungsfeldern von Experteninterviews leistet der Sammelband „Das Experteninterview“ (Bogner et al. 2002).

ten und qualitativ unterfüttern. Darüber hinaus hatte die qualitative Vorgehensweise zum Ziel, „verborgenes Wissen“ (tacit knowledge) maßgeblicher Akteure aufzuschließen, das mit standardisierten Befragungen nicht zu erfassen ist.

Für die Gespräche musste über die Frage der Datenaufzeichnung entschieden werden. In Experteninterviews ist es im Vergleich zu anderen qualitativen Interviews weniger wichtig, die Gespräche mitzuschneiden und zu transkribieren (Aring 1995: 568). Um eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre zu erreichen und möglichst umfassend informiert zu werden, wurde deshalb auf Tonbandaufzeichnungen bewusst verzichtet. Die einzelnen Themen des Gespräches wurden stichwortartig mitgeschrieben und direkt im Anschluss an das Gespräch durch ein Gedächtnisprotokoll vervollständigt. Der nächste Schritt war die thematische Strukturierung und Zusammenfassung der handschriftlichen Aufzeichnungen zu Gesprächsprotokollen für die weitere Auswertung. „Zitierwürdige“ Aussagen wurden schon während des Gesprächsverlaufs wörtlich mitgeschrieben, so dass in die vorliegende Arbeit auch Zitate der Experten einfließen.²⁸ Die Expertenzitate dürfen keinesfalls als Belegstellen aufgefasst werden, wie es bei der zitierten wissenschaftlichen Literatur der Fall ist. Sie werden lediglich dazu verwendet, die Interpretationen plausibler zu machen (Aring et al. 1989: 151).

Im Projektverlauf wurden insgesamt mehr als 50 Expertengespräche durchgeführt, davon 25 mit „Handwerks-“ und mit regionalen Akteuren der Region Stuttgart, jeweils acht in den Regionen Mannheim und Reutlingen, zehn mit auf die Bundes- bzw. Landesebene orientierten handwerkspolitischen Akteuren sowie fünf mit Vertretern handwerksorientierter Forschung. In der Regel fanden die Gespräche mit einem Experten für Handwerk bzw. regionale Wirtschaftsförderung statt, teilweise waren es auch kleinere Gesprächsrunden mit zwei und mehr Gesprächspartnern der besuchten Institution, so dass insgesamt mit mehr als 70 Experten diskutiert werden konnte. Besonders in der Region Stuttgart wurden nach der ersten Erkundungsphase auch Gespräche mit stärkerer Orientierung auf Handlungsfelder und Umsetzungsthemen durchgeführt, z. B. mit Wirtschaftsförderungseinrichtungen, Kreishandwerkerschaften und Fachverbänden. Die Gespräche in den Regionen Mannheim und Reutlingen sind dagegen eher als explorative Gespräche mit Vertretern der Handwerkskammern, Gewerkschaften sowie regionaler Politik und Wirtschaftsförderung zu charakterisieren.

²⁸ Die anonymisierten Zitate befragter Experten sind im Text eingerückt und in kursiver Schrift mit der Quellenangabe „Exp.“ dokumentiert.

Bei den Expertengesprächen standen – neben der Untersuchung von Veränderungsdynamiken und Potenzialen, der Ermittlung qualitativer Entwicklungstrends und -perspektiven für das Handwerk insgesamt und im speziellen für einzelne Gewerke – die Themenbereiche regionale Rahmenbedingungen, Problemlagen und Herausforderungen für das regionale Handwerk, Handwerkspolitik sowie regionalpolitische Handlungsfelder im Vordergrund. Gleichzeitig sollten – speziell in der Region Stuttgart – regionale Ansätze für die Umsetzungsphase des Projekts eruiert werden sowie Ansprech- oder „Bündnispartner“ für die Umsetzung gewonnen werden. Insgesamt dienten die Gespräche also in erster Linie zur Informationsgewinnung, aber bei vielen regionalen Ansprechpartnern waren sie auch in der Funktion der Projektpräsentation, der Kontaktaufnahme und Erschließung von weiteren Akteuren wichtig. Damit können die Expertengespräche von der Anlage her auch als „aktivierende Befragung“ handwerksrelevanter Akteure in lokalen und regionalen Institutionen bezeichnet werden. Die Ergebnisse der Expertengespräche fließen in die folgenden Kapitel ein, schwerpunktmäßig werden sie im vierten Kapitel vorgestellt.

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen der ersten Projektphase (Sekundäranalyse, Expertengespräche) wurden in einem Zwischenbericht zusammengefasst, der bei der zweiten Sitzung des Projektbeirats²⁹ im Herbst 2001 präsentiert und diskutiert wurde. Weiterführend wurden bei der zweiten und dritten Sitzung des Projektbeirats die aus Ergebnissen der empirischen Phase abgeleiteten Handlungsfelder zur Diskussion gestellt, konkretisiert und gewichtet. Hier spielten insbesondere Themen wie die Entwicklung der Humanressourcen im Handwerk (vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und des sich abzeichnenden verschärften Fachkräftemangels), Möglichkeiten von Handwerksbetrieben bei der Markterschließung neuer und innovativer Produkte sowie Chancen durch die Kooperation von Betrieben eine Rolle.

Eine weitere Ergänzung zu den Expertengesprächen stellten in der Umsetzungsphase des Projekts durchgeführte, themenspezifische Workshops dar. Bei diesen „Werkstattgesprächen“ wurden mit regionalen Akteuren aus Kammern, Innungen, Gewerkschaften, Wirtschaftsförderung und Regionalpolitik Umsetzungs-ideen gesammelt und Handlungsfelder konkretisiert und konzeptionalisiert. Neben ihrer Funktion als Plattform für themenspezifische Aktivitäten sollten in den Work-

²⁹ Der Projektbeirat setzte sich aus jeweils ca. fünf (Handwerks-)Experten aus den Bereichen Wissenschaft, Regionalpolitik, Handwerksorganisation und Gewerkschaften zusammen.

shops also handwerksbezogene Handlungsfelder für die Regionalpolitik zur Diskussion gestellt und Instrumente für die Wirtschaftsförderung entwickelt werden.

2.2 Differenzierung des Handwerks – Handwerkssystematik

Im Zusammenhang mit Statistiken über das Handwerk kommt es häufig zu Verständnisschwierigkeiten. Diese beginnen mit der Frage, was genau unter „Handwerk“ zu verstehen ist, und setzen sich fort bei dem Begriff „Gewerbe“, wobei hier der Unterschied zum „Wirtschaftszweig“ oft nicht bekannt ist. Diese Begriffe sollen daher im folgenden näher erläutert werden.

Für Zwecke der Beobachtung und Analyse des Wirtschaftsgeschehens ist es international üblich, Wirtschaftsbereiche nach ihrem Output, also den überwiegend hergestellten oder gehandelten Waren bzw. den erbrachten Dienstleistungen abzugrenzen. Obergruppen dieser Systematik sind die Bereiche Landwirtschaft, Produzierendes Gewerbe sowie Handel und Dienstleistungen. Diese Bereiche sind insoweit homogen, als es bei ihnen jeweils um die Produktion von Gütern oder um den Handel mit Waren bzw. um die Erbringung von Dienstleistungen geht. Bei der Handwerkswirtschaft ist die „klassische“ Abgrenzung jedoch grundsätzlich anders angelegt. Die in der Handwerksordnung (Anlage A) festgelegte Differenzierung des Handwerks nach Gewerbebranchen wird nicht über den Output definiert, sondern sie orientiert sich am Beruf (Abele, Schwarz 1998: 84).

Bei Handwerkszählung und Handwerksberichterstattung werden daher zwei Nomenklaturen herangezogen, die beide sowohl als Erhebungs- als auch als Darstellungsklassifikation dienen (Veldhues 1998: 12, vgl. Veldhues 1995: 111). Ein einzelnes Handwerksunternehmen lässt sich damit sowohl einem Gewerbe- als auch einem Wirtschaftszweig zuordnen, ohne dass allerdings zwischen beiden Systematiken ein eindeutiger Zusammenhang bestehen muss. Ein Tischler beispielsweise zählt nach der Handwerksordnung immer zur Gruppe des Holzgewerbes. Bei der Zuordnung zu einem Wirtschaftszweig kommen dagegen – abhängig vom tatsächlichen Tätigkeitsschwerpunkt – mehrere Möglichkeiten in Frage (vgl. KfW 2001a; StBA 1996; Abel et al. 2001):

- Wird der Großteil der Bruttowertschöpfung durch den Einbau fremdbezogener Bauteile aus Holz erzielt, gehört die Einheit zum Baugewerbe (Bautischlerei – WZ 93-Viersteller 4542).

- Werden ausschließlich Möbel hergestellt, ist die Einheit dem Verarbeitenden Gewerbe (Herstellung von Möbeln – WZ 93-Dreisteller 361) zuzuordnen. Gleiches gilt, wenn die Produktion von Särgen aus Holz den Schwerpunkt bildet (innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes wäre diese Einheit aber nicht der Herstellung von Möbeln zuzuordnen, sondern dem Holzgewerbe, Veredlung von Holzwaren – WZ 93-Viersteller 2051).
- Werden schließlich fremdbezogene Kucheneinrichtungen verkauft, verbunden mit dem fachgerechten Einbau der Küchen, und wird die Bruttowertschöpfung hauptsächlich durch den Verkauf erzielt, so gehört die Einheit zum Einzelhandel mit Möbeln (WZ 93-Fünfsteller 52441).

Neben diesen beiden Nomenklaturen gibt es weitere Möglichkeiten einer Differenzierung der Handwerksbereiche. Besonders wichtig im Zusammenhang mit regionalökonomischen Fragestellungen ist die vom Göttinger Seminar für Handwerkswesen (SfH) entwickelte Differenzierung von Handwerksgruppen, auf die weiter unten näher eingegangen wird. Eine weitere Möglichkeit einer größeren Differenzierung des Handwerks, die hier nicht weiter behandelt wird, ist beispielsweise die Gliederung nach den drei Bereichen investitionsorientierte, bauorientierte und konsumorientierte Handwerke (z. B. IG Metall 2000).

2.2.1 Klassifikation nach Gewerbezweigen und Gewerbegruppen

Die Gewerbezweigklassifikation als eine der beiden Nomenklaturen der Handwerkszählung und Handwerksberichterstattung ergibt sich aus der Handwerksordnung. Sie ermöglicht eine Darstellung der Ergebnisse von Handwerksstatistiken, wie sie zum Beispiel von den Organisationen des Handwerks vorwiegend benötigt wird, indem die Angaben eines Unternehmens bzw. eines handwerklichen Nebenbetriebes dem hauptsächlich ausgeübten Gewerbezweig zugeordnet werden.

Zum deutschen Handwerk zählen nach der Legaldefinition des Handwerks diejenigen Gewerbebetriebe, die „handwerksmäßig“ betrieben werden und zu einem der Gewerbezweige gehören, die in der Anlage A zur Handwerksordnung aufgeführt sind (§ 1 Handwerksordnung). Anders als in den meisten europäischen Ländern definieren also nicht Betriebsgröße, Beschäftigtenzahl oder Umsatzhöhe die Zugehörigkeit zum Handwerk. Die Anlage A zur Handwerksordnung unterscheidet sieben Gruppen von Handwerksgewerben. Zum Zeitpunkt der Handwerkszählung umfasste das „Verzeichnis der Gewerbe, die als Handwerk betrieben werden können“ 127 Gewerbezweige, durch die Novellierung der Handwerksordnung im Jahre 1998 sank die Anzahl der Gewerbezweige auf 94. Bei diesen Gewerben handelt

es sich um Berufe, zu deren Ausübung bestimmte Tätigkeiten gehören, die wiederum spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten voraussetzen. Diese Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, auch als Berufsbilder bezeichnet, werden in Rechtsverordnungen durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft festgelegt. Im folgenden sind die Gewerbegruppen aufgelistet, denen Beispiele für Gewerbebezüge zugeordnet sind (nach der Novellierung):

- I. **Gruppe der Bau- und Ausbaugewerbe** (15 Gewerbebezüge, z. B. Maurer und Betonbauer, Zimmerer, Maler und Lackierer, Straßenbauer)
- II. **Gruppe der Elektro- und Metallgewerbe** (22 GZ, z. B. Metallbauer, Karosserie- und Fahrzeugbauer, Kfz-Techniker, Elektrotechniker, Feinwerkmechaniker, Informationstechniker, Installateur und Heizungsbauer)
- III. **Gruppe der Holzgewerbe** (9 GZ, z. B. Tischler, Parkettleger, Modellbauer)
- IV. **Gruppe der Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe** (10 GZ, z. B. Damen- und Herrenschneider, Weber, Schuhmacher, Raumausstatter)
- V. **Gruppe der Nahrungsmittelgewerbe** (6 GZ, z. B. Bäcker, Fleischer)
- VI. **Gruppe der Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege sowie der chemischen und Reinigungsgewerbe** (9 GZ, z. B. Augenoptiker, Orthopädietechniker, Zahntechniker, Friseure, Textilreiniger, Gebäudereiniger)
- VII. **Gruppe der Glas-, Papier-, keramischen und sonstigen Gewerbe** (23 GZ, z. B. Glaser, Fotografen, Buchdrucker, Geigenbauer, Vergolder)

Die erwähnte Straffung der Anlage A der Handwerksordnung wurde durch Zusammenlegung von Gewerbebezügen³⁰ und durch Überführung einiger im Laufe der Zeit unbedeutend gewordener Gewerbebezüge in die Anlage B erreicht, die nunmehr 57 „Gewerbe, die handwerksähnlich betrieben werden können“ umfasst.³¹ Mit der Neuordnung war die Absicht verbunden, Handwerke mit einem breiten Leistungsangebot „aus einer Hand“ zu schaffen.

³⁰ Als wichtigste Zusammenlegungen lassen sich festhalten: (1) Maurer, Beton- und Stahlbetonbauer und Feuerungs- und Schornsteinbauer zum neuen Gewerbebezug Maurer und Betonbauer, (2) Maschinenbaumechaniker, Werkzeugmacher, Dreher und Feinmechaniker zum Feinwerkmechaniker, (3) Kfz-Mechaniker und Kfz-Elektriker zum Kraftfahrzeugtechniker, (4) Gas- und Wasserinstallateure und Zentralheizungs- und Lüftungsbauer zum Installateur und Heizungsbauer, (5) Elektroinstallateur, Elektromechaniker und Fernmeldeanlageelektroniker zum Elektrotechniker (vgl. Schwarz 1999: 376). Neu in die Anlage A wurde lediglich der Gewerbebezug Gerüstbauer aufgenommen, der zuvor der Anlage B zugeordnet war.

³¹ Z. B. wurden 1998 die (vormaligen) Vollhandwerke Bürsten- und Pinselmacher, Handschuhmacher und Gerber aus der Anlage A in die Anlage B überführt. Das in der Anlage B definierte handwerksähnliche Gewerbe besteht heute aus 57 Sparten (zum Zeitpunkt der Zählung im handwerksähnlichen Gewerbe 50 Gewerbebezüge).

2.2.2 Klassifikation nach Wirtschaftszweigen

Eine Beschränkung der Handwerkszählung auf die Gewerbezweigklassifikation hätte jedoch bedeutet, dass deren Ergebnisse für die amtliche Wirtschaftsstatistik, die sich grundsätzlich der Wirtschaftszweigklassifikationen zur Darstellung von Ergebnissen bedient, nicht weiter verwertbar wären. Deshalb muss das Handwerk auch der konventionellen Systematik der Wirtschaftsstatistik zugeordnet werden, wenn man die Vergangenheit und die Zukunft des Handwerks mit der Entwicklung der anderen Branchen vergleichen will (Ax 1997: 58). Auch eine internationale Vergleichbarkeit der Ergebnisse wäre nicht gegeben gewesen, da es sich bei der Gewerbezweigklassifikation um eine ausschließlich auf nationaler Ebene verwendete Nomenklatur handelt. Daher wird bei Handwerkszählungen traditionell eine zweite Nomenklatur in Form einer Wirtschaftszweigklassifikation zugrunde gelegt. Bei der Handwerkszählung 1995 handelte es sich dabei um die Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 1993 (WZ 93).³² Diese beruht auf der NACE Rev. 1, die ab dem Berichtsjahr 1995 innerhalb der Europäischen Union die verbindliche Erhebungs- und Darstellungsklassifikation für Wirtschaftsstatistiken ist. In den nach Wirtschaftszweigen gegliederten Veröffentlichungstabellen der Handwerkszählung 1995 werden 161 ausgewählte Wirtschaftszweige nachgewiesen.

2.2.3 Gliederung nach Handwerksgruppen

Für eine aussagefähige, differenzierte Analyse von Strukturen und Entwicklungen der Handwerkswirtschaft und von Interdependenzen zwischen regionaler Wirtschaftsstruktur und regionaler Handwerksstruktur ist eine geeignete, problembezogene Untergliederung des Handwerks sehr wichtig. Ziel einer solchen Differenzierung des Wirtschaftsbereichs Handwerk muss es sein, in sich relativ homogene Gruppen zu bilden, also Handwerksgruppen, die jeweils ähnlichen Angebots- und Nachfragebedingungen unterliegen. Eine entsprechende, eigens entwickelte Differenzierung des Handwerks nach Handwerksgruppen verwendet das Seminar für Handwerkswesen (Universität Göttingen) bei regionalwirtschaftlichen Studien (vgl. Müller, Mecke 1997; Rudolph, Müller 1998; Müller 2000). Die Forschungs-

³² Vgl. StBA 2000 für eine detaillierte Übersicht zur WZ 93.

gruppe des SfH verwendet in der Regel nicht die sieben Gewerbegruppen der Handwerksordnung, weil darin Handwerkszweige zusammengefasst sind, die beispielsweise stark differierenden Nachfragebedingungen unterliegen. Insbesondere gehören zur größten Gewerbegruppe, den Elektro- und Metallgewerben, nach diesem Kriterium sehr unterschiedliche Gewerbebezüge:³³

- Feinwerkmechaniker, die primär für den gewerblichen Bedarf arbeiten,
- Installateure und Heizungsbauer, vorwiegend im Ausbaubereich tätig,
- Uhrmacher, die heute überwiegend ein Handelshandwerk darstellen.

Ähnliche Schwierigkeiten der wirtschaftssystematischen Zuordnung wie schon beim bereits beschriebenen Beispiel „Tischler“ zeigen sich beim Gewerbebezug Metallbauer: Unternehmen dieses Gewerbebezugs können wirtschaftssystematisch sowohl zur „Herstellung von Metallerzeugnissen“ als auch zum „Maschinenbau“ oder zur „Bauinstallation“ gehören. Eine andere Zuordnungsproblematik zeigt sich bei den Elektrotechnikern: Bei der WZ 93 sind diese dem „Ausbaugewerbe“ zugeordnet, bei den Gewerbegruppen der Handwerksordnung gehören sie zum „Elektro- und Metallgewerbe“ und nicht zum „Bau- und Ausbaugewerbe“.

Die vom SfH herangezogenen Kriterien für die Bildung von Handwerksgruppen sind zum einen die Leistungsart (Produktion, Dienstleistung, Handel), zum anderen die Abnehmerstruktur (Private, gewerbliche Unternehmen) von Handwerksunternehmen. Die beste Basis für die konkrete Zuordnung der Handwerksunternehmen zu Handwerksgruppen bietet die Wirtschaftszweigsystematik (Müller, Mecke 1997: 386), wie bei den im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit analysierten Daten nach den Handwerksgruppen vorgenommen. Die entsprechenden Datensätze für die Bundesrepublik Deutschland, die alten Bundesländer sowie die Kreise in Baden-Württemberg und Bayern stellte dankenswerterweise Dr. Klaus Müller vom Seminar für Handwerkswesen zur Verfügung.

³³ „Es leuchtet unmittelbar ein, dass diese Zweige derart unterschiedlichen Einflüssen ausgesetzt sind, dass eine Zusammenfassung zu einer Gruppe nicht sinnvoll erscheint“ (Rudolph, Müller 1998: 153).

In den meisten Forschungsarbeiten des SfH und bei vorliegender Arbeit werden neun Handwerksgruppen gebildet,³⁴ die in sich – im Vergleich zu den HwO-Gewerbegruppen – relativ homogen sind (Rudolph, Müller 1998: 153):³⁵

- **Produzierende Handwerke für den gewerblichen Bedarf** (z. B. Feinwerkmechaniker, Kälteanlagenbauer, Elektromaschinenbauer)
- **Produzierende Handwerke für den privaten Bedarf** (bzw. speziellen Konsumbedarf) (z. B. Gold- und Silberschmiede, Damen- und Herrenschnneider, Musikinstrumentenmacher)
- **Nahrungsmittelhandwerke** (z. B. Bäcker, Fleischer, Konditoren)
- **Kfz-Handwerke** (z. B. Kraftfahrzeugtechniker, Vulkaniseure und Reifenmechaniker)
- **Handels- und Reparaturhandwerke** (z. B. Informationstechniker, Uhrmacher, Schuhmacher)
- **Dienstleistungshandwerke für den privaten Bedarf** (z. B. Friseure, Textilreiniger)
- **Dienstleistungshandwerke für den gewerblichen Bedarf** (z. B. Gebäudereiniger)
- **Ausbauhandwerke** (z. B. Elektrotechniker, Installateur und Heizungsbauer, Maler und Lackierer)
- **Bauhauptgewerbe** (z. B. Maurer und Betonbauer, Straßenbauer, Zimmerer)

³⁴ Bei einer neueren Publikationen des SfH kommen als zehnte Gruppe die Gesundheitshandwerke (z. B. Augenoptiker, Zahntechniker) und als elfte Gruppe das handwerksähnliche Gewerbe hinzu (Müller 2000).

³⁵ Obwohl die Handwerksgruppen mittels der Wirtschaftszweige (WZ 93) aggregiert sind, werden zur Illustration jeweils eindeutig zuordnungsbare Gewerbebezüge angefügt.

2.3 Regionen für den Vergleich von Handlungsstrukturen

Ein wesentlicher Baustein der empirischen Phase des Projekts ist die Berücksichtigung von Differenzierungen in der Entwicklung und in Strukturen des Handwerks in verschiedenen Regionen. Die Auswahl der hier betrachteten Regionen erfolgte nach den Kriterien, dass diese Regionen unterschiedlichen Struktur- und Entwicklungstypen entsprechen und dass Strukturuntersuchungen vorliegen, auf die im Rahmen des Projektes Bezug genommen werden kann. Zudem bestanden in einem Teil der Regionen bereits vor Beginn des Projekts Kooperationsbeziehungen zu relevanten Akteuren.

Untersuchungsräume waren schwerpunktmäßig die drei ausgewählten baden-württembergischen Regionen Stuttgart, Mannheim und Reutlingen/Neckar-Alb, dazu kam die Region München als Referenzregion. Der Zuschnitt der Untersuchungsregionen war im Falle der Regionen Stuttgart und Mannheim unproblematisch, weil hier die Handwerkskammerbezirke der jeweiligen Raumordnungsregion bzw. der politischen Region entsprechen. Dagegen umfassen im Falle von Reutlingen und München/Oberbayern die Handwerkskammerbezirke größere Gebiete als die Raumordnungsregionen: Die Region Reutlingen/Neckar-Alb entspricht zwar dem Handwerkskammerbezirk Reutlingen, ist aber um die Landkreise Sigmaringen und Freudenstadt größer als die Raumordnungsregion Neckar-Alb. Der Handwerkskammerbezirk München/Oberbayern ist mit knapp 35.000 Handwerksunternehmen und mehr als 330.000 Handwerksbeschäftigten deutlich größer als die baden-württembergischen Bezirke. Als Referenzregion wurde daher die Planungsregion München herangezogen, die der bayerischen Planungsregion 14 entspricht. In dieser die Landeshauptstadt und acht umliegende Kreise umfassenden Region München sind in knapp 19.000 Handwerksunternehmen knapp 200.000 Personen beschäftigt. Sie ist damit deutlich kleiner als der Handwerkskammerbezirk München/Oberbayern und entspricht von der Größenordnung nach Handwerkskennziffern her fast der Region Stuttgart. Da für einige der untersuchten Merkmale lediglich Daten für die Ebene der Handwerkskammerbezirke vorliegen, musste hier – wie im Einzelfall dann vermerkt – der gesamte Bezirk München/Oberbayern in den Vergleich eingehen.

Die einzelnen Landkreise in den vier Regionen weisen eine breite Streuung von Strukturtypen nach der Klassifikation des Bundesamts für Bauwesen und Raumordnung auf (BBR 1997; BBR 1999): Das Spektrum der siedlungsstrukturellen Kreistypen reicht von Kernstädten in Agglomerationsräumen über hochverdichtete Kreise, verdichtete Kreise und ländliche Kreise in den Agglomerationsräumen bis

hin zu Kernstädten, verdichteten Kreisen und ländlichen Kreisen in verstädterten Räumen. Damit ist die Mehrzahl der Kreistypen vertreten, nur die ländlichen Räume mit zwei Kreistypen fehlen bei der Regionsauswahl wie aber auch in Baden-Württemberg insgesamt.

Raumtypen	Kreistypen
Agglomerationsräume (Raumtyp 1)	Kernstädte (Kreistyp 1): Stuttgart; Mannheim, Heidelberg, München (Stadtkreis) Hochverdichtete Kreise (Kreistyp 2): Böblingen, Esslingen, Göppingen, Ludwigsburg, Rems-Murr; Rhein-Neckar-Kreis, Fürstenfeldbruck, München (Landkreis) Verdichtete Kreise (Kreistyp 3): Dachau, Ebersberg, Freising, Starnberg Ländliche Kreise (Kreistyp 4): Neckar-Odenwald-Kreis, Erding, Landsberg am Lech
Verstädterte Räume (Raumtyp 2)	Kernstädte (Kreistyp 5) Verdichtete Kreise (Kreistyp 6): Reutlingen, Tübingen, Zollernalbkreis Ländliche Kreise (Kreistyp 7): Freudenstadt, Sigmaringen
Ländliche Räume (Raumtyp 3)	Ländliche Kreise (höhere Dichte) (Kreistyp 8) Ländliche Kreise (geringere Dichte) (Kreistyp 9)

Tabelle 2-1: Siedlungsstrukturelle Raum- und Kreistypen

Quelle: Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR 1997)

Zwar repräsentieren die Untersuchungsregionen keinen Querschnitt von Wirtschaftsregionen Deutschlands, trotzdem sind der Intention des Projekts entsprechend unterschiedlich strukturierte Regionen Süddeutschlands vertreten. In anderen Regionen Deutschlands – insbesondere in den neuen Bundesländern – liegen völlig andere Ausgangsbedingungen als in den Regionen Stuttgart, Mannheim, Reutlingen und München vor. Im folgenden werden die wirtschaftlichen Strukturen dieser vier Regionen kurz und holzschnittartig vorgestellt.

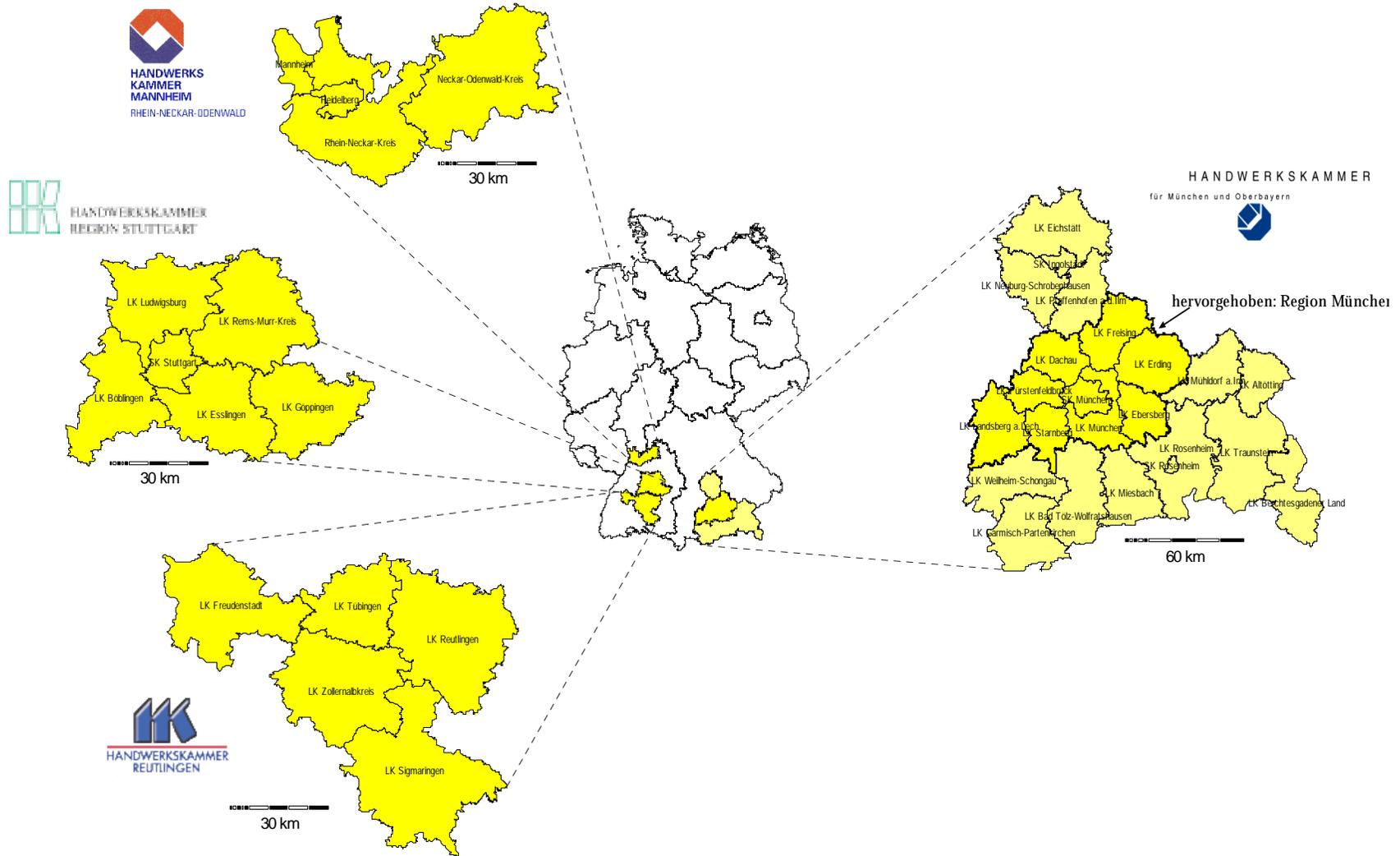


Abbildung 2-1: Die vier Untersuchungsregionen im Überblick

Die **Region Stuttgart** ist ein Agglomerationsraum mit einem dominierenden „Automobilcluster“ (Dispan, Grammel 1999; Dispan, Grammel, Stieler 2001) und einer insgesamt hohen Bedeutung des exportorientierten Verarbeitenden Gewerbes (Fahrzeugbau, Elektrotechnik, Maschinenbau). Die Region Stuttgart konnte sich trotz aller sektoralen Beschäftigungseinbrüche in den 1990er Jahren weiterhin als erfolgreiche Industrieregion profilieren und weist zudem ein überproportionales Forschungspotenzial auf (Caspar et al. 2002; Batz et al. 1999). Eine besondere Rolle innerhalb der Handwerkswirtschaft spielen hier die produzierenden Handwerke für den gewerblichen Bedarf (industrienahes Handwerk), v. a. die Metallbranche ist weit stärker vertreten als in anderen Handwerkskammerbezirken. Die Lage am Arbeitsmarkt ist mit einer regionalen Arbeitslosenquote von 4,9 % (im Jahresdurchschnitt 2002) vergleichsweise gut. Innerhalb der Region stellt sich die Lage in den Arbeitsamtsbezirken Göppingen und Ludwigsburg mit jeweils 4,3 % am günstigsten dar, gefolgt von Waiblingen (4,7 %) und Stuttgart (5,6 %). Bundesweit lag die Arbeitslosenquote 2002 nur in den drei bayerischen Arbeitsamtsbezirken Freising, Donauwörth und Weilheim niedriger als 4,3 %. Region Stuttgart und Handwerkskammerbezirk Stuttgart haben denselben räumlichen Zuschnitt, sie bestehen aus den Landkreisen Böblingen, Esslingen, Göppingen, Ludwigsburg und Rems-Murr sowie dem Stadtkreis Stuttgart.

Die **Region Mannheim** ist eine klassische Industrieregion innerhalb des Verdichtungsraums Rhein-Neckar, mit einer hohen Bedeutung von chemischen und elektrotechnischen Großbetrieben (IÖW 1994, StaLA 1996). Mit dem Odenwald liegen jedoch auch Teile der Region im ländlichen Raum. Die Region wurde überproportional von Auswirkungen des Strukturwandels getroffen und konnte dies bislang nicht kompensieren, entsprechend weist die Region und insbesondere der starke Verdichtungskern um Mannheim die mit großem Abstand landesweit höchste Arbeitslosenquote auf (Arbeitsamtsbezirk Mannheim mit 8,3 % im Jahresdurchschnitt 2002 im Vergleich zur landesweiten Quote von 5,4 %, Heidelberg 5,7 %). Die Untersuchungsregion Mannheim – bestehend aus den Kreisen Heidelberg, Mannheim, Neckar-Odenwald und Rhein-Neckar – entspricht der Raumordnungsregion Unterer Neckar und dem Handwerkskammerbezirk Mannheim.

Die **Region Reutlingen** liegt zwar im Norden teilweise im Verdichtungsraum Stuttgart, ist jedoch trotzdem eine weitgehend ländlich strukturierte Region mit Verdichtungsansätzen, die sich als „Normalregion“ (im Sinne von Wolfgang Krumbein) skizzieren lässt (Hellmer et al. 1999; Krumbein 1994). Es existiert eine relativ breite Streuung an Branchen, gleichwohl lassen sich Schwerpunkte im Maschinenbau und im kontinuierlich schrumpfenden Textil- und Bekleidungsindustrie

ausmachen (StaLA 2002). In der Region nimmt die Handwerkswirtschaft eine starke Stellung ein, das Handwerk wirkt „in seiner Vielfalt als ein stabilisierendes Element in der Region“ (Regionalverband Neckar-Alb 1995: 91). Die Untersuchungsregion Reutlingen entspricht dem Handwerkskammerbezirk Reutlingen und umfasst damit neben der Region Neckar-Alb mit den Landkreisen Reutlingen, Tübingen, Zollern-Alb noch die Landkreise Freudenstadt und Sigmaringen.

Die **Region München** ist eine Region, die sich trotz hoher Anteile der Industrie vor allem als süddeutsche Dienstleistungsmetropole profilieren konnte und dabei insbesondere durch „moderne“ Dienstleistungen geprägt ist, etwa im Multimediabereich bzw. in der New Economy insgesamt (Biehler et al. 1999; Sträter 1998). München dient in der vorliegenden Untersuchung als Referenzregion, d. h. lediglich der Arbeitsschritt Sekundäranalyse mit dem Regionenvergleich wird auf die Region München bezogen, Expertengespräche und Umsetzungsaktivitäten sind hier nicht vorgesehen. Die Region München entspricht der bayerischen Planungsregion 14, die die Landeshauptstadt München sowie die acht Umlandkreise Dachau, Ebersberg, Erding, Freising, Fürstenfeldbruck, Landsberg, München und Starnberg umfasst und somit den zentralen Bereich des Handwerkskammerbezirks München/Oberbayern ausmacht.³⁶ Die Arbeitsmarktlage ist mit einer Arbeitslosenquote von 4,8 % in den oberbayerischen Arbeitsamtsbezirken im Jahresdurchschnitt 2002 ähnlich entspannt wie in der Region Stuttgart.

2.4 Indikatoren für die Analyse der Handwerkswirtschaft

Für die Verlaufsanalyse und die Bestandsanalyse des Handwerks auf der Basis statistischer Daten wurden in vorliegender Untersuchung verschiedene Indikatoren und Merkmale ausgewertet und miteinander verglichen. Die Analyse erfolgte – je nach Relevanz und Datenlage – für die Handwerkswirtschaft insgesamt bzw. differenziert nach Handwerksgruppen oder Gewerbegruppen und -zweigen. Folgende Kennziffern sind hierbei von Bedeutung:

³⁶ Der Handwerkskammerbezirk München/Oberbayern entspricht dem Regierungsbezirk Oberbayern, der neben den genannten neun Kreisen die kreisfreien Städte Ingolstadt, Rosenheim und die Landkreise Altötting, Berchtesgadener Land, Eichstätt, Garmisch-Partenkirchen, Miesbach, Mühldorf, Neuburg-Schrobenhausen, Pfaffenhofen, Rosenheim, Bad Tölz, Traunstein und Weilheim umfasst.

- Unternehmen, Beschäftigte, Betriebsgrößen, Beschäftigtengrößenklassen,
- Umsatz, Umsatzgrößenklassen, Umsatz nach Absatzrichtungen,
- Beschäftigtenstruktur, berufliche Stellung nach Geschlecht,
- Arbeitskosten, Löhne, Gehälter, Arbeitszeit,
- Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse (nach Geschlecht und schulischer Vorbildung), Entwicklung der Meisterprüfungen und -abschlüsse,
- weitere Indikatoren zu räumlichen Handwerksstrukturen wie Handwerks-Beschäftigtendichte, Unternehmensdichte, Pro-Kopf-Umsatz im Handwerk (gemessen an der Einwohnerzahl), Umsatz je Handwerksbeschäftigten (siehe unten).

Für die erstgenannten Indikatoren liegen differenzierte Daten der Handwerkszählung vor. Diese können teilweise durch aktuellere Daten ergänzt werden, z. B. bei der Entwicklung der Unternehmensanzahl durch Daten aus der bei den Handwerkskammern geführten Handwerksrolle (Handwerkskammerbezirke) und bei Beschäftigten und Umsatz durch die Handwerksberichterstattung (Landesebene). Ebenfalls von den Statistischen Landesämtern für die Landesebene liegen aktuellere Ergebnisse zu Bruttoverdiensten und zur Wochenarbeitszeit aus der Verdiensterhebung im Handwerk vor. Für die „humanressourcenbezogenen“ Indikatoren Ausbildung und Fortbildung (Meister) liefern die Handwerkskammern bzw. der Baden-Württembergische Handwerkstag (BWHT-Datenbank 2001) differenzierte Ergebnisse.

Für eine regionale, also eine raumbezogene Untersuchung der Handwerkswirtschaft werden weitere Kennziffern benötigt. Besonders geeignet für die Analyse von regionalen Unterschieden handwerklicher Strukturen sind fünf handwerksspezifische Indikatoren (vgl. Rudolph, Müller 1998: 4; Müller, Mecke 1997: 45):

- Beschäftigtendichte (Beschäftigte im Handwerk je 1.000 Einwohner) als Indikator für das Niveau der Versorgung der Bevölkerung mit handwerklichen Gütern und Dienstleistungen, der zugleich auch Auskunft über die beschäftigungspolitische Bedeutung des Handwerks gibt.
- Unternehmensdichte (Handwerksunternehmen je 1.000 Einwohner) als Indikator für das flächendeckende Niveau der Versorgung der Bevölkerung mit handwerklichen Gütern und Dienstleistungen.
- Betriebsgröße (Beschäftigte je Handwerksunternehmen) als Indikator, der die durchschnittliche Größe der Handwerksunternehmen aufzeigt (und damit direkt mit der Beschäftigtendichte und der Unternehmensdichte korrespondiert).

- Pro-Kopf-Umsatz (Umsatz im Handwerk je Einwohner) als Indikator der, wie Rudolph, Müller (1998) formulieren, „annäherungsweise Aufschluss über den Grad der Marktdurchdringung des Handwerks liefert“. In vorliegender Untersuchung soll der Indikator Anhaltspunkte für regionale Nachfrage nach Handwerksleistungen liefern.
- Umsatz je Handwerksbeschäftigten als Indikator, der – jedoch mit Einschränkungen – Aussagen zur Arbeitsproduktivität im Handwerk erlaubt (Produktivitätskennziffer).³⁷ Mangels anderer produktivitätsorientierter Kennziffern für das Handwerk wird jedoch auf diesen etwas problematischen Indikator zur Darstellung regionsspezifischer Produktivitätsunterschiede zurückgegriffen.

Bei diesen fünf Handwerksindikatoren als „handwerksspezifischen Kennziffern ..., die zur Beschreibung regionaler Unterschiede handwerklicher Strukturen herangezogen werden können“ (Rudolph, Müller 1998: 6), existiert zwar keine „Catch-all-Größe“ im Sinne eines allumfassenden Superindikators. Aber die Handwerks-Beschäftigtendichte besitzt den größten Stellenwert, weil sich bei der differenzierten Betrachtung von Handwerksgruppen regionale Strukturunterschiede im Handwerk vorrangig mit diesem Indikator für die Handwerksdichte gut abbilden lassen (Müller, Mecke 1997a: 19). Zur Beschäftigtendichte kommt als zweiter zentraler Indikator die Unternehmensdichte, beide zusammen werden als „Handwerksbesatz“ bezeichnet, weil mit beiden das Niveau der Versorgung der Bevölkerung mit handwerklichen Produkten und Dienstleistungen gemessen werden kann. Neben diesen Dichtekennziffern können in einer etwas breiteren Abgrenzung des Handwerksbesatzes weitere Indikatoren subsummiert werden, die das Bild struktureller Unterschiede im Handwerk komplettieren: der betriebsbezogene Indikator durchschnittliche Unternehmensgröße sowie die umsatzbezogenen Indikatoren Pro-Kopf-Umsatz und Umsatz je Beschäftigten.

³⁷ Als Produktivitätskennziffer ist dieser Indikator nur eingeschränkt aussagefähig, weil z. B. die im Umsatz enthaltenen Vorleistungen verzerrend wirken, weil nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften unterschieden wird usw.

3. Wirtschaftliche Entwicklung und regionale Strukturen des Handwerks

Im ersten Teil der empirischen Untersuchung beim Projekt *Regionale Strukturen und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk* wurde eine Verlaufs- und Bestandsanalyse der regionalen Handwerksstrukturen durchgeführt (Dispan 2001), die im folgenden nochmals vertieft und aktualisiert wird. Im Zentrum der Sekundäranalyse standen eine Bestandsaufnahme von Beschäftigungsstrukturen und der Beschäftigungsentwicklung im Handwerk, eine vergleichende Analyse struktureller Merkmale und Potenziale in ihrer Bedeutung für die Entwicklung der Handwerkswirtschaft, eine Auswertung aktuellerer Schlüsselgrößen zu Humanressourcen im Handwerk (z. B. zur Entwicklung von Ausbildungsverhältnissen und Meisterabschlüssen) sowie ein Blick auf die aktuelle Entwicklung der Handwerkskonjunktur. Neben der auf die Untersuchungsregionen bezogenen Analyse wurde ein Vergleich der Regionen und ein Vergleich mit übergeordneten Raumkategorien (Landes- und Bundesebene) durchgeführt. Da sich der strukturelle Wandel im Handwerk in den einzelnen Handwerkszweigen z. T. stark unterscheidet, wird die Untersuchung – wo von der Datenlage und der Notwendigkeit her möglich – differenziert nach Wirtschaftszweigen, Gewerbegruppen und ausgewählten Gewerbe-zweigen oder Handwerksgruppen (zu Handwerkssystematiken vgl. Kapitel 2.2) durchgeführt. Die hier verwendeten Daten der Handwerkszählung beziehen sich in der Regel auf das selbstständige Handwerk gemäß Anlage A der Handwerksordnung, d. h. handwerkliche Nebenbetriebe und das handwerksähnliche Gewerbe werden – soweit nicht explizit darauf hingewiesen wird – nicht mit untersucht.

3.1 Handwerk in Baden-Württemberg

3.1.1 Die Handwerkswirtschaft im Überblick

Einen ersten Überblick zur gesamten Handwerkswirtschaft mit selbstständigen Handwerksunternehmen, handwerklichen Nebenbetrieben und handwerksähnlichem Gewerbe zeigen die Ergebnisse der Handwerkszählung 1995 und der Zählung im handwerksähnlichen Gewerbe 1996. Bei der Handwerkszählung wurden in Deutschland 563.200 selbstständige Handwerksunternehmen und 30.500 handwerkliche Nebenbetriebe gezählt. Zusammen mit den Unternehmen des hand-

werksähnlichen Gewerbes (115.300) gab es 1995/95 demnach fast 710.000 Unternehmen der Handwerkswirtschaft. Zusammen hatten diese rund 6,67 Mio. Beschäftigte und einen Umsatz in Höhe von mehr als 445 Mrd. €.

Jedoch ging im Handwerk Deutschlands seit 1996 fast jeder fünfte Arbeitsplatz verloren. Laut Statistischem Bundesamt (Pressemitteilung vom 29.11.2002) „waren Ende Juni 2002 19,1 % weniger Personen bei selbstständigen Handwerksunternehmen beschäftigt als im Sommer 1996. Gleichzeitig lagen die Umsätze im zweiten Quartal 2002 um 5,1 % unter denen des zweiten Quartals des Jahres 1996.“ Die stärksten Einbußen gab es im Bau- und Ausbaugewerbe mit -30,6 % bei der Beschäftigung und -20,8 % beim Umsatz. Demgegenüber fiel im Nahrungsmittelgewerbe der Beschäftigtenrückgang mit 10,7 % noch am geringsten aus. Beim Umsatz weisen zwei Gewerbegruppen eine positive Entwicklung auf: das Elektro- und Metallgewerbe (+3,9 %) und das Gesundheits-/Reinigungsgewerbe (+2,1 %).

In Baden-Württemberg bestanden nach den Ergebnissen der Handwerkszählung zum 31.03.1995 89.200 Handwerksunternehmen und handwerkliche Nebenbetriebe, was einem Anteil von 22 % an allen Unternehmen Baden-Württembergs entspricht. Bei den Erwerbstätigen beträgt der Handwerksanteil 18 %. Zählt man die Ergebnisse der Handwerkszählung 1995 und der Zählung im handwerksähnlichen Gewerbe 1996 zusammen, so ergibt sich eine Gesamtschau „des Handwerks“ in Baden-Württemberg. Insgesamt konnten demnach etwa 104.500 Betriebe mit zusammen ungefähr 900.000 Beschäftigten im baden-württembergischen Handwerk nachgewiesen werden. „Dies macht in Bezug auf die gesamte gewerbliche Wirtschaft ein Viertel der Unternehmen, ein Fünftel der Beschäftigten sowie ein Achtel des Bruttoproduktionswertes aus. Damit kommt dem Handwerk eine erhebliche wirtschaftliche Bedeutung zu“ (Abele, Schwarz 1998: 118). Laut den aktuellen Daten der Handwerksberichterstattung gab es im Jahr 2002 im Jahresdurchschnitt 700.400 Beschäftigte im selbstständigen Handwerk Baden-Württembergs (-8.600 im Vergleich zum Jahr 2001), die einen Umsatz von rund 63,663 Mrd. € tätigten (-827 Mio. €).

	Deutschland	Baden-Württemberg	Region Stuttgart
Betriebsanzahl:			
Selbstständige Handwerksunternehmen	563.204	85.401	20.005
Handwerkliche Nebenbetriebe	30.535	3.808	784
UN des handwerksähnlichen Gewerbes	115.342	15.286	3.567
Betriebe zusammen	709.081	104.495	24.356
Beschäftigte in:			
selbstständigen Handwerksunternehmen	6.084.973	822.207	210.666
handwerklichen Nebenbetrieben	287.441	39.678	10.940
handwerksähnlichen Gewerbe	297.921	38.630	8.326
Beschäftigte zusammen	6.670.335	900.515	229.932
Durchschnittliche Betriebsgröße:			
selbstständige Handwerksunternehmen	10,8	9,6	10,5
handwerkliche Nebenbetriebe	9,4	10,4	14,0
handwerksähnliches Gewerbe	2,6	2,5	2,3
Durchschnitt gesamtes Handwerk	9,4	8,6	9,4
Umsatz (in 1.000 €):			
Selbstständige Handwerksunternehmen	409.343.592	59.912.857	15.992.122
Handwerkliche Nebenbetriebe	23.969.503	3.449.905	945.357
UN des handwerksähnlichen Gewerbes	12.121.488	1.406.836	278.412
Umsatz insgesamt	445.434.583	64.769.598	17.215.890
Umsatz je Beschäftigten (in €):			
Selbstständige Handwerksunternehmen	67.271	72.868	75.912
Handwerkliche Nebenbetriebe	83.389	86.948	86.413
UN des handwerksähnlichen Gewerbes	40.687	36.418	33.439
Durchschnitt	66.778	71.925	74.874

Tabelle 3-1: Kennziffern der Handwerkswirtschaft Mitte der 1990er Jahre im Überblick

Quelle: Handwerkszählung 1995, Zählung im handwerksähnlichen Gewerbe 1996, eigene Berechnungen

Schon dieser erste Überblick zeigt deutlich, dass das Handwerk ein wichtiger Bestandteil der Wirtschaft ist. Betrachtet man nur die alten Bundesländer und die für die weitere Untersuchung relevanten selbstständigen Unternehmen des Vollhandwerks, so waren 1994 laut Handwerkszählung im früheren Bundesgebiet mit seinen 66 Mio. Einwohnern rund 454.000 Handwerksunternehmen tätig, die gut

4,86 Mio. Personen einen Arbeitsplatz boten. Daraus errechnet sich eine durchschnittliche Belegschaftsstärke von knapp 11 Beschäftigten. Trotzdem handelt es sich bei der weit überwiegenden Mehrzahl um kleine und kleinste mittelständische Unternehmen. So hatten 1995 fast drei Viertel aller Handwerksunternehmen einen Jahresumsatz von weniger als 500.000 € (Deutschland: 73 %, Baden-Württemberg: 73 %) und knapp die Hälfte aller Unternehmen fiel in die Beschäftigtengrößenklasse 1 bis 4 Beschäftigte (D: 47 %, BW: 50 %) (KfW 2001a: 29). Durchschnittlich versorgten im früheren Bundesgebiet rund 11 Handwerksbetriebe bzw. 74 Handwerksbeschäftigte 1.000 Einwohner. Insgesamt wurde im westdeutschen Handwerk 1994 ein Umsatz von rund 336 Mrd. € erwirtschaftet. Im Durchschnitt erzielte ein im Handwerk Beschäftigter demnach einen Umsatz von mehr als 69.000 €. Der Umsatz pro Kopf der westdeutschen Bevölkerung lag bei rund 5.000 €. Hinter diesen aggregierten Daten verbergen sich zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. So schwankt z. B. die handwerkliche Beschäftigtendichte im früheren Bundesgebiet zwischen gut 85 Beschäftigten je 1.000 Einwohner in Bayern und knapp 60 in Bremen.³⁸ In den unterschiedlichen Beschäftigtendichten kommt ein „ausgeprägtes Süd-Nord-Gefälle in der Versorgung mit handwerklichen Gütern und Dienstleistungen“ zum Ausdruck (Rudolph, Müller 1998: 9). Die starke Stellung der Handwerkswirtschaft insbesondere in Baden-Württemberg und Bayern ist – wie später noch gezeigt wird – in erster Linie auf produzierende Handwerke zurückzuführen.

Die Handwerkswirtschaft hat ein sehr breites Leistungsspektrum, das Produktion, Reparatur und Instandhaltung, Handel und Dienstleistungen umfasst. Somit gibt es auch im Zahlenwerk der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen keinen eigenständigen Bereich „Handwerk“. Vielmehr sind die handwerklichen Tätigkeiten auf die entsprechenden Wirtschaftsbereiche verteilt, es gibt also keine regelmäßig erscheinenden amtlichen Angaben über die Wertschöpfung und die Bruttoproduktion des Handwerks. Aktuelle Daten z. B. des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit („Branchenfokus Handwerk“) gehen von einem Anteil von gut 10 % Wertschöpfung durch die Handwerkswirtschaft an der gesamten Wertschöpfung aus.³⁹ Zum Zeitpunkt der letzten Handwerkszählung hatte das Handwerk in Ba-

³⁸ Betrachtet man nur die Flächenländer des alten Bundesgebiets, so weist Schleswig-Holstein mit 65 Handwerksbeschäftigten je 1.000 Einwohner den geringsten Wert auf. In Baden-Württemberg, das Bayern noch am nächsten kommt, liegt der Handwerksbesatz bei 80 Beschäftigten je 1.000 Einwohner (Rudolph; Müller 1998: 10).

³⁹ Quelle: <http://www.bmwi.de/Homepage/Politikfelder/Branchenfokus/Handwerk/handwerk.jsp> (Stand: 9.01.2003) (vgl. auch Baumann et al. 2001: 2).

den-Württemberg noch einen Anteil am Bruttoproduktionswert von ca. 12 % (Abele, Schwarz 1998: 94).

3.1.2 Sektorale Gliederung des Handwerks in Baden-Württemberg

Die Handwerksunternehmen werden bei Handwerkszählungen nicht nur nach den Gewerbezeigen der Handwerksordnung klassifiziert, sondern auch nach ihrem wirtschaftlichen Schwerpunkt in WZ-93-Zuordnung (Wirtschaftszweige). Damit lassen sich klare Aussagen zur sektoralen Differenzierung des Handwerks treffen. Die Daten der Handwerkszählung 1995 zeigen für Baden-Württemberg, dass knapp 72 % der Handwerksunternehmen dem Produzierenden Gewerbe zuzurechnen waren, d. h. in ihnen werden Güter hergestellt oder Bauleistungen erbracht. Von diesen Unternehmen des Produzierenden Gewerbes entfielen 41 % auf das Verarbeitende Gewerbe und 59 % auf das Baugewerbe. Bei den Beschäftigten und beim Umsatz lagen die Anteile des Produzierenden Gewerbes etwas höher bei jeweils rund 75 %. In der Relation spielte das Verarbeitende Gewerbe hier mit rund 45 %igen Anteilen gegenüber dem Baugewerbe eine etwas größere Rolle. Im Dienstleistungsgewerbe waren 25 % der im Handwerk Beschäftigten in gut 28 % der Unternehmen tätig, wobei der Umsatzanteil bei 24 % lag. Bei den Dienstleistungen dominiert der WZ-93-Abschnitt „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“, in dem 45 % der Beschäftigten im Dienstleistungshandwerk in 58 % der Unternehmen mehr als 86 % des Umsatzes erwirtschafteten. Dienstleistungen für Unternehmen (im wesentlichen Gebäudereiniger) und sonstige Dienstleistungen (v. a. Friseure) weisen dagegen – mit unterschiedlichen Schwerpunkten bei der Anzahl der Betriebe bzw. der Beschäftigten, geringere Anteile auf (vgl. Tab. 3.2). Zusammenfassend ist in Baden-Württemberg das Verarbeitende Gewerbe bei Beschäftigung und Umsatz deutlich stärker bestückt als deutschlandweit, entsprechend geringere Anteile weist das Handwerk im Dienstleistungsbereich auf.

Handwerksunternehmen (31.03.95)						
	Deutschland		Baden-Württemberg		Region Stuttgart	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Produzierendes Gewerbe	387.429	68,8%	61.042	71,5%	14.332	71,6%
Verarbeitendes Gewerbe	154.765	27,5%	25.286	29,6%	6.004	30,0%
Baugewerbe	232.664	41,3%	35.756	41,9%	8.328	41,6%
Dienstleistungsbereiche	174.834	31,0%	24.218	28,4%	5.636	28,2%
Handel und Kfz-Reparatur	100.318	17,8%	14.227	16,7%	3.254	16,3%
DL für Unternehmen	18.487	3,3%	2.049	2,4%	504	2,5%
Sonstige Dienstleistungen	56.029	9,9%	7.942	9,3%	1.878	9,4%
Handwerk insgesamt	563.204		85.401		20.005	
Beschäftigte in Handwerksunternehmen (30.09.94)						
Produzierendes Gewerbe	4.212.780	69,2%	614.841	74,8%	154.028	73,1%
Verarbeitendes Gewerbe	1.617.920	26,6%	273.224	33,2%	70.254	33,3%
Baugewerbe	2.594.860	42,6%	341.617	41,5%	83.774	39,8%
Dienstleistungsbereiche	1.855.794	30,5%	205.777	25,0%	56.124	26,6%
Handel und Kfz-Reparatur	795.979	13,1%	93.320	11,3%	23.230	11,0%
DL für Unternehmen	771.285	12,7%	77.878	9,5%	24.257	11,5%
Sonstige Dienstleistungen	288.530	4,7%	34.579	4,2%	8.637	4,1%
Handwerk insgesamt	6.084.973		822.207		210.666	
Umsatz (1994)						
	1.000 €	Anteil	1.000 €	Anteil	1.000 €	Anteil
Produzierendes Gewerbe	281.842.193	68,9%	45.445.276	75,9%	12.137.429	75,9%
Verarbeitendes Gewerbe	107.078.952	26,2%	20.411.643	34,1%	5.578.104	34,9%
Baugewerbe	174.763.241	42,7%	25.033.634	41,8%	6.559.325	41,0%
Dienstleistungsbereiche	126.275.267	30,8%	14.378.956	24,0%	3.815.974	23,9%
Handel und Kfz-Reparatur	109.031.604	26,6%	12.448.457	20,8%	3.185.747	19,9%
DL für Unternehmen	11.526.063	2,8%	1.173.698	2,0%	436.505	2,7%
Sonstige Dienstleistungen	5.717.600	1,4%	756.801	1,3%	193.722	1,2%
Handwerk insgesamt	409.343.592		59.912.857		15.992.122	

Tabelle 3-2: Das selbstständige Vollhandwerk in ausgewählten Wirtschaftszweigen: Bundesrepublik Deutschland, Baden-Württemberg, Region Stuttgart im Vergleich

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Durchschnittliche Betriebsgröße (Beschäftigte je Unternehmen)			
	Deutschland	Baden-Württemberg	Region Stuttgart
Produzierendes Gewerbe	10,9	10,1	10,7
Verarbeitendes Gewerbe	10,5	10,8	11,7
Baugewerbe	11,2	9,6	10,1
Dienstleistungsbereiche	10,6	8,5	10,0
Handel und Kfz-Reparatur	7,9	6,6	7,1
DL für Unternehmen	41,7	38,0	48,1
Sonstige Dienstleistungen	5,1	4,4	4,6
Handwerk insgesamt	10,8	9,6	10,5
Umsatz je Beschäftigten (in €)			
	Deutschland	Baden-Württemberg	Region Stuttgart
Produzierendes Gewerbe	66.902	73.914	78.800
Verarbeitendes Gewerbe	66.183	74.706	79.399
Baugewerbe	67.350	73.280	78.298
Dienstleistungsbereiche	68.044	69.876	67.992
Handel und Kfz-Reparatur	136.978	133.396	137.139
DL für Unternehmen	14.944	15.071	17.995
Sonstige Dienstleistungen	19.816	21.886	22.429
Handwerk insgesamt	67.271	72.868	75.912

Tabelle 3-3: Das selbstständige Vollhandwerk in ausgewählten Wirtschaftszweigen: Bundesrepublik Deutschland, Baden-Württemberg, Region Stuttgart im Vergleich⁴⁰

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

⁴⁰ Die Werte für das Handwerk insgesamt weichen von den Summen aus Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungsbereich ab, weil nur die für die Analyse der Handwerkswirtschaft wesentlichen Wirtschaftszweige der WZ 93 bei der Überblickstabelle berücksichtigt sind. Dagegen sind die WZ-93-Abschnitte Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Viehzucht, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Energie- und Wasserversorgung, Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen nicht erfasst. Jedoch decken die berücksichtigten Wirtschaftszweige jeweils mindestens 99,7 % der Unternehmen, Beschäftigten und des Umsatzes im Handwerk ab.

3.1.3 Handwerksranking nach Gewerbebezweigen

Die „klassische“ Variante der Handwerkssystematik ist jedoch nicht die sektorale Gliederung nach Wirtschaftszweigen, sondern die Klassifizierung nach Gewerbebezweigen laut Anlage A der Handwerksordnung. Bei der Handwerkszählung 1995 wurde in den sieben Gewerbegruppen noch nach 127 Gewerbebezweigen untergliedert. Unter der Devise „möglichst viele Leistungen aus einer Hand“ wurden 1998 mit der Novellierung der Handwerksordnung durch Streichung und Zusammenlegung nunmehr 94 Gewerbe geschaffen, die nach Anlage A als Handwerk betrieben werden können. Die daraus resultierenden Veränderungen sind bei den ersten Abschnitten der folgenden Betrachtung berücksichtigt: Auf Grundlage der Ergebnisse der letzten Handwerkszählung werden die jeweils größten Gewerbebezweige nach verschiedenen Kriterien für selbstständige Unternehmen in Baden-Württemberg in eine Rangfolge gebracht. Die jeweiligen „Hitlisten“ der quantitativ größten Gewerke zeigen trotz der Vielfalt von Gewerbebezweigen deutliche Konzentrationen auf einige Berufe. So stellen die zehn bedeutendsten Gewerbebezweige in Baden-Württemberg allein 57 % aller Handwerksbetriebe und 51 % aller Beschäftigten (Abele, Schwarz 1998: 105). Das erste Kriterium der folgenden „Ranking-Betrachtung“ ist die Zahl der Handwerksunternehmen im Jahr 1995 (differenziert nach Gewerbebezweigen, wie vor und nach der Novellierung der Handwerksordnung festgelegt):

Gewerbebezweige vor HwO-Novellierung		nach der HwO-Novellierung vom 1.04.98	
Friseure	7.680	Friseure	7.680
Elektroinstallateure	6.076	Elektrotechniker	6.990
Kraftfahrzeugmechaniker	5.739	Kraftfahrzeugtechniker	5.987
Maler und Lackierer	5.477	Maler und Lackierer	5.477
Tischler	5.414	Installateure / Heizungsbauer	5.473
Metallbauer	4.031	Tischler	5.414

Tabelle 3-4: Ranking nach der Anzahl der Handwerksunternehmen in Baden-Württemberg

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Die meisten Unternehmen gab es zum Erhebungszeitpunkt bei den Gewerken Friseur-, Elektro- und Kraftfahrzeughandwerk. Mit nur bis zu zwei Unternehmen in Baden-Württemberg vertreten waren Gewerbebezweige wie Edelsteingraveur,

Backofenbauer, Galvanoplastiker, Glockengießer, Schiffbauer, Wachszieher, Ziseleure. Mit der Novellierung der Handwerksordnung wurden die meisten dieser „exotischen“ Gewerbebezüge zu neuen Gewerbebezügen zusammengefasst oder aus der Anlage A der Handwerksordnung ganz gestrichen.

Nach der alten Systematik hat das Gebäudereinigerhandwerk die meisten Beschäftigten, nach neuer Systematik liegen die Gewerke Maurer und Betonbauer vor Gebäudereinigern und Elektrotechnikern an der Spitze. In Baden-Württemberg waren fast 9 % aller Handwerksbeschäftigten in einem Gebäudereinigerunternehmen tätig (bundesweit sogar 12 %). Aus anderen Erhebungen wie der Arbeitsstättenzählung und dem Mikrozensus ist bekannt, dass rund $\frac{3}{4}$ der in dieser Branche Tätigen Teilzeitbeschäftigte sind (Veldhues 1996: 490, vgl. den Exkurs zum „Gebäudereinigereffekt“ weiter unten).

Gewerbebezüge vor HwO-Novellierung		nach der HwO-Novellierung vom 1.04.98	
Gebäudereiniger	70.307	Maurer und Betonbauer	86.626
Maurer	67.024	Gebäudereiniger	70.307
Elektroinstallateure	47.887	Elektrotechniker	55.759
Kraftfahrzeugmechaniker	46.713	Feinwerkmechaniker	54.008
Bäcker	43.944	Installateure / Heizungsbauer	50.702
Metallbauer	40.726	Kraftfahrzeugtechniker	48.842

Tabelle 3-5: Ranking nach der Zahl der Beschäftigten in Baden-Württemberg

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Abgesehen von den zwölf Gewerbebezügen, die bei der Zahl der Beschäftigten wegen einer zu geringen Fallzahl bei den Unternehmen gepunktet sind, liegen die Handschuhmacher (5), die Thermometermacher (10) und die Zupfinstrumentenmacher (16) bei einer Beschäftigtenzahl von jeweils unter 20 im gesamten Bundesland.

Die im Durchschnitt meisten Beschäftigten je Unternehmen sind mit großem Abstand im Gebäudereinigerhandwerk zu finden. Deutlich größere Belegschaftsstärken als im Schnitt des Gesamthandwerks finden sich noch bei den Beton- und Stahlbaubetrieben, bei den Straßenbauunternehmen und den Textilreinigern.

Gebäudereiniger	170
Beton- und Stahlbetonbauer	56
Straßenbauer	35
Textilreiniger	21
Maurer; Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer; Brauer und Mälzer	jew. 18

Tabelle 3-6: Ranking nach der durchschnittlichen Betriebsgröße in Baden-Württemberg

Quelle: Handwerkszählung 1995

Die geringsten Betriebsgrößen sind bei den Gewerbebezweigen Handschuhmacher, Zupfinstrumentenmacher, Wagner und Damenschneider mit jeweils unter zwei Beschäftigten je Unternehmen zu finden. Bei den größeren Handwerkszweigen sind neben den Damenschneidern noch die Schuhmacher (2), Schornsteinfeger (3), Uhrmacher, Goldschmiede, Zweiradmechaniker und Friseure (jew. < 4) als Unternehmen mit geringer Betriebsgröße hervorzuheben.

Beim Jahresumsatz liegen die Kfz-Mechaniker, bedingt durch den hohen Handelsanteil bei Kfz-Werkstätten, deutlich vor den Maurer- und Elektroinstallationsunternehmen.

Kraftfahrzeugmechaniker	7.790.198
Maurer	5.626.094
Elektroinstallateure	3.405.534
Metallbauer	3.402.836
Fleischer	2.995.062
Tischler	2.775.635

Tabelle 3-7: Ranking nach dem Umsatz von Handwerksunternehmen in Baden-Württemberg im Jahr 1994 (in 1.000 €)

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Zwar liegen beim Umsatz je Beschäftigten die Kfz-Mechaniker auch in der Spitzengruppe, jedoch werden sie hier von den ansonsten quantitativ kaum ins Gewicht fallenden Handzuginstrumentenmachern und Müllern übertroffen.

Handzuginstrumentenmacher	272.571
Müller	187.045
Kraftfahrzeugmechaniker	166.767
Landmaschinenmechaniker	140.018
Vulkaniseure und Reifenmechaniker	135.015
Büroinformationselektroniker	117.926

Tabelle 3-8: Ranking nach dem Umsatz je Beschäftigten in Baden-Württemberg (in €)

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Die geringsten Umsätze je Beschäftigten verzeichnen Gebäudereiniger (16.731), Damenschneider (32.017) und Friseure (39.635). Der mit Abstand geringste Wert beim Gebäudereinigerhandwerk resultiert im wesentlichen aus der hohen Anzahl von Teilzeitbeschäftigten.

3.1.4 Handwerksstrukturen Baden-Württembergs im Vergleich zum Bund

Die Betrachtung der Beschäftigtenanteile der einzelnen Handwerksgruppen nach der SfH-Gliederung (vgl. Kapitel 2.2.3) in Baden-Württemberg im Vergleich zum Bund untermauert die Ergebnisse der sektoralen Betrachtung nach Wirtschaftszweigen (Abb. 3.1). Hervorzuheben ist analog zur Stärke des Verarbeitenden Gewerbes im Land, dass die produzierenden Handwerke für den gewerblichen Bedarf mit einem um über 5 %-Punkte höheren Anteil in Baden-Württemberg stärker vertreten sind. Diese produzierenden Handwerke sind im wesentlichen Zulieferbetriebe aus dem Metall- und Elektrogewerbe für die Industrie. Als industrienaher Zweig nehmen die Zulieferhandwerke in Baden-Württemberg eine deutlich stärkere Position als in anderen Bundesländern ein. Dagegen sind die Dienstleistungshandwerke für den gewerblichen Bedarf mit einem Unterschied von 3 %-Punkten zum Bund in Baden-Württemberg weniger stark vertreten.⁴¹

⁴¹ Der die Dienstleistungshandwerke für den gewerblichen Bedarf dominierende Gewerbezweig ist das Gebäudereinigerhandwerk. Andere Zweige, die gewerbliche Dienstleistungen erbringen (z. B. Service und Wartung in der Industrie) sind zum Großteil anderen Bereichen zugeordnet).

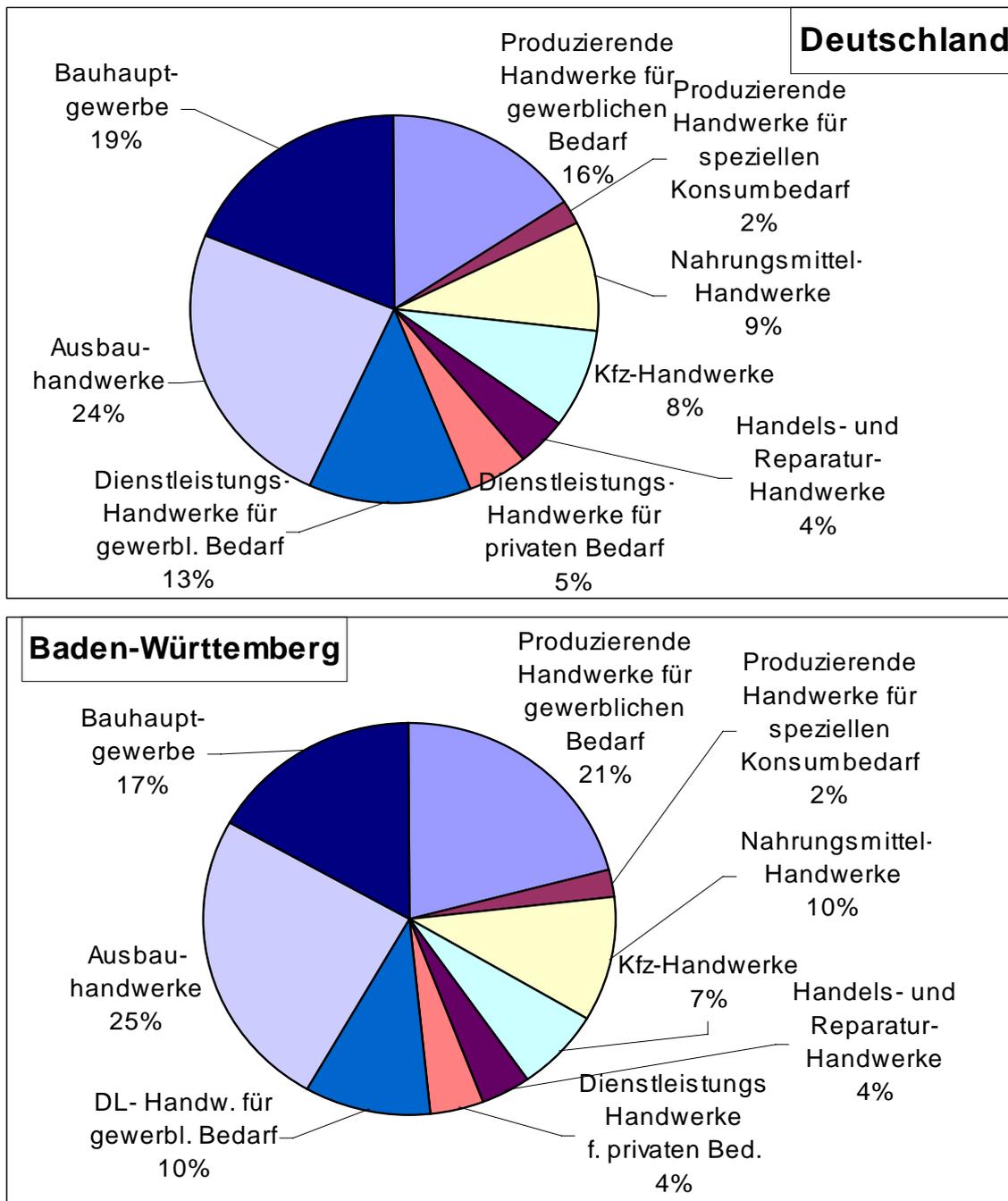


Abbildung 3-1: Strukturunterschiede zwischen Baden-Württemberg und Deutschland

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Vergleicht man die handwerkliche Beschäftigtendichte von Baden-Württemberg mit den alten Bundesländern nach Handwerksgruppen, so ist in Baden-Württemberg ein um 37 % höherer Handwerksbesatz bei den produzierenden Handwerken

für den gewerblichen Bedarf festzustellen. Die Zulieferhandwerke als dominierende Gruppe innerhalb der produzierenden Handwerke weisen sogar eine um 47 % höhere Beschäftigtendichte auf. Deutlich höher als in den alten Bundesländern ist der Handwerksbesatz auch bei der nach der Beschäftigtenzahl größten Handwerksgruppe, den Ausbauhandwerken (22 %) und bei den Nahrungsmittelhandwerken (14 %). Dagegen sind die Kfz-Handwerke (-8 %) und die Dienstleistungshandwerke für gewerblichen Bedarf (-27 %) deutlich unterrepräsentiert.

Baden-Württemberg Index ABL = 100	Beschäftigten- dichte	Betriebs- dichte	Betriebs- größe	Umsatz je Beschäftigte	Umsatz je Einwohner
Gesamthandwerk	108,8	120,3	89,7	105,4	114,7
Produzierende HW für gewerblichen Bedarf	137,3	133,7	102,7	108,0	148,2
<i>Zulieferhandwerke</i>	<i>146,5</i>	<i>144,9</i>	<i>100,8</i>	<i>107,9</i>	<i>158,1</i>
Produzierende HW für speziellen Konsumbed.	109,9	120,6	91,0	96,7	105,9
Nahrungsmittel- handwerke	113,9	125,0	91,1	106,9	121,7
Kraftfahrzeug- handwerke	91,5	117,7	77,6	93,5	85,6
Handels- und Reparaturhandwerke	96,7	112,4	85,7	106,1	102,6
Dienstleistungs-HW für privaten Bedarf	93,4	103,9	91,7	106,6	99,3
Dienstleistungshand- werke gewerbl. Bedarf	72,5	92,1	78,7	105,5	76,4
Ausbauhandwerke	121,7	132,9	91,3	105,7	128,6
Bauhauptgewerbe	108,8	102,0	106,7	101,1	110,1

Tabelle 3-9: Indikatorengestützter Vergleich der Handwerksstruktur Baden-Württembergs mit den alten Bundesländern auf Grundlage der Handwerksgruppen (Stand 1994/95), Werte jeweils in Prozent vom Durchschnitt der alten Bundesländer (ABL).

Quelle: Rudolph; Müller1998, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Der baden-württembergische Handwerksbesatz (Beschäftigtendichte) beim Gesamthandwerk liegt um 9 % über den alten Bundesländern insgesamt. Diese starke Stellung des Handwerks in Baden-Württemberg ist in erster Linie auf das produzierende Handwerk zurückzuführen. Insbesondere resultiert sie aus dem hohen Nachfragepotenzial der Industrie nach handwerklichen Zulieferleistungen.

3.1.5 Entwicklung des Handwerks in Baden-Württemberg in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts

Die Entwicklung des baden-württembergischen Handwerks seit der Gründung des Südweststaates lässt sich durch einen Vergleich der bei den Handwerkszählungen erhobenen Daten nachzeichnen.⁴²

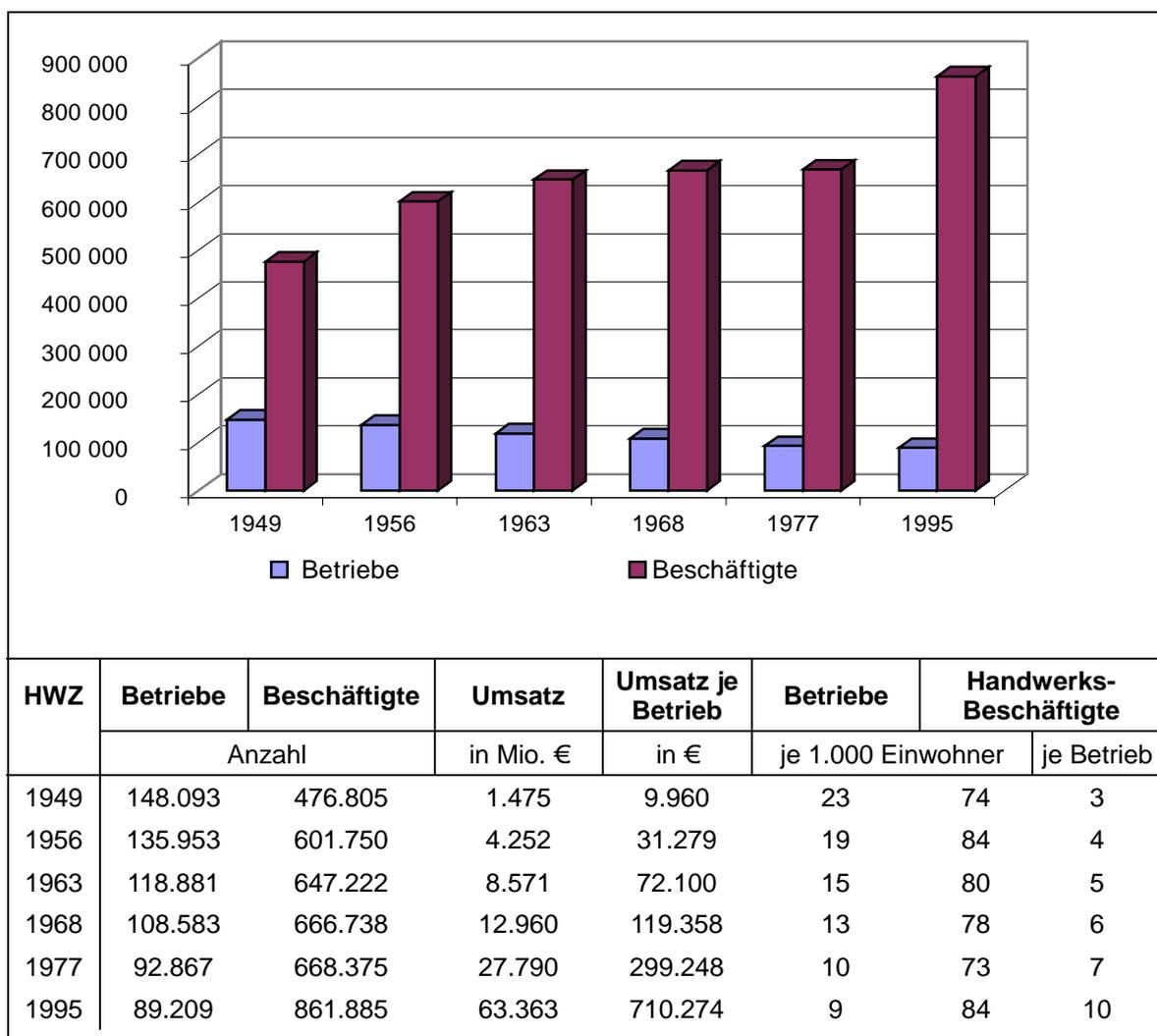


Abbildung 3-2: Entwicklung des Handwerks in Baden-Württemberg (inkl. Nebenbetriebe)

Quelle: StaLA 1996: 2, eigene Berechnungen

⁴² Handwerkszählungen fanden in den Jahren 1949, 1956, 1963, 1968, 1977 und 1995 statt. Für einen kurzen Überblick zur historischen Entwicklung des Handwerks seit dem Mittelalter vgl. Abele, Schwarz (1998: 86-88).

Der Langfristvergleich von selbstständigen Unternehmen des Vollhandwerks und handwerklichen Nebenbetrieben zeigt ein starkes Wachstum und erhebliche Konzentrationstendenzen in der Handwerkswirtschaft. So nahm in Baden-Württemberg die Zahl der Handwerksunternehmen seit der ersten Handwerkszählung im Jahre 1949 um 40 % sehr deutlich ab. Gleichzeitig stieg die Zahl der in diesen Betrieben Beschäftigten um mehr als 80 % an. Demnach nahm die durchschnittliche Unternehmensgröße in rund 50 Jahren von 3 auf mehr als 10 Personen je Betrieb zu (Abele, Schwarz 1997).

Beim detaillierteren Vergleich der Daten der Handwerkszählungen 1977 und 1995 wird die Konzentrationstendenz noch einmal untermauert. Im Zeitraum zwischen den beiden letzten Handwerkszählungen nahm die Zahl der selbstständigen Handwerksunternehmen in Baden-Württemberg um 7 % ab und die der Beschäftigten um 26 % zu.⁴³ Betrachtet man einzelne Branchen des Handwerks, so wird deutlich, dass es eher prosperierende Handwerke („Gewinner“), aber auch Handwerke in der Krise („Verlierer“) gab. Für die Branchenbetrachtung werden im Folgenden die Daten der beiden letzten Handwerkszählungen für alle Unternehmen des Vollhandwerks (selbstständige und handwerkliche Nebenbetriebe) miteinander verglichen. Jedoch sind bei diesem Vergleich einige methodische Unterschiede zu beachten (vgl. StBA 1996):

- In der Handwerkszählung 1995 werden diejenigen Einheiten (Unternehmen und handwerkliche Nebenbetriebe) nachgewiesen, die am 30. September 1994 Beschäftigte hatten. In der Handwerkszählung 1977 dagegen wurden alle Einheiten nachgewiesen, die am 30. September 1976 Beschäftigte hatten und das ganze Jahr 1976 über bestanden haben.
- Die Anlage A der Handwerksordnung wurde zwischen 1977 und 1995 mehrfach geändert. Nicht alle diese Änderungen konnten im Ergebnisausweis nachvollzogen werden.

⁴³ Die sektorale Betrachtung nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass der überproportionale Beschäftigungszuwachs zwischen 1977 und 1995 vor allem auf die handwerklichen Berufe im Verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen ist. Im Vergleich zum Baugewerbe insgesamt hat sich in diesem Zeitraum auch das Bauhaupt- und Ausbauhandwerk überdurchschnittlich positiv entwickelt (vgl. Ax 1997: 59).

Strukturwandel im Gesamthandwerk:

- Anzahl der Handwerksunternehmen: -4 % (nur selbstst. Betriebe: -7 %)
- Beschäftigte im Handwerk: +29 % (nur selbstst. Betriebe: +26 %)

„Gewinner“ des Strukturwandels (Gewerbegruppen):

- Elektro- und Metallgewerbe (Unternehmen: +22 % / Beschäftigte: +39 %) v. a. Feinwerkmechaniker, Kfz-Techniker, Elektrotechniker
- Gesundheits-/Körperpflege-/Reinigungsgewerbe (+21 % / +93 %) v. a. Augenoptiker, Friseure, Gebäudereiniger

„Verlierer“ des Strukturwandels:

- Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe (-59 % / -38 %)

Abbildung 3-3: „Gewinner und Verlierer“ des Strukturwandels im Vergleich 1995 mit 1977 (bezogen auf selbstständige Handwerksunternehmen und handwerkliche Nebenbetriebe)

Quelle: Handwerkszählungen 1977 und 1995, eigene Berechnungen

Eindeutig zu den „Gewinnern“ des strukturellen Wandels der 70er bis 90er Jahre im Handwerk mit deutlichen Zuwächsen gehören die Gewerbegruppen „Elektro- und Metallgewerbe“ und „Gewerbe für Gesundheits- und Körperpflege sowie der chemischen und Reinigungsgewerbe“. Bei den Gewerbebezweigen sind im Bereich Elektro und Metall Berufe wie Chirurgiemechaniker, Karosserie- und Fahrzeugbauer, Werkzeugmacher, Kraftfahrzeugmechaniker und Elektroinstallateur hervorzuheben. Beim Bereich Gesundheit und Reinigung stehen die besonders expandierenden Dienstleistungsberufe Augenoptiker, Friseur und Gebäudereiniger an erster Stelle. Allein die Zahl der Unternehmen mit dem Handwerksrolleneintrag „Gebäudereiniger“ hat sich in Baden-Württemberg im Zeitraum von 1977 bis 1995 von 200 auf 420 mehr als verdoppelt, die Zahl der Beschäftigten stieg sogar um mehr als das Dreifache auf knapp 74.000 an. Insbesondere haben Outsourcing-Prozesse der Industrie zum Wachstum des Reinigungsgewerbes, aber auch von Gewerbebezweigen aus dem Elektro- und Metallgewerbe beigetragen.

„Verlierer-Handwerke“ sind in erster Linie in der Gewerbe­gruppe „Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe“, aber auch im „Holzgewerbe“⁴⁴ und bei Gewerbe­zwei­gen der weiteren Gruppen zu finden. Zu diesen „Verlierern“ des strukturellen Wan­dels zählen hauptsächlich „traditionelle“ Gewerbe­zwei­ge, wie Schneider, Sticker, Seiler, Weber oder Schuhmacher, die kontinuierlich an Bedeutung verloren haben, da die handwerkliche Produktion von industrieller Fertigung weitgehend verdrängt wurde (Schilder 1997; Abele, Schwarz 1998).

Schon beim Langfristvergleich zeigte sich das in Teilbereichen enorme Wachst­um der durchschnittlichen Größe von Handwerksunternehmen. Prozesse, die sich weiterhin fortsetzen, sind also schon seit geraumer Zeit zu konstatieren. Beson­ders hervorzuheben ist die Entwicklung zur Konzentration bei gleichzeitiger Filiali­sierung in folgenden Handwerksbereichen:⁴⁵

Beim *Nahrungsmittelhandwerk*, insbesondere bei den Bäckereien, ist der Struk­turwandel durch die Entwicklung hin zu Großbäckereien und durch einen anhal­ tenden Filialisierungstrend gekennzeichnet. Während es sich noch 1980 bei nur knapp 25 % aller Bäckereien um Filialen handelte, lag dieser Anteil im Jahr 2000 bereits bei 60 %.⁴⁶ Die Auswirkungen zeigen sich nicht nur im allseits bekannten „Einheitslook“ der vor allem in Fußgängerzonen und Einkaufszentren angesiedel­ ten Backfilialen, sondern auch in der Personalstruktur: Im Rahmen der Konzentra­ tionsprozesse hat sich die Qualifikationsstruktur bei den Beschäftigten des Bäcke­ reihandwerks stark verändert: Früher dominierten die Bäckerfachkräfte, heute sind es die Verkaufskräfte, der Gesellenanteil geht seit Jahren kontinuierlich zurück.

Das *Kfz-Handwerk* befindet sich in den durchgreifendsten Strukturveränderun­ gen, die die Branche bisher erlebt hat. Vor allem bei markengebundenen Betrie­ ben zeigt sich das Betriebsgrößenwachstum. Die Neuordnung der Vertriebsnetze durch Hersteller und Importeure sowie ein verändertes Käuferverhalten führen zu einer Restrukturierung der Branche. Die Vertragswerkstätten sind bis heute stark von entsprechenden Konzentrationsanforderungen der Automobilhersteller betrof­ fen, wodurch deren Netz weiterhin stark ausgedünnt wird. Die Vorgaben der Her-

⁴⁴ Das Holzgewerbe zählt trotz Beschäftigtenzuwachs tendenziell zu den „Verlierern“, weil im Ver­ gleich zum Gesamthandwerk nur unterdurchschnittlich Beschäftigung aufgebaut wurde und v. a. weil in dieser Gruppe ganze Gewerbe­zwei­ge absterben (z. B. Drechsler, Böttcher, Wagner).

⁴⁵ In den 1990er Jahren war dieser Trend dadurch gekennzeichnet, dass immer mehr Filialen auf eine relativ kleine Zahl von Unternehmen fielen.

⁴⁶ Vgl. den Arbeitsbericht 2001 der Forschungsgruppe Handwerk und Mittelstand des Rheinisch- Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung: <http://www.rwi-essen.de> (Stand 9.01.2003).

steller führen zu einem anhaltenden und sich weiter verstärkenden (Rationalisierungs-) Prozess bei allen Marken. Dadurch verschärft sich die Tendenz zur „Zweiklassengesellschaft“ von gut ausgestatteten Vertragswerkstätten und weniger gut ausgerüsteten freien Werkstätten. Die Auswirkungen der Aufhebung der Gruppenfreistellungsverordnung durch die EU-Kommission auf diese Prozesse sind derzeit nicht absehbar; jedenfalls wird das Kfz-Distributionssystem sich in den kommenden Jahren wiederum stark verändern.

In anderen Gewerbezweigen beginnt sich der Konzentrationsdruck von außerhalb des Handwerks unmittelbar auf Handwerksbetriebe auszuwirken. Ein Beispiel ist das Gebäudemanagement bzw. *Facility Management*. Durch die Entwicklung zu diesem umfassenden Ansatz der Gebäudebewirtschaftung mit Konzernen als Anbietern werden Handwerksbetriebe z. B. aus dem Sanitär-Heizungs-Klima- und dem Elektrohandwerk, die auf Wartungs- und Serviceleistungen bei Gebäuden spezialisiert sind, zunehmend zu Subunternehmern mit allen damit verbundenen Problemen degradiert.

Trotzdem gehört ein Großteil der Handwerksunternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen zu den Kleinst- und Kleinbetrieben: In Baden-Württemberg waren laut Handwerkszählung 1995 in mehr als 50 % der Handwerksunternehmen weniger als fünf Arbeitskräfte tätig, der Anteil der Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten betrug 77 %, 50 und mehr Beschäftigte hatten nur 2 % der Unternehmen, wobei 32 % der Beschäftigten in diesen größeren Handwerksbetrieben gegenüber 30 % in Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten arbeiteten.

3.2 Regionale Strukturunterschiede im Handwerk

Werden bei der Untersuchung regionaler Strukturunterschiede nur die Handwerkskammerbezirke des Landes Baden-Württemberg betrachtet, so stellt die Region Stuttgart den größten dieser Bezirke landesweit dar. Im Jahre 1994 waren hier in 20.000 selbstständigen Handwerksunternehmen rund 210.500 Personen beschäftigt, die einen Umsatz von 16 Mrd. € erwirtschafteten. Der Handwerkskammerbezirk Mannheim war nach der Unternehmensanzahl (7.751) zwar der kleinste, hinsichtlich der wirtschaftlichen Bedeutung war er mit rund 91.000 Beschäftigten und knapp 6 Mrd. € Umsatz aber noch vor den Bezirken Reutlingen, Konstanz und Heilbronn angesiedelt. Dies gibt einen ersten Hinweis darauf, „dass auch die regionale Struktur der Handwerksunternehmen in Baden-Württemberg nicht einheitlich ist. Besonders an den bekannten Industriestandorten am mittleren und unteren Neckar konnten sich offensichtlich viele Handwerksunternehmen ansiedeln, dort ihre Märkte finden und zum Teil erheblich expandieren“ (Abele, Schwarz 1997: 12). Trotz struktureller Unterschiede dominiert in jeder Region und in jedem Kreis Baden-Württembergs das Elektro- und Metallgewerbe bei der Zahl der Gewerbebetriebe, bei der Beschäftigtenanzahl und beim Umsatz. An zweiter Stelle folgte zum Zeitpunkt der Handwerkszählung in der Regel das Bau- und Ausbaugewerbe. Zahlenmäßig am schwächsten besetzt waren die Gewerbegruppen Glas, Papier, Keramik und sonstige Gewerbe, gefolgt vom Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe. Im Vergleich zu den baden-württembergischen Teilräumen gibt es in der Referenzregion München beim Indikator Beschäftigtenanzahl einen stark ins Gewicht fallenden Unterschied: Die Gruppe der Gesundheits- und Reinigungsgewerbe mit den Gebäudereinigern als alles dominierendem Gewerbebezweig lag hier mit einem Anteil von 32,9 % knapp vor dem Elektro- und Metallgewerbe mit 32,3 %.

3.2.1 Sektorale Struktur

Für einen ersten Vergleich der sektoralen Struktur des selbstständigen Vollhandwerks der Regionen in ausgewählten Wirtschaftszweigen (WZ 93) werden – aus Gründen der Datenverfügbarkeit – jeweils die Handwerkskammerbezirke Stuttgart, Mannheim, Reutlingen und München/Oberbayern zum Zeitpunkt der letzten Handwerkszählung herangezogen:

Handwerksunternehmen								
	Stuttgart		Mannheim		Reutlingen		München/Obb	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Produzierendes Gew.	14.332	71,6%	5.224	67,4%	6.460	73,2%	24.830	70,9%
Verarbeitendes Gew.	6.004	30,0%	2.143	27,6%	2.723	30,9%	10.877	31,1%
Baugewerbe	8.328	41,6%	3.081	39,7%	3.737	42,4%	13.953	39,9%
Dienstleistungen	5.636	28,2%	2.515	32,4%	2.346	26,6%	10.135	29,0%
Handel / Kfz-Reparatur	3.254	16,3%	1.385	17,9%	1.443	16,4%	5.811	16,6%
DL für Unternehmen	504	2,5%	215	2,8%	201	2,3%	1.106	3,2%
Sonst. Dienstleistungen	1.878	9,4%	915	11,8%	702	8,0%	3.218	9,2%
Handwerk insgesamt	20.005		7.751		8.822		34.998	
Beschäftigte in Handwerksunternehmen								
	Stuttgart		Mannheim		Reutlingen		München/Obb	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Produzierendes Gew.	154.028	73,1%	59.127	65,0%	58.550	79,8%	216.727	65,2%
Verarbeitendes Gew.	70.254	33,3%	24.113	26,5%	26.920	36,7%	95.380	28,7%
Baugewerbe	83.774	39,8%	35.014	38,5%	31.630	43,1%	121.347	36,5%
Dienstleistungen	56.124	26,6%	31.790	34,9%	14.720	20,1%	115.184	34,7%
Handel / Kfz-Reparatur	23.230	11,0%	9.363	10,3%	8.829	12,0%	41.605	12,5%
DL für Unternehmen	24.257	11,5%	18.686	20,5%	2.815	3,8%	59.089	17,8%
Sonst. Dienstleistungen	8.637	4,1%	3.741	4,1%	3.076	4,2%	14.490	4,4%
Handwerk insgesamt	210.666		90.975		73.384		332.364	
Umsatz (in 1.000.000 €)								
	Stuttgart		Mannheim		Reutlingen		München/Obb	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Produzierendes Gew.	12.138	75,9%	4.426	74,6%	4.136	75,6%	15.157	68,8%
Verarbeitendes Gew.	5.578	34,9%	1.606	27,1%	1.837	33,6%	6.304	28,6%
Baugewerbe	6.559	41,0%	2.820	47,5%	2.299	42,0%	8.853	40,2%
Dienstleistungen	3.816	23,9%	1.514	25,5%	1.325	24,2%	6.855	31,1%
Handel / Kfz-Reparatur	3.186	19,9%	1.238	20,9%	1.194	21,8%	5.710	25,9%
DL für Unternehmen	437	2,7%	193	3,3%	63	1,2%	808	3,7%
Sonst. Dienstleistungen	194	1,2%	83	1,4%	67	1,2%	337	1,5%
Handwerk insgesamt	15.992		5.935		5.470		22.033	

Tabelle 3-10: Sektorale Gliederung des selbstständigen Vollhandwerks

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

- **Handwerkskammerbezirk Stuttgart (= Region Stuttgart):** Auf das Produzierende Gewerbe entfallen 72 % der Handwerksunternehmen, davon 42 % auf das Verarbeitende Gewerbe und 58 % auf das Baugewerbe. Bei den Beschäftigten (73 %) und beim Umsatz (76 %) liegen die Anteile des Produzierenden Gewerbes nochmals höher. In der Relation spielt das Verarbeitende Gewerbe hier mit rund 46 %igen Anteilen gegenüber dem Baugewerbe eine größere Rolle. Im Dienstleistungsgewerbe sind 27 % der im Handwerk Beschäftigten in 28 % der Unternehmen tätig, wobei der Umsatzanteil bei 24 % liegt. Bei den Dienstleistungen liegt die Dominanz eindeutig beim WZ-93-Abschnitt „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“, in dem 41 % der Beschäftigten im Dienstleistungshandwerk in 58 % der Unternehmen mehr als 83 % des Umsatzes erwirtschaften.
- **Handwerkskammerbezirk Mannheim (= Region Unterer Neckar):** Auf das Produzierende Gewerbe entfallen 67 % der Handwerksunternehmen, davon 41 % auf das Verarbeitende Gewerbe und 59 % auf das Baugewerbe. Bei den Beschäftigten und beim Umsatz liegen die Anteile des Produzierenden Gewerbes bei 65 bzw. 75 %. Im Dienstleistungsgewerbe sind 35 % der im Handwerk Beschäftigten in 32 % der Unternehmen tätig, wobei der Umsatzanteil bei 26 % liegt. Bei den Beschäftigten liegen hier die Dienstleistungen für Unternehmen mit einem beinahe doppelt so hohen Anteil deutlich vor dem Bereich Handel und Kfz-Reparatur, wogegen beim Umsatz der Handel und die Kfz-Reparatur mit einem Anteil von 82 % am Dienstleistungsumsatz klar dominieren.
- **Handwerkskammerbezirk Reutlingen:** Die sektorale Gliederung der Handwerkswirtschaft zeigt eine starke Dominanz von Beschäftigten (80 %), Unternehmen (73 %) und Umsatzvolumen (76 %) im Produzierenden Gewerbe. Dagegen ist der Dienstleistungssektor in diesem eher ländlichen Handwerkskammerbezirk eher schwach ausgeprägt: Nur 27 % der Handwerksunternehmen, 20 % der Beschäftigten im Handwerk und 24 % des Umsatzes sind im tertiären Sektor zu verorten. Dienstleistungen für Unternehmen spielen hier kaum eine Rolle, es dominiert der Bereich Handel und Kfz-Reparatur.
- **Handwerkskammerbezirk München/Oberbayern:** Auf das Produzierende Gewerbe entfallen 71 % der Handwerksunternehmen, davon 44 % auf das Verarbeitende Gewerbe und 56 % auf das Baugewerbe. Bei den Beschäftigten und beim Umsatz liegen die Anteile des Produzierenden Gewerbes bei 65 bzw. 69 %. Im Dienstleistungsgewerbe sind 35 % der im Handwerk Beschäftigten in 29 % der Unternehmen tätig, wobei der Umsatzanteil bei 31 % liegt. Bei den Beschäftigten liegen hier die Dienstleistungen für Unternehmen mit einem Anteil von 51 % am Dienstleistungssektor deutlich vor dem Bereich Handel und Kfz-Reparatur (36 %), wogegen beim Umsatz der Handel und die Kfz-Reparatur mit einem Anteil von 83 % am Dienstleistungsumsatz klar dominieren.

3.2.2 Handwerkswirtschaft nach handwerksrelevanten Indikatoren

Bevor auf diese teilweise sehr ausgeprägten Unterschiede der sektoralen Struktur der Handwerkswirtschaft in den Regionen näher eingegangen wird, werden die Regionalstrukturen des Handwerks insgesamt anhand weiterer handwerksspezifischer Indikatoren, z. B. dem Handwerksbeschäftigtenbesatz (vgl. Kapitel 2.4) miteinander verglichen. Die regional vergleichende Auswertung nach Handwerksindikatoren für das Gesamthandwerk zeigt, dass die Beschäftigtendichte in der Region München mit 83,4 Handwerksbeschäftigten je 1.000 Einwohner zum Stichtag der letzten Handwerkszählung am höchsten war, gefolgt von Stuttgart (82,3), Mannheim (81,9) und Reutlingen (80,2) (Tab. 3.11, 3.12). Am wenigsten Beschäftigte je Handwerksunternehmen gab es im Regionenvergleich in Reutlingen (8,3). Überdurchschnittliche Unternehmensgrößen im Vergleich zu Baden-Württemberg und Bayern haben Mannheim (11,7), München (10,6) und Stuttgart (10,5) aufgewiesen. Im Kontrast zur Betriebsgröße waren bei der Unternehmensdichte die höchsten Zahlen bei der Region Reutlingen mit 9,6 Handwerksunternehmen je 1.000 Einwohner zu verzeichnen.

Die Divergenzen bei der Produktivitätskennziffer Umsatz je Beschäftigten im Gesamthandwerk sind beachtlich: In den Regionen Stuttgart und Reutlingen war dieser im Jahr 1994 mit 75.900 bzw. 74.500 € deutlich höher als in Mannheim und München. München lag mit 13.700 € Abstand zu Stuttgart an letzter Stelle. Wird der strukturverzerrende Gewerbebranchen Gebäudereiniger nicht berücksichtigt (s. u.: „Exkurs Gebäudereinigereffekt“), so ergibt sich ein gänzlich anderes Bild. Hier wies die Region München mit 80.200 € nach Stuttgart (83.700 €) eine höhere Produktivitätskennziffer als Mannheim (79.300 €) und Reutlingen (76.500 €) auf. Insgesamt ist die Aussagefähigkeit dieses Indikators für die Betrachtung des Gesamthandwerks wegen großer Unterschiede bei der Quantität der Teilzeitarbeit, die stark mit Branchenschwerpunkten in den Regionen zusammenhängen, nur sehr eingeschränkt gegeben.

Der Pro-Kopf-Umsatz (Handwerksumsatz je Einwohner), der näherungsweise Aufschluss über den Grad der Marktdurchdringung mit handwerklichen Gütern und Leistungen liefert, war wiederum in der Region Stuttgart am höchsten (6.250 €), in Reutlingen betrug er 6.000, in Mannheim 5.350 und in der Region München 5.200 €. Zum Vergleich: In Baden-Württemberg lag der Pro-Kopf-Umsatz bei 5.850 €, in den alten Bundesländern bei 5.100 € und im gesamten Deutschland bei 5.000 €. Trotzdem erstaunt der im Vergleich zur Region Stuttgart um 17 % niedrigere Pro-Kopf-Umsatz in der Region München. Aufschlüsse gibt die Betrachtung

tung nach Handwerksgruppen. Nach dieser sektoralen Betrachtung waren in der Region München die Pro-Kopf-Umsätze bei den produzierenden Handwerken für den gewerblichen Bedarf (-650 €) und bei den Bau-/Ausbauhandwerken (-600 €) deutlich geringer als in der Region Stuttgart.

	Bevölkerung	Bevölkerungsdichte	Unternehmen	Beschäftigte	Umsatz (in T€)
Region Stuttgart	2.560.002	700,6	20.005	210.666	15.992.122
HwK Mannheim	1.110.642	454,8	7.751	90.975	5.950.279
HwK Reutlingen	914.873	198,6	8.822	73.384	5.469.917
Region München	2.394.912	435,2	18.872	199.777	12.422.192
Baden-Württemb.	10.272.069	287,3	85.401	822.207	59.912.857
Bayern	11.921.944	169,0	101.750	1.017.933	67.363.464
Alte Bundesländer	66.007.200	265,2	454.299	4.856.485	335.716.794
Deutschland	81.538.603	228,4	563.204	6.084.973	409.343.592
	Beschäftigendichte (je 1.000 E)	Unternehmensgröße	Unternehmensdichte (je 1.000 E)	Umsatz je Beschäftigten (€)	Pro-Kopf-Umsatz (in €)
Region Stuttgart	82,3	10,5	7,8	75.912	6.247
HwK Mannheim	81,9	11,7	7,0	65.405	5.357
HwK Reutlingen	80,2	8,3	9,6	74.538	5.979
Region München	83,4	10,6	7,9	62.180	5.187
Baden-Württemb.	80,0	9,6	8,3	72.868	5.833
Bayern	85,4	10,0	8,5	66.177	5.650
Alte Bundesländer	73,6	10,7	6,9	69.128	5.086
Deutschland	74,6	10,8	6,9	67.271	5.020

Tabelle 3-11: Strukturdaten und Handwerksindikatoren (1994/95)

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Handwerk insgesamt											Ohne Gebäude- reiniger	
	Bevölkerung	Bevölke- rungs- dichte	Unter- nehmen	Beschäf- tigte	Umsatz (in T€)	Beschäf- tigten- dichte	Unterneh- mensgröße	Unterneh- mensdichte	Umsatz je Beschäftigten (in €)	Pro- Kopf- Umsatz	Umsatz je Beschäftig- ten	Pro-Kopf- Umsatz
Region Stuttgart	2.560.002	700,6	20.005	210.666	15.992.122	82,3	10,5	7,8	75.912	6.247	83.651	6.176
HwK Mannheim	1.110.642	454,8	7.751	90.975	5.950.279	81,9	11,7	7,0	65.405	5.357	79.304	5.224
HwK Reutlingen	914.873	198,6	8.822	73.384	5.469.917	80,2	8,3	9,6	74.538	5.979	76.538	5.958
Region München	2.394.912	435,2	18.872	199.777	12.422.192	83,4	10,6	7,9	62.180	5.187	80.152	4.976
Baden-Württemb.	10.272.069	287,3	85.401	822.207	59.912.857	80,0	9,6	8,3	72.868	5.833	78.882	5.774
Bayern	11.921.944	169,0	101.750	1.017.933	67.363.464	85,4	10,0	8,5	66.177	5.650	73.645	5.564
Alte Bundesländer	66.007.200	265,2	454.299	4.856.485	335.716.794	73,6	10,7	6,9	69.128	5.086	-	-
Deutschland	81.538.603	228,4	563.204	6.084.973	409.343.592	74,6	10,8	6,9	67.271	5.020	-	-

Beschäftigtendichte: Handwerksbeschäftigte je 1.000 Einwohner

Unternehmensgröße: Beschäftigte je Handwerksunternehmen

Unternehmensdichte: Handwerksunternehmen je 1.000 Einwohner

Umsatz/Beschäftigten: Umsatz je Handwerksbeschäftigten in DM (Produktivitätskennziffer)

Pro-Kopf-Umsatz: Umsatz im Handwerk je Einwohner in DM

Die Handwerkskammerbezirke Stuttgart und Mannheim entsprechen den Regionen Stuttgart und Unterer Neckar, der Handwerkskammerbezirk Reutlingen entspricht der Region Neckar-Alb + Landkreise Freudenstadt und Sigmaringen, die Region München (= Region 14) dem zentralen Bereich der Handwerkskammer München/Oberbayern

Tabelle 3-12: Strukturdaten und Handwerksindikatoren in den Regionen, Baden-Württemberg, Bayern, den alten Bundesländern und Gesamtdeutschland.

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Exkurs: „Gebäudereinigereffekt“

Die Handwerksgruppe „Dienstleistungshandwerke für den gewerblichen Bedarf“ muss differenziert betrachtet werden, weil die Daten durch den diese Handwerksgruppe dominierenden Gewerbebezweig Gebäudereiniger verzerrt werden. Ein enormes Wachstum dieser Branche lässt sich bis zu den 50er Jahren zurückverfolgen: 1949 registrierte die Statistik weniger als 4.000 Beschäftigte im Gebäudereinigerhandwerk, 1963 schon knapp 55.000 und 1970 bereits 130.000 Beschäftigte. In einem kontinuierlichen Wachstumsprozess vervielfachte sich die Zahl der Beschäftigten bis 1995 auf 705.000, also fast so vielen Arbeitsplätzen wie in der Automobilindustrie.

	Region Stuttgart	Region Mannheim	Region Reutlingen	Region München
Unternehmen (am 31.03.95)	20.005	7.751	8.822	18.872
Beschäftigte (am 30.09.94)	210.666	90.975	73.384	199.777
Beschäftigtendichte	82,3	81,9	80,2	83,4
Beschäftigte je Unternehmen	10,5	11,7	8,3	10,6
Umsatz (in 1.000 €, 1994)	15.992.122	5.950.279	5.469.917	12.422.192
Umsatz je Beschäftigten (in €)	74.874	65.405	74.538	62.180

Tabelle 3-13: Eckdaten des selbstständigen Vollhandwerks in den untersuchten Regionen

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Handwerk ohne Gebäudereiniger	Region Stuttgart	Region Mannheim	Region Reutlingen	Region München
Unternehmen (am 31.03.95)	19.871	7.692	8.799	18.624
Beschäftigte (am 30.09.94)	189.012	73.166	71.214	148.677
Beschäftigtendichte	73,8	65,9	77,8	62,1
Beschäftigte je Unternehmen	9,5	9,5	8,1	8,0
Umsatz (in 1.000 €, 1994)	15.811.083	5.802.358	5.450.559	11.916.784
Umsatz je Beschäftigten (in €)	83.651	79.304	76.538	80.152

Tabelle 3-14: Um den „Gebäudereinigereffekt“ bereinigte Eckdaten zum selbstständigen Vollhandwerk in den vier Untersuchungsregionen

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Beim Gebäudereinigerhandwerk müssen allerdings strukturelle Besonderheiten berücksichtigt werden: Die Handwerkszählung unterscheidet nicht zwischen Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit, Teilzeit und nicht sozialversicherungspflichtig. Die Expansion der Beschäftigtenzahlen erfolgte jedoch zu einem erheblichen Teil auf der Basis geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. „Die Zahl der Beschäftigten stieg, während der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse gleichzeitig abnahm“ (Wassermann 1999: 35). Ein weiteres Merkmal ist der mit knapp 93 % sehr hohe Anteil von un- und ungelernten Arbeitern: „Obwohl die Branche als anerkanntes Handwerk auch qualifizierte Fachkräfte ausbildet, bietet sie bisher ganz überwiegend un- und angelernten Frauen sozial weitgehend ungesicherte Stundenjobs.“ Dies schlägt sich natürlich stark auf den Indikator Umsatz je Beschäftigten nieder, die „prekären Jobs“ der Gebäudereinigerbranche schlagen hier voll durch. Dieser „Gebäudereinigereffekt“ ist auch bei der Betrachtung des Gesamthandwerks problematisch: Wird beispielsweise der Umsatz je Beschäftigten im gesamten Vollhandwerk verglichen, so werden die Gebietseinheiten mit einem hohen Anteil an Gebäudereinigern systematisch unterbewertet. Ferner ist beim zeitlichen Vergleich z. B. der Beschäftigtenentwicklung Vorsicht geboten. Vom Beschäftigtenzuwachs von 193.500 im Handwerk Baden-Württembergs zwischen 1976 und 1994 waren allein 51.200 – ein Anteil von mehr als 26 % – im Gebäudereinigerhandwerk zu verzeichnen. Im Stadtkreis Stuttgart hätte es ohne Gebäudereiniger statt eines Zuwachses um 4.900 Beschäftigte eine Abnahme um 1.300 gegeben.

3.2.3 Regionenvergleich nach Handwerksgruppen

Die Analyse von Indexwerten für die Beschäftigtendichte im Handwerk zeigt, dass bei der Betrachtung des Handwerks insgesamt nur geringe Abweichungen vom Durchschnitt der vier Regionen zu verzeichnen sind. Die Region Stuttgart liegt genau im Schnitt, München leicht darüber (+1,3 %), Mannheim leicht (-0,5 %) und Reutlingen etwas deutlicher darunter (-2,6 %).⁴⁷ Zum Teil deutlich stärker streuende Werte zeigt die folgende differenziertere Betrachtung von Handwerksgruppen.

⁴⁷ Wegen der Vergleichbarkeit der einzelnen Werte wurde der Regionendurchschnitt als Index = 100 gesetzt; somit werden die prozentualen Abweichungen vom Durchschnittswert der Regionen dargestellt.

	Region Stuttgart		Region Mannheim		Region Reutlingen		Region München		Bad.-Württ.	Deutschl.
	Beschäftigte Insgesamt	Beschäft. dichte	Beschäftigte Insgesamt	Beschäft. dichte	Beschäftigte Insgesamt	Beschäft. dichte	Beschäftigte Insgesamt	Beschäft. dichte	Beschäft. dichte	Beschäft. dichte
Handwerk insgesamt	210.666	82,3	90.975	81,9	73.384	80,2	199.777	83,4	80,0	74,6
Produzierende Handwerke für den gewerblichen Bedarf	46.563	18,2	15.592	14,0	16.048	17,5	31.958	13,3	16,8	11,7
Produzierende Handwerke für den privaten Bedarf	4.157	1,6	734	0,6	1.806	2,0	4.357	1,8	1,7	1,4
Nahrungsmittelhandwerke	19.534	7,6	7.727	7,0	9.066	9,9	14.983	6,3	8,1	6,8
Kfz-Handwerke	13.162	5,1	5.532	5,0	4.756	5,2	13.270	5,6	5,2	5,9
Handels- und Reparaturhandwerke	8.278	3,2	3.299	3,0	3.272	3,6	6.698	2,9	3,2	3,1
Dienstleistungshandwerke für den privaten Bedarf	8.637	3,4	3.991	3,6	3.076	3,4	8.727	3,6	3,4	3,5
Dienstleistungshandwerke für den gewerblichen Bedarf	24.257	9,5	18.786	16,9	2.815	3,1	53.007	22,1	7,6	10,2
Ausbauhandwerke	52.230	20,4	21.681	19,5	18.471	20,2	38.125	15,9	19,9	17,9
Bauhauptgewerbe	31.544	12,3	13.333	12,0	13.156	14,4	25.648	10,7	13,4	14,0

Tabelle 3-15: Regionenvergleich nach Handwerksgruppen: Beschäftigte und Beschäftigtendichte (Beschäftigte je 1.000 Einwohner), zum Vergleich Beschäftigtendichte in Baden-Württemberg und Deutschland

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

	Stuttgart	Mannheim	Reutlingen	München
Handwerk insgesamt	100,0	99,5	97,4	101,3
Produzierende Handwerke für den gewerblichen Bedarf	115,3	89,0	111,2	84,5
Produzierende Handwerke für den privaten Bedarf	102,5	41,7	124,7	114,9
Nahrungsmittelhandwerke	103,8	94,6	134,8	85,1
Kfz-Handwerke	97,7	94,7	98,8	105,3
Handels-/ Reparaturhandwerke	104,8	96,2	115,9	90,6
Dienstleistungshandwerke für den privaten Bedarf	96,4	102,7	96,1	104,1
Dienstleistungshandwerke für den gewerblichen Bedarf	66,9	119,4	21,7	156,3
Ausbauhandwerke	109,1	104,4	108,0	85,1
Bauhauptgewerbe	102,8	100,1	120,0	89,3

Tabelle 3-16: Beschäftigtendichte im Handwerk in % vom Durchschnitt der vier Untersuchungsregionen (Indexwert: Durchschnitt Vergleichsregionen = 100)

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

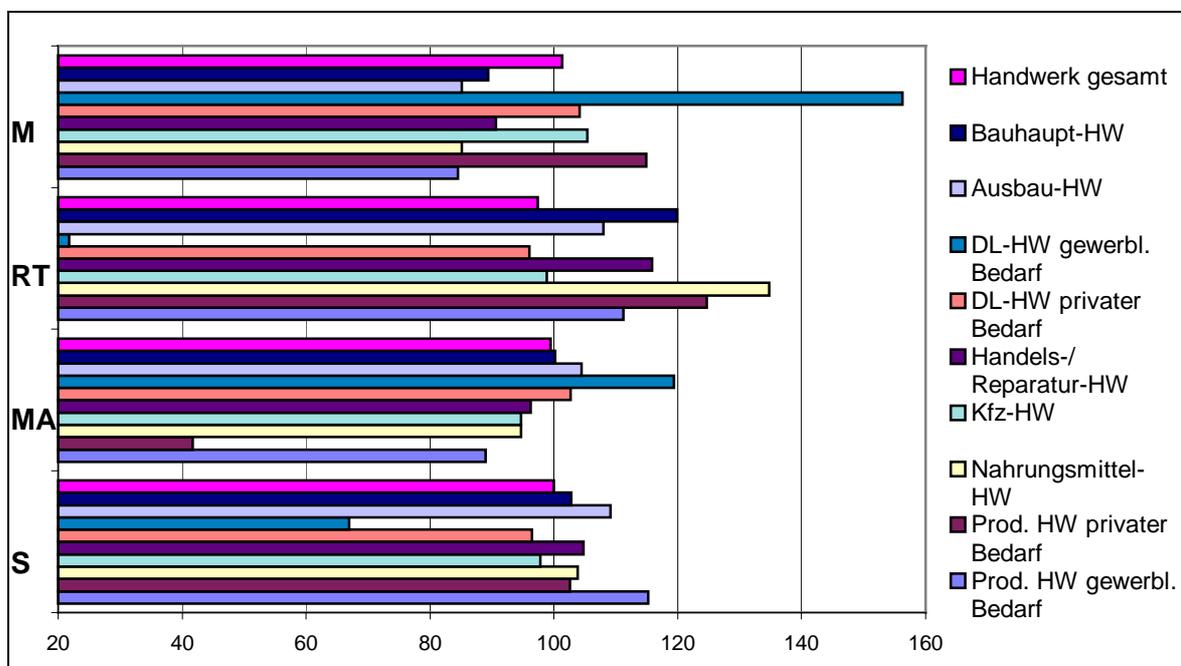


Abbildung 3-4: Beschäftigtendichte im Handwerk der vier Untersuchungsregionen nach Regionen sortiert (Indexwert: Durchschnitt Vergleichsregionen = 100)

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Bei der Kennziffer Beschäftigtendichte zeigt der Vergleich regionaler Strukturen nach Handwerksgruppen deutliche Unterschiede. So sind in der Region Stuttgart die produzierenden Handwerke für den gewerblichen Bedarf mit +15 % im Regionvergleich deutlich stärker besetzt. Diese große Bedeutung der produzierenden Handwerke für gewerblichen Bedarf ist ein Indiz für die enge Verknüpfung zwischen Industrieunternehmen und handwerklichen Zulieferern in der Region Stuttgart. Auch das Ausbauhandwerk zeigt mit +9 % einen vergleichsweise hohen Beschäftigtenbesatz. Gleichzeitig bestehen bei den Dienstleistungshandwerken für den gewerblichen Bedarf große Lücken (-33 %). Ein gegensätzliches Bild zeigt sich in der Region München mit den stärksten Abweichungen vom Durchschnitt nach oben bei den Dienstleistungshandwerken für gewerblichen Bedarf (+56 %). Hier kommen auch die Bauhandwerke weniger stark zur Geltung. Vergleichsweise geringe Beschäftigtendichten weisen die Gruppen produzierende Handwerke für den gewerblichen Bedarf, Nahrungsmittelhandwerke und Ausbauhandwerke mit rund 15 % unter dem Durchschnittswert der vier Regionen auf. Im vergleichsweise ländlich geprägten Handwerkskammerbezirk Reutlingen spielen die Dienstleistungshandwerke für den gewerblichen Bedarf kaum eine Rolle (-78 %). Hier sind bei generell relativ großen Abweichungen vom Durchschnitt die Nahrungsmittelhandwerke (+35 %), die produzierenden Handwerke für privaten Bedarf (+25 %) und das Bauhauptgewerbe (+20 %) überrepräsentiert. Im Handwerkskammerbezirk Mannheim wiederum gibt es vor allem bei den Dienstleistungshandwerken für den gewerblichen Bedarf mit +19 % deutlich höhere Werte als im Regionendurchschnitt.⁴⁸ Die größten Abweichungen nach unten und damit die geringsten Beschäftigtendichten im direkten Vergleich der Regionen zeigen sich bei den produzierenden Handwerken für privaten Bedarf (-58 %) und für gewerblichen Bedarf (-11 %).

⁴⁸ Betrachtet man bei der Beschäftigtendichte für die Dienstleistungshandwerke für gewerblichen Bedarf nur die baden-württembergischen Regionen im Vergleich zum Landesdurchschnitt, so liegt Mannheim bei +120 %, Stuttgart bei +25 % und Reutlingen bei -60 %.

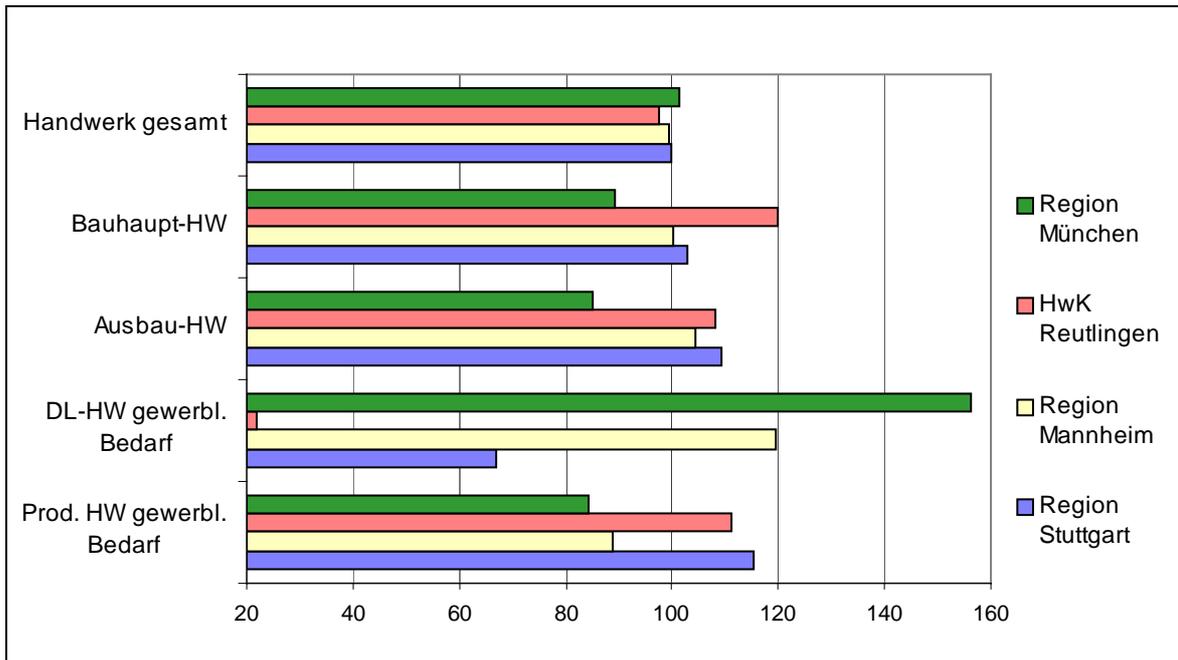


Abbildung 3-5: Beschäftigtendichte in ausgewählten Handwerksgruppen der vier Untersuchungsregionen (Indexwert: Durchschnitt Vergleichsregionen = 100)

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Insgesamt zeigt der regionale Vergleich der Beschäftigtendichte nach Handwerksgruppen, dass das Handwerk nicht gleichmäßig über den Raum verteilt ist, sondern – mehr oder weniger deutliche – regionale Schwerpunkte aufweist. Diese regionalen Schwerpunkte von Handwerksbranchen folgen aber eher bestehenden Entwicklungspfaden der Regionen. Sie bewegen sich im Rahmen der vorhandenen Wirtschaftsstrukturen und bilden in der Regel keine eigenen Pfade.

Ein sehr ungleichmäßiger Handwerksbesatz in den vier Regionen ist bei den Dienstleistungshandwerken für gewerblichen Bedarf zu konstatieren: Die Region München liegt mit +57 % einsam an der Spitze, gefolgt von Mannheim und Stuttgart, Reutlingen liegt weit abgeschlagen zurück (-78 %); hier ist die sehr hohe Gebäudereiniger-Dichte in München und Mannheim entscheidend. Bei um den „Gebäudereinigereffekt“ bereinigten Daten ist der Beschäftigtenbesatz bei Dienstleistungshandwerken für gewerblichen Bedarf in den Regionen Stuttgart und München deutlich größer als in Mannheim und Reutlingen. Größere regionale Abweichungen sind beim Beschäftigtenbesatz auch bei den produzierenden Handwerken, den Bauhandwerken und den Nahrungsmittelhandwerken zu konstatieren. Bei den produzierenden Handwerken für den gewerblichen Bedarf liegen – ent-

sprechend der überproportionalen Bedeutung im Lande – die baden-württembergischen Regionen vor München. Deutlich über dem Durchschnitt liegen Stuttgart (+15 %) und Reutlingen (+11 %). Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den Bauhandwerken und bei den Nahrungsmittelhandwerken, auch bei diesen Handwerksgruppen liegt München z. T. sehr deutlich hinter den baden-württembergischen Regionen. Die vergleichsweise höchste Beschäftigtendichte liegt in Reutlingen bei den Nahrungsmittelhandwerken (+35 %) und dem Bauhauptgewerbe (+20 %) sowie bei den Ausbauhandwerken (+8 %) vor (gemeinsam mit Stuttgart [+9 %]). Die Region München weist bei den entsprechenden Handwerksgruppen jeweils um fast 15 % niedrigere Werte im Vergleich zum Durchschnitt auf. Dagegen sind die Dienstleistungshandwerke für privaten Bedarf, die Kfz-Handwerke und die Handels- und Reparaturhandwerke in den Regionen relativ gleichmäßig besetzt.

Betrachtet man statt der Beschäftigtendichte die Kennziffer Unternehmensdichte, so liegt der Handwerkskammerbezirk Reutlingen, in dem die durchschnittliche Betriebsgröße am geringsten ist, an der Spitze (+21 %). Den geringsten Unternehmensbesatz weist die Region Mannheim auf (-12 %).

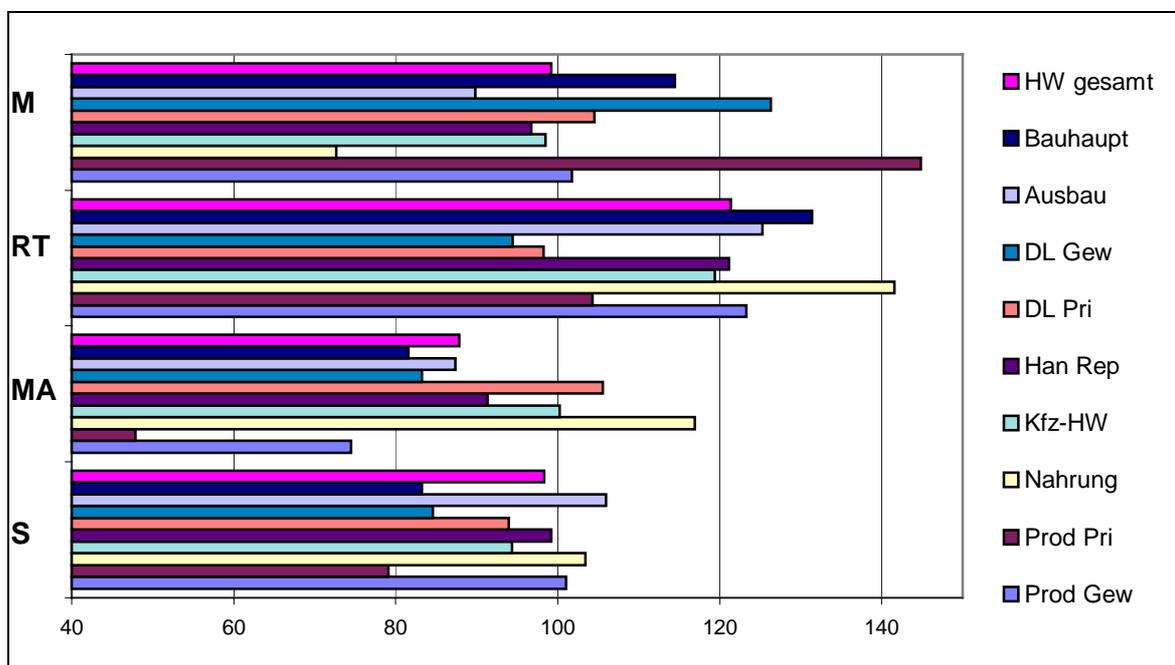


Abbildung 3-6: Unternehmensdichte im Handwerk der vier Untersuchungsregionen nach Regionen sortiert (Indexwert: Durchschnitt Vergleichsregionen = 100)

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Nach Handwerksgruppen differenziert liegt die Region Reutlingen bei der Unternehmensdichte außer bei den Dienstleistungshandwerken für gewerblichen und privaten Bedarf jeweils meist deutlich über dem Durchschnittswert. Dabei ist der vergleichsweise hohe Unternehmensbesatz bei den Nahrungsmittelhandwerken, den Bauhandwerken und den produzierenden Handwerken für gewerblichen Bedarf hervorzuheben. In der Region Stuttgart gibt es die im Regionenvergleich geringsten Abweichungen, nur die produzierenden Handwerke für privaten Bedarf liegen mehr als 20 % unter dem Durchschnitt. Die größten Abweichungen vom Durchschnitt gibt es beim produzierenden Handwerk für privaten Bedarf mit der Region München deutlich an der Spitze (+45 %) und Mannheim als Schlusslicht (-52 %). Dagegen ist Mannheim mit +17 % bei den Nahrungsmittelhandwerken hinter Reutlingen (+42 %) relativ stark vertreten. Relativ geringe Unterschiede bei der Unternehmensdichte sind bei den mit durchschnittlich 4 bis 5 Beschäftigten je Unternehmen insgesamt kleinbetrieblich strukturierten Dienstleistungshandwerken für privaten Bedarf zu konstatieren.

3.2.4 Regionenvergleich nach Gewerbebezweigen

Zunächst sei beim Regionenvergleich nach Gewerbebezweigen auf ein Beispiel für spektakuläre Unterschiede im regionalen, gewerkespezifischen Handwerksbesatz verwiesen: Im Handwerkskammerbezirk Konstanz gab es laut Handwerkszählung 1995 knapp 300 Chirurgiemechaniker-Unternehmen mit 3.500 Beschäftigten. Damit lag allein in diesem Handwerkskammerbezirk der Anteil des Gewerbebezweiges Chirurgiemechaniker an Baden-Württemberg bei jeweils mehr als 90 % bei den Handwerksunternehmen, bei den Beschäftigten und beim Umsatz. Die Erklärung für diesen überaus hohen Lokalisationskoeffizienten eines Gewerbebezweigs ist einfach: Die Medizintechnik-Hochburg Tuttlingen liegt im Handwerkskammerbezirk Konstanz und das Chirurgiemechaniker-Handwerk ist integrales Bestandteil dieses Clusters (Halder 2002). Spezialisierungen in diesem Maße existieren in den untersuchten Regionen bzw. in anderen Gewerbebezweigen zwar nicht, aber schon der regionale Vergleich nach Handwerksgruppen hat zum Teil deutliche Schwerpunktsetzungen der Handwerkswirtschaft und auch strukturelle Unterschiede aufgezeigt.

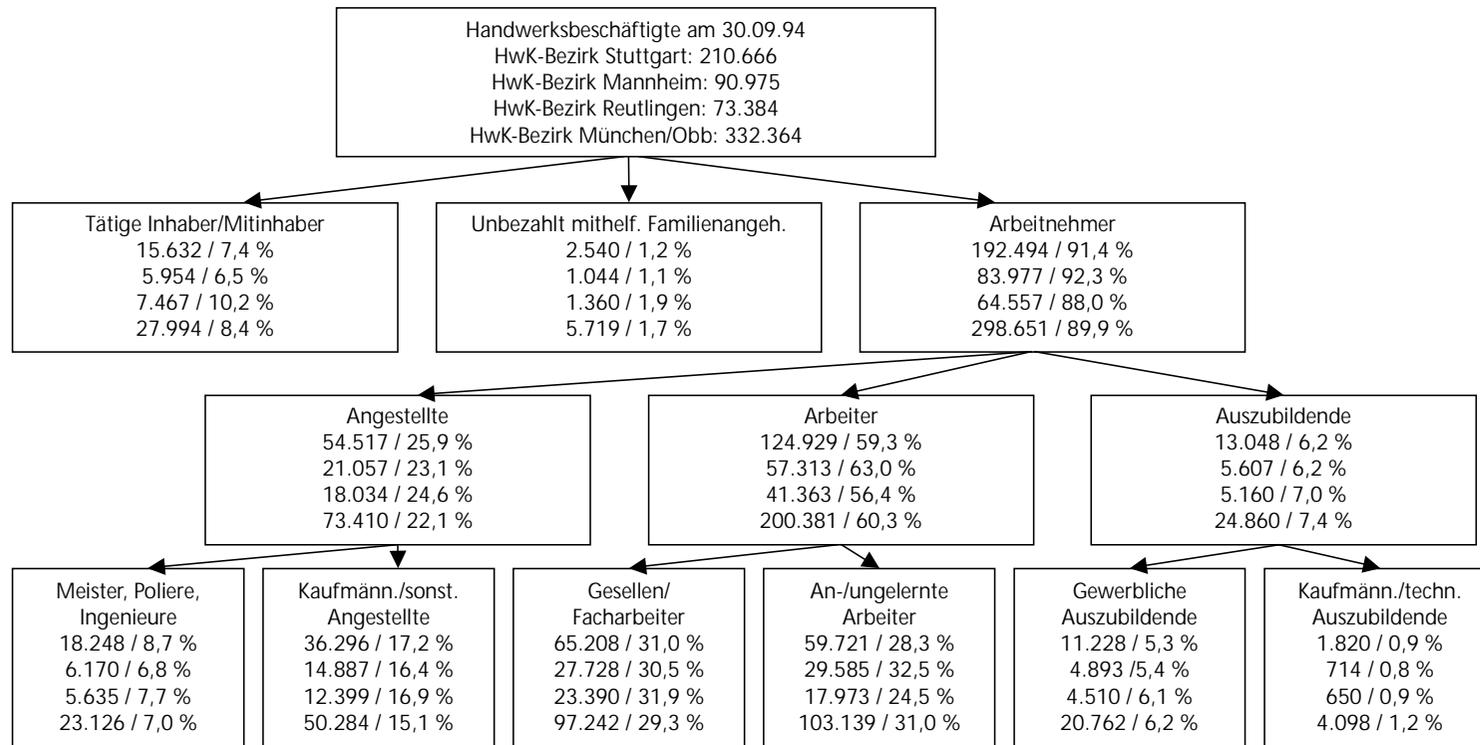
Auf die Betrachtung von Beschäftigtendaten bei einzelnen Gewerbebezweigen wird hier jedoch nur cursorisch eingegangen (Tab. 3.17). Beim Regionenvergleich ausgewählter Gewerbebezweige sind die Gebäudereiniger in München mit einem

Beschäftigtenanteil von 26 % sehr stark und in Mannheim (20 %) deutlich überrepräsentiert, während sie in Stuttgart (10 %) eine geringere und in Reutlingen (3 %) kaum eine Rolle spielen. Die Maschinenbaumechaniker und weitere Zweige des Metallgewerbes dagegen sind vor allem in Stuttgart, aber auch in Reutlingen relativ stark vertreten, während sie in Mannheim und München unterrepräsentiert sind. Bemerkenswert sind im Regionenvergleich sehr hohe Anteile von Karosserie- und Fahrzeugbauern in der Region Stuttgart, von Elektroinstallateuren in Mannheim, von Zimmerern in Reutlingen/Neckar-Alb und von Elektromechanikern in der Region München. Rein von der Quantität bei den Beschäftigten aller vier Regionen am bedeutendsten sind neben den Gebäudereinigern die Maurer, die Elektroinstallateure, die Kfz-Mechaniker und die Bäcker. Wird jedoch die Höhe des Umsatzes gewerbebezugspezifisch betrachtet, so liegen die Kfz-Mechaniker mit Abstand vor den Maurern, den Elektroinstallateuren, den Metallbauern und den Maschinenbaumechanikern.

	Region Stuttgart		Region Mannheim		Region Reutlingen		Region München	
	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil	Beschäftigte	Anteil
I Bau- und Ausbaugewerbe	51.668	24,5%	20.465	22,5%	21.298	29,0%	36.100	18,1%
001 Maurer	13.726	6,5%	8.410	9,2%	6.096	8,3%	13.107	6,6%
005 Zimmerer	3.755	1,8%	1.068	1,2%	2.544	3,5%	2.093	1,0%
006 Dachdecker	2.305	1,1%	1.207	1,3%	484	0,7%	2.816	1,4%
009 Fliesen-/Platten-/ Mosaikleger	2.665	1,3%	870	1,0%	782	1,1%	1.673	0,8%
015 Maler und Lackierer	8.336	4,0%	3.150	3,5%	3.726	5,1%	7.149	3,6%
II Elektro- und Metallgewerbe	80.808	38,4%	30.569	33,6%	26.360	35,9%	64.611	32,3%
018 Metallbauer	11.926	5,7%	3.139	3,5%	3.476	4,7%	6.560	3,3%
020 Karosserie- u. Fahrzeugbauer	3.843	1,8%	330	0,4%	697	0,9%	1.104	0,6%
021 Maschinenbaumechaniker	9.176	4,4%	1.737	1,9%	3.508	4,8%	4.609	2,3%
026 Kraftfahrzeugmechaniker	11.739	5,6%	4.855	5,3%	3.918	5,3%	11.691	5,9%
032 Gas- u. Wasserinstallateure	7.265	3,4%	2.408	2,6%	2.437	3,3%	6.208	3,1%
033 Zentralheizungs-/ Lüftungsbauer	7.863	3,7%	2.058	2,3%	2.819	3,8%	5.080	2,5%
035 Elektroinstallateure	10.475	5,0%	10.708	11,8%	3.837	5,2%	13.065	6,5%
036 Elektromechaniker	2.152	1,0%	345	0,4%	499	0,7%	3.050	1,5%
III Holzgewerbe	9.650	4,6%	4.447	4,9%	5.023	6,8%	8.356	4,2%
052 Tischler	7.472	3,5%	3.922	4,3%	4.116	5,6%	6.869	3,4%
IV Bekleidungs-/ Textil-/ Ledergewerbe	3.874	1,8%	976	1,1%	1.503	2,0%	3.590	1,8%
082 Raumausstatter	2.162	1,0%	506	0,6%	845	1,2%	1.292	0,6%
V Nahrungsmittelgewerbe	20.867	9,9%	8.044	8,8%	9.386	12,8%	15.784	7,9%
083 Bäcker	11.060	5,3%	4.412	4,8%	4.725	6,4%	7.859	3,9%
085 Fleischer	8.211	3,9%	2.759	3,0%	3.563	4,9%	5.387	2,7%
VI Gesund.-u.Körperpfl., Reinigungs-	36.208	17,2%	24.400	26,8%	7.020	9,6%	65.689	32,9%
089 Augenoptiker	1.892	0,9%	715	0,8%	534	0,7%	1.624	0,8%
094 Zahntechniker	2.742	1,3%	1.282	1,4%	813	1,1%	2.915	1,5%
095 Friseure	7.547	3,6%	3.357	3,7%	2.515	3,4%	7.515	3,8%
099 Gebäudereiniger	21.654	10,3%	17.809	19,6%	2.170	3,0%	50.950	25,5%
VII Glas-, Papier-, keramische, sonst.	7.591	3,6%	2.074	2,3%	2.794	3,8%	5.647	2,8%
106 Fotografen	863	0,4%	268	0,3%	229	0,3%	970	0,5%
108 Buchdrucker, Schriftsetzer, Drucker	955	0,5%	750	0,8%	597	0,8%	1.740	0,9%

Tabelle 3-17: Regionenvergleich nach Gewerbegruppen und ausgewählten Gewerbebranchen

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen



Handwerkskammerbezirk	Unterrepräsentiert	Überrepräsentiert
Stuttgart	Gewerbliche Auszubildende	Technische und kaufmännische Angestellte
Mannheim	Inhaber, technische Angestellte, Auszubildende	An- und ungelernete Arbeiter
Reutlingen	An- und ungelernete Arbeiter	Inhaber, Familienangehör., Facharbeiter, gewerbl. Azubis
München/Oberbayern	Kaufmännische Angestellte, Facharbeiter	Gewerbliche und kaufmännische Auszubildende

Abbildung 3-7: Beschäftigtenstruktur in den Handwerkskammerbezirken Stuttgart, Mannheim, Reutlingen, München/Oberbayern

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

3.2.5 Regionale Unterschiede der Beschäftigtenstruktur

Beim Vergleich der Beschäftigtenstrukturen – also der Beschäftigten nach ihrer Stellung im Handwerksunternehmen – fallen folgende regionalen Differenzen auf:⁴⁹ Der Anteil der Inhaber an den Beschäftigten insgesamt ist im vergleichsweise ländlichen Handwerkskammerbezirk Reutlingen mit den geringsten durchschnittlichen Betriebsgrößen und der größten Unternehmensdichte erwartungsgemäß deutlich höher als in den drei anderen Regionen. Dasselbe gilt für die unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen, wobei hier der Abstand zum Handwerkskammerbezirk München/Oberbayern nur gering ist. Der Anteil von Angestellten ist in der Region Stuttgart, was die Meister, aber auch die kaufmännischen Angestellten betrifft, am höchsten. Weniger angestellte Meister und Ingenieure gibt es in Mannheim, der Anteil kaufmännischer Angestellter ist in München/Oberbayern am geringsten. Auch die Gesellen- und Facharbeiterquote ist im bayerischen Bezirk relativ gering, in Reutlingen ist sie um immerhin 2,6 %-Punkte höher. Dort gibt es auch mit Abstand am wenigsten an- und ungelernete Arbeiter, dagegen sind die An- und Ungelernten in Mannheim sehr deutlich und in München/Oberbayern abgeschwächt überrepräsentiert. Die Ausbildungsquote ist in München/Oberbayern am höchsten, besonders bei den gewerblichen Auszubildenden liegen Stuttgart und Mannheim deutlich unter der Münchener Quote.

Insgesamt zeigt der Regionenvergleich der Beschäftigtenstruktur und auch der Vergleich der einzelnen Regionen mit der Landesebene, dass die Handwerkswirtschaft der Region Stuttgart einen höheren Angestelltenanteil, sowohl was kaufmännische Angestellte als auch Meister betrifft, aufweist. Somit ist es stärker durch Dienstleistungsfunktionen geprägt. Unterrepräsentiert sind in Stuttgart jedoch gewerbliche Auszubildende. Die Region Mannheim weist einen relativ hohen Arbeiteranteil auf. Der hohe Anteil insbesondere bei an- und ungelerten Arbeitern hängt stark mit der relativ hohen Beschäftigtenzahl im Gebäudereinigerhandwerk Mannheims zusammen. Vergleichsweise gering repräsentiert sind im Handwerkskammerbezirk Mannheim zum einen Auszubildende im Handwerk und technische Angestellte, vor allem aber die Inhaber. Auch die Handwerkswirtschaft ist im Kernbereich des Ballungsraums Rhein-Neckar – korrespondierend mit den industriellen

⁴⁹ Für die Kennziffer Beschäftigte nach ihrer Stellung im Unternehmen liegen nur Daten für die Handwerkskammerbezirke vor, d. h. bei München ist der im Vergleich zum vorigen Kapitel größere Zuschnitt der Region zu beachten (nunmehr Handwerkskammerbezirk, zuvor Planungsregion München).

Strukturen – vergleichsweise großbetrieblich strukturiert. Im Vergleich zu Mannheim sind die Handwerksbetriebe im Handwerkskammerbezirk Reutlingen deutlich kleiner, mithin gibt es schon deshalb die höchsten Anteile bei den Inhabern, aber auch unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen.⁵⁰ Ferner sind Gesellen und Facharbeiter überrepräsentiert und an- und ungelernte Arbeiter klar unterrepräsentiert. Im Handwerkskammerbezirk München zeigen sich relativ hohe Anteile bei Auszubildenden und geringe Anteile bei Facharbeitern und kaufmännischen Angestellten.

3.2.6 Kundenstruktur und Auslandsumsatz

Einen Indikator für die Kundenstruktur des Handwerks bildet der Umsatz nach Absatzrichtungen. Die Analyse der Kundenstruktur zeigt, dass Unternehmen als Abnehmer in Baden-Württemberg mit einem Anteil von 47,4 % eine größere Rolle spielen als in allen anderen Flächenländern der alten Bundesrepublik, während der direkte Absatz an Privatkunden relativ gering ist und der Umsatz mit der öffentlichen Hand knapp unter dem Durchschnitt liegt (Müller 2000: 30).

	Umsatz in 1.000 €	Private Haushalte	Unternehmen	Öffentliche Hand
Baden-Württemberg	59.912.857	41,5 %	47,4 %	11,1 %
Alte Bundesländer	335.716.800	43,9 %	44,4 %	11,8 %
Deutschland	409.343.592	43,5 %	43,3 %	13,2 %

Tabelle 3-18: Kundenstruktur des Handwerks in Baden-Württemberg 1994 im Vergleich

Quelle: Müller 2000, Handwerkszählung 1995

⁵⁰ Mitarbeitende Familienangehörige spielen in vielen Handwerksunternehmen – vor allem in den kleineren Betrieben – eine große Rolle, denn diese sind häufig als Familienbetrieb organisiert. Dabei sind es größtenteils Frauen, die als Partnerin im Betrieb ihres Mannes mitarbeiten. Aus einer Analyse zur ökonomischen Bedeutung, zum „Wirtschaftsfaktor mitarbeitende Partnerinnen“ leitet eine Untersuchung des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung Ansatzpunkte für die künftige Unterstützung dieser lange Zeit vernachlässigten Erwerbstätigen-gruppe im Handwerk ab (Rudolph 2000).

Alles in allem ist das Auftragsvolumen der öffentlichen Hand jedoch beachtlich: In Baden-Württemberg wurde 1994 durch die öffentliche Hand ein Auftragsvolumen von rund 6,7 Mrd. € und allein in der Region Stuttgart von knapp 2 Mrd. € vergeben, wobei der Löwenanteil den Bauhandwerken zugute kommt. Demnach besteht insgesamt ein sehr hohes Nachfragepotenzial, das öffentlich beeinflussbar ist.

Während zu den Abnehmerstrukturen insgesamt nur landesweite Daten der Handwerkszählung vorliegen, kann der Auslandsumsatz aufgrund einer Sonderauswertung (Müller 1997) weiter aufgegliedert werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass der indirekte Export hier nicht enthalten ist.

Region	Umsatz gesamt in Mio. €	Auslandsumsatz in Mio. €	Auslandsumsatz in %
Region Stuttgart	15.993	700	4,4
Region Mannheim	5.950	117	2,0
Region Reutlingen	5.470	104	1,9
Region München	12.422	301	2,4
Baden-Württemberg	59.913	2.109	3,5
Bayern	67.363	1.280	1,9
Deutschland	409.343	7.286	1,8

Tabelle 3-19: Auslandsumsatz des Handwerks in den Vergleichsregionen 1994

Quelle: Müller 1997, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Beim handwerklichen Auslandsumsatz lag Baden-Württemberg zum Stichjahr der Handwerkszählung mit 2.109 Mio. € (3,5 % Anteil am Gesamtumsatz) an der Spitze aller Bundesländer, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit 1.912 Mio. € (2,2 %) und Bayern mit 1.280 Mio. € (1,9 %). Allein in der Region Stuttgart betrug der Auslandsumsatz 700 Mio. € (4,4 %); damit wurde in der Region ein Drittel des Auslandsgeschäfts von Baden-Württemberg getätigt.⁵¹ Dagegen sind der Mannheimer (2,0 %), der Reutlinger (1,9 %) und der Münchner Anteil (2,4 %) des Aus-

⁵¹ In Baden-Württemberg war der Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz nur im Handwerkskammerbezirk Konstanz höher (6,3 %), wobei hier neben der Nähe zur Schweiz in erster Linie die starke Exportorientierung des Chirurgiemechaniker-Handwerks im Kreis Tuttlingen ausschlaggebend ist.

landsumsatzes am Gesamtumsatz eher bescheiden. Eine nach Betriebsgrößen differenzierte Auswertung zeigt, dass die größeren Handwerksbetriebe deutlich höhere Auslandsabsatzquoten haben als die kleineren. Von der weiteren internationalen Liberalisierung und Öffnung der Märkte und einem damit verbundenen Anstieg der Wettbewerbsintensität am stärksten betroffen ist in erster Linie das überregionale warenproduzierende Handwerk, z. B. aus den Gruppen der Elektro- und Metallgewerbe, Holzgewerbe und Textilgewerbe.⁵²

Nach Angaben der Exportberatungsstelle Handwerk Baden-Württemberg erzielten baden-württembergische Handwerksbetriebe im Jahr 2001 einen Auslandsumsatz in Höhe von 2,2 Mrd. €. Obwohl dieser Betrag wegen unterschiedlicher Erhebungsmethoden nicht ohne weiteres mit dem bei der Handwerkszählung ermittelten Auslandsumsatz vergleichbar ist, ist er dennoch ein Indiz dafür, dass das Exportwachstum beim Handwerk nicht sehr groß war. „Der Weg in den Export ist für viele Handwerksbetriebe dornenreich und hart. Insbesondere ein langer Atem ist notwendig, um die schwierige und langwierige Anlaufphase erfolgreich überstehen zu können“ (BWHT 2002: 60).

⁵² In Baden-Württemberg betrug die Auslandsabsatzquote bei Unternehmen der Umsatzgrößenklasse „1 Mio. DM und mehr“ im Elektro- und Metallgewerbe 6,8 % und beim Textil- bzw. Holzgewerbe jeweils rund 4,5 % (Abele, Schwarz 1998: 93).

3.2.7 Löhne und Gehälter im Regionenvergleich

Die Betrachtung der Lohn- und Gehaltssumme in Relation zu den Umsätzen (Personalkostenanteil) zeigt, dass zum Zeitpunkt der letzten Handwerkszählung in Baden-Württemberg die Lohn- und Gehaltssumme im Durchschnitt aller Gewerbegruppen bei rund 25 % des Umsatzes lag; es bestand jedoch ein breites Spektrum von lohnintensiven Dienstleistungsgewerken (35 % bei Friseuren bis 60 % bei Gebäudereinigern) und kapitalintensiven Gewerbegruppen, z. B. dem Elektro- und Metallgewerbe (22 %) und dem Nahrungsmittelgewerbe (21 %). Der regionale Vergleich von sechs ausgewählten Handwerkszweigen⁵³ verdeutlicht, dass bei Löhnen und Gehältern teilweise starke Unterschiede zwischen den Regionen auszumachen sind (vgl. folgende Tabelle).⁵⁴ In der Region Reutlingen lagen die Löhne der Arbeiter – soweit in der Handwerkszählung 1995 Angaben vorhanden – jeweils unter denen der Vergleichsregionen und unter dem Landesschnitt, die größten Abweichungen bestanden bei Metallbauern und Elektroinstallateuren (-6 % gegenüber Landesdurchschnitt). Die Region Mannheim wies als Besonderheit auf, dass Elektroinstallateure – die dort ohnehin überrepräsentiert waren – sowohl bei den Löhnen (+15 %) als auch bei den Gehältern (+38 %) deutlich über den landesweiten Entgelten lagen. In der Region Stuttgart wurden bei den Löhnen bis zu 5 % mehr bezahlt als in Baden-Württemberg (mit Ausnahme von häufig teilzeitarbeitenden Gebäudereinigern mit -5 %), bei den Gehältern bis zu 12 % mehr, wobei hier die Angestellten im Elektroinstallateurbereich unter dem Landesschnitt lagen (-4 %). Die aktuelle Entwicklung bei den Löhnen im Handwerk – auch im Vergleich zum Produzierenden Gewerbe – wird in Kapitel 3.4 analysiert.

⁵³ Beim Vergleich sind die Gewerbebezüge Maurer, Metallbauer, Kfz-Mechaniker, Elektroinstallateure, Tischler und Gebäudereiniger berücksichtigt, wobei vereinzelt Daten aus Geheimhaltungsgründen nicht verfügbar sind.

⁵⁴ Für diesen Vergleich sind nur Daten der drei baden-württembergischen Regionen verfügbar.

	Umsatz je Beschäftigten		Löhne je Arbeiter		Gehälter je Angestellten		ges. Sozialkosten je Arbeitnehmer	
	absolut (€)	BW=100	absolut (€)	BW=100	absolut (€)	BW=100	absolut (€)	BW=100
Region Stuttgart	75.912	104,2	18.623	100,7	25.547	109,3	4.041	102,2
Maurer	89.158	106,2	25.733	104,1	-	-	-	-
Metallbauer	95.718	114,6	23.212	105,0	30.850	112,0	4.905	106,8
Kfz-Mechaniker	168.196	100,9	20.429	101,6	24.355	109,7	4.238	104,5
Elektroinstallateure	68.245	96,0	21.996	100,9	23.841	95,5	4.424	96,7
Tischler	72.051	103,4	-	-	-	-	-	-
Gebäudereiniger	8.361	97,7	4.329	95,0	25.232	-	737	-
Region Mannheim	65.405	89,8	16.446	88,9	24.279	103,9	3.740	94,6
Maurer	98.580	117,4	25.443	102,9	27.742	-	6.235	-
Metallbauer	70.147	84,0	21.632	97,8	26.420	95,9	4.551	99,1
Kfz-Mechaniker	159.651	95,7	20.248	100,7	22.280	100,4	4.095	101,0
Elektroinstallateure	92.475	130,0	25.150	115,4	34.408	137,8	6.030	131,8
Tischler	65.135	93,5	-	-	-	-	-	-
Gebäudereiniger	8.306	97,1	-	-	-	-	-	-
Region Reutlingen	74.538	102,3	19.735	106,7	22.297	95,4	4.105	103,8
Maurer	80.494	95,9	24.237	98,0	22.200	-	5.183	-
Metallbauer	70.021	83,8	20.691	93,6	23.385	84,9	4.172	90,8
Kfz-Mechaniker	178.246	106,9	19.600	97,4	20.666	93,1	3.866	95,3
Elektroinstallateure	72.147	101,5	20.440	93,8	25.997	104,1	4.211	92,0
Tischler	66.703	95,7	-	-	-	-	-	-
Gebäudereiniger	8.921	104,3	-	-	-	-	942	-
Baden-Württemberg	72.868	100	18.498	100	23.369	100	3.953	100
Maurer	83.941	100	24.731	100	-	-	-	-
Metallbauer	83.554	100	22.115	100	27.549	100	4.592	100
Kfz-Mechaniker	166.767	100	20.115	100	22.196	100	4.056	100
Elektroinstallateure	71.116	100	21.801	100	24.965	100	4.575	100
Tischler	69.698	100	-	-	-	-	-	-
Gebäudereiniger	8.554	100	4.558	100	-	-	-	-

Tabelle 3-20: Umsatz und Arbeitskosten 1994 im Handwerk insgesamt und in ausgewählten Gewerbebranchen in den baden-württembergischen Vergleichsregionen

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

3.3 Region Stuttgart: Vergleich der Kreise

Auf den systematischen handwerksspezifischen Vergleich der Kreise der Region Stuttgart kann an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden. Um die teilweise sehr großen regionsinternen Differenzen ansatzweise darzustellen, genügt der Vergleich der handwerklichen Beschäftigtendichte in den Kreisen der Region Stuttgart.⁵⁵ Die höchsten Beschäftigtendichten beim Handwerk insgesamt liegen in den Kreisen Rems-Murr und Stuttgart mit 90 Beschäftigten im Handwerk je 1.000 Einwohnern vor. Während Ludwigsburg, Göppingen und Esslingen handwerkliche Beschäftigtendichten um den Regionswert von 82 Beschäftigten je 1.000 Einwohner aufweisen, ist der um 33 % geringere Handwerksbesatz im Kreis Böblingen mit 63 Beschäftigten je 1.000 Einwohner hervorzuheben.

	Stuttgart	Böblingen	Esslingen	Göppingen	Ludwigsburg	Rems-Murr-Kreis
Produz. Handwerke für gewerbl. Bedarf	64,0	69,6	127,9	100,2	111,8	131,3
Produz. HW privater Bedarf	58,0	72,3	120,3	114,8	84,5	171,0
Nahrungsmittel-HW	76,8	83,4	98,2	107,8	123,6	117,6
Kfz-Handwerke	72,5	109,3	110,0	100,5	119,9	95,9
Handels- und Reparatur-Handwerke	99,2	109,9	91,0	115,2	81,8	116,0
Dienstleistungs-HW privater Bedarf	108,3	98,0	100,9	96,0	88,4	105,0
Dienstleistungs-HW gewerbl. Bedarf	215,7	43,8	60,5	29,5	106,0	64,3
Ausbau-Handwerke	114,9	79,3	91,1	111,8	94,0	106,9
Bauhaupt-Handwerke	128,1	75,4	78,9	115,0	88,2	110,8
Handwerk gesamt	109,2	76,9	96,6	98,2	102,1	109,5

Tabelle 3-21: Handwerkliche Beschäftigtendichte in den Kreisen der Region Stuttgart (Index: Region Stuttgart = 100)

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

⁵⁵ Jedoch ist bei der Kreisbetrachtung zu beachten, dass die Handwerkszählung eine Unternehmensstatistik ist. Z. B. werden Filialbetriebe am Sitz des Hauptunternehmens erfasst. Das Problem wird um so größer, je tiefer der Raum gegliedert ist; im Einzelfall ergibt sich ein falsches Bild des Handwerksbesatzes (vgl. Müller; Mecke 1997: 121, 379).

Differenziert nach Handwerksgruppen, gibt es bei den Dienstleistungshandwerken für den gewerblichen Bedarf die größten Unterschiede zwischen den Kreisen der Region Stuttgart: Das Spektrum reicht von 20 Beschäftigten in Stuttgart bis zu 3 Beschäftigten je 1.000 Einwohner in Göppingen. Die in der gesamten Region Stuttgart verhältnismäßig wichtigen produzierenden Handwerke für den gewerblichen Bedarf streuen zwischen 12 Beschäftigten in der Kernstadt und mehr als 20 Beschäftigten je 1.000 Einwohner in den Umlandkreisen Ludwigsburg, Esslingen und Rems-Murr. Weniger große Unterschiede gibt es bei den Bauhandwerken (Bauhaupt- und Ausbauhandwerke zusammengefasst), die im Kreis Stuttgart 39, Göppingen 37, Rems-Murr-Kreis 35, Ludwigsburg 30, Esslingen 28 und Böblingen 25 Beschäftigte je 1.000 Einwohner aufweisen. Wie zuvor beim Vergleich der Regionen verdeutlicht auch beim Vergleich der Kreise die Bildung eines Index und die daraus ableitbare Abweichung eines einzelnen Kreises vom Durchschnitt die Unterschiede beim Beschäftigtenbesatz.

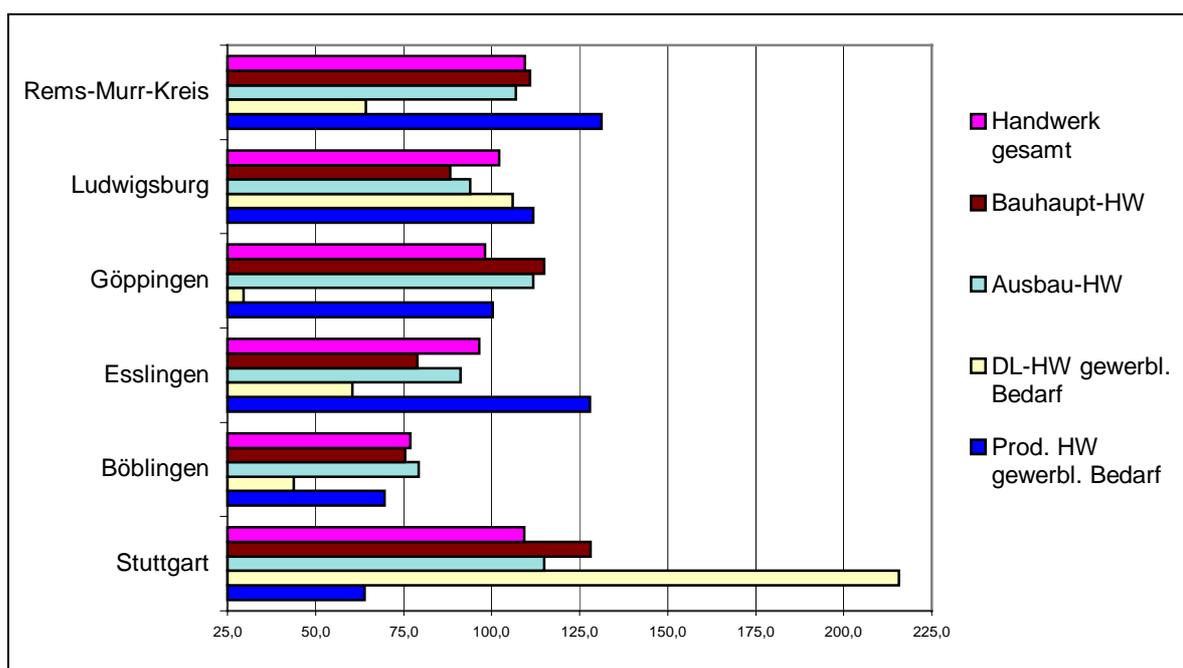


Abbildung 3-8: Beschäftigtendichte in ausgewählten Handwerksgruppen nach Kreisen der Region Stuttgart (Index: Region Stuttgart = 100)

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

	sehr hoch	hoch	mittel	niedrig	sehr niedrig
S	DL-HW gew. Bauhaupt-HW	DL-HW priv. Ausbau-HW	Hand/Rep-HW		Prod-HW gew. Prod-HW priv. Nahrmit-HW Kfz-HW
BB		Kfz-HW Hand/Rep-HW	DL-HW priv.		Prod-HW gew. Prod-HW priv. Nahrmit-HW DL-HW gew. Ausbau-HW Bauhaupt-HW
ES	Prod-HW gew. Prod-HW priv.	Kfz-HW	Nahrmit-HW DL-HW priv.	Hand/Rep-HW Ausbau-HW	DL-HW gew. Bauhaupt-HW
GP	Hand/Rep-HW	Prod-HW priv. Nahrmit-HW Ausbau-HW Bauhaupt-HW	Prod-HW gew. Kfz-HW DL-HW priv.		DL-HW gew.
LB	Nahrmit-HW Kfz-HW	Prod-HW gew. DL-HW gew.		DL-HW priv. Ausbau-HW Bauhaupt-HW	Prod-HW priv. Hand/Rep-HW
WN	Prod-HW gew. Prod-HW priv. Nahrmit-HW Hand/Rep-HW	DL-HW priv. Ausbau-HW Bauhaupt-HW	Kfz-HW		DL-HW gew.

Tabelle 3-22: Bedeutung von Handwerksgruppen in den Kreisen der Region Stuttgart nach der Beschäftigtendichte⁵⁶

Quelle: SfH-Datensatz, Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Abschließend ist beim räumlich differenzierteren Vergleich der Kreise die Entwicklung der Anzahl der Handwerksunternehmen von Interesse. Zwischen den Handwerkszählungen 1977 und 1995 nahm die Unternehmenszahl im Stadtkreis Stuttgart mit -28 % (wie auch in Mannheim mit -21 %) überproportional stark ab. Ein Indiz dafür, dass Gewerberäume in den Großstädten für Handwerksbetriebe zunehmend unerschwinglich werden oder nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen? Unter anderem sprechen neuere Befunde der Untersuchung eines großen, traditionellen Gewerbegebietes in Stuttgart-Zuffenhausen dafür, dass es dort Teilbereiche gibt, die grundsätzlich gut geeignet wären für Kleingewerbe und stadtteilbezogene Wirtschaft wie Handwerksbetriebe. Diese kommen jedoch als Nachfrager wegen deutlich zu hoher, für sie „unbezahlbarer“ Bodenpreise kaum

⁵⁶ „Sehr hoch“ / „sehr niedrig“ entspricht einer Abweichung größer 15 % vom Durchschnitt; „hoch“ / „niedrig“ weicht 5 bis 15 % von der durchschnittlichen Beschäftigtendichte ab).

zum Zuge, selbst wenn diese Gebiete ihnen aus stadtplanerischen Erwägungen relativ günstig angeboten werden (Dispan, Stieler 2000).⁵⁷

3.4 Entwicklung der Verdienste und Arbeitszeiten

3.4.1 Lohnentwicklung

Aktuelle Daten zu Verdiensten und Arbeitszeiten im Handwerk liefert die jährlich im Mai vom Statistischen Landesamt Baden-Württemberg durchgeführte Verdiensterhebung im Handwerk. Bei der Verdiensterhebung werden die Löhne und Arbeitszeiten der vollzeitbeschäftigten Arbeiterinnen und Arbeiter aus zehn Handwerkszweigen erhoben. Differenziert wird dabei nach Geschlecht sowie den Qualifikationsmerkmalen „Gesellen“ und „übrige Arbeiter“. Nach der Verdiensterhebung erhöhten sich die durchschnittlichen Bruttomonatslöhne von Arbeitern und Arbeiterinnen in zehn ausgewählten Handwerkszweigen von Mai 2001 bis Mai 2002 um 0,7 % auf 2.234 €. Betrachtet man die Bruttostundenlöhne, so liegt der Anstieg gegenüber Vorjahr bei 1,0 %. Der unterschiedliche Anstieg lässt auf einen leichten Rückgang der bezahlten Wochenarbeitszeit schließen.

Spitzenreiter auf der Verdienstskala sind die Heizungsbauer mit einem Bruttomonatsverdienst von 2.400 € (bei einem Bruttostundenlohn von 13,90 €) sowie die Gas- und Wasserinstallateure (Stundenlohn: 13,85 €). Schlusslichter sind die Nahrungsmittelhandwerke Bäcker (11,07 €) und Fleischer (11,15 €). Zu berücksichtigen ist jedoch, dass sich insbesondere „bei Bäckern und Fleischern in erheblichem Maße qualifikations- und geschlechtsspezifische Merkmale auf das durchschnittliche Verdienstniveau auswirken“ (Hickl 2002: 512). Bei diesen Gewerbezweigen des Nahrungsmittelhandwerks ist zum einen der Anteil von Arbeitern ohne Fachausbildung erheblich höher als bei den anderen Handwerken, zum anderen liegt der Anteil der beschäftigten Frauen, die immer noch deutlich schlechter als Männer bezahlt werden, mit rund 30 % weit über dem Vergleichswert der an-

⁵⁷ Nach einer empirischen Untersuchung gehört auch für das Handwerk in der Region Trier die Verfügbarkeit preiswerter Gewerbeflächen zu den Standortfaktoren, bei denen größter politischer Handlungsbedarf besteht. Auch in der Region Trier besteht hier ein „ausgesprochenes Stadt-Land-Gefälle“ – Defizite werden in erster Linie in der Stadt Trier und angrenzenden Kommunen beanstandet (Müller 2001: 28).

deren berücksichtigten Gewerbebezüge.⁵⁸ Die Nahrungsmittelhandwerke liegen aber nicht nur am unteren Ende der Verdienstskaala, sondern sie hatten auch die geringsten Einkommenszuwächse zu verzeichnen.

	Männer	Frauen	Arbeiter insgesamt	Stundenlöhne insg.	Vergleich zum Vorjahr
Handwerk (10 Gewerbebezüge)	2.273	1.635	2.234	12,97	+1,0 %
Maler und Lackierer	2.270	1.947	2.262	13,06	+1,6 %
Metallbauer	2.333	1.795	2.324	13,47	+1,5 %
Kfz-Mechaniker	2.246	(1.830)	2.237	13,35	+1,2 %
Klempner	2.281	.	2.281	13,30	+1,7 %
Gas-/ Wasserinstallateure	2.396	.	2.396	13,85	+1,1 %
Zentralheizungsbau	2.400	/	2.396	13,90	+1,4 %
Elektroinstallateure	2.358	(1.838)	2.354	13,65	+1,3 %
Tischler	2.145	1.879	2.138	12,22	+0,8 %
Bäcker	2.029	1.583	1.885	11,07	+0,2 %
Fleischer	2.106	1.556	1.941	11,15	+0,0 %

Tabelle 3-23: Bruttomonats- und -stundenlöhne (in €) von Arbeitern und Arbeiterinnen im Handwerk Baden-Württembergs im Mai 2002

Quelle: Statistisches Landesamt, Verdiensterhebung im Handwerk

Ein Vergleich der Verdienstentwicklung beim Handwerk mit dem Produzierenden Gewerbe insgesamt zeigt, dass die Zuwächse im Handwerk seit Jahren nicht Schritt halten können. Im Jahr 1990 lag der Stundenlohn im Handwerk um rund 1,50 € niedriger als im Produzierenden Gewerbe, 2002 beträgt der Unterschied bereits knapp 3 €.⁵⁹ Betrachtet man seit 1990 die jeweiligen Lohnerhöhungen zum Vorjahr, so zeigt sich beim Handwerk bis 1996 eine jährliche effektive Lohnerhöhung um deutlich mehr als 2 %. Seit 1996 liegt der Zuwachs jedoch jeweils unter

⁵⁸ Für die detaillierte geschlechtsspezifische Auswertung der Verdienststatistik vgl. das folgende Kapitel „Frauen im Handwerk“.

⁵⁹ Die Differenz ist umso prägnanter, wenn man berücksichtigt, dass beim Produzierenden Gewerbe neben der Industrie auch das Handwerk enthalten ist und das Entgelt entsprechend nach unten „korrigiert“ wird. Bei einem reinen Vergleich von Industrie und Handwerk zeigt sich demzufolge eine noch größere Entgeltendifferenz (siehe auch nächste Fußnote).

2 %, den geringsten Zuwachs gab es 2000 mit nur 0,7 %. Beim Produzierenden Gewerbe war dagegen in denselben Zeitabschnitten zunächst ein jährlicher Anstieg um mehr als 3 %, ab 1997 dann um jeweils rund 2 % jährlich zu verzeichnen. Die Lohnschere zwischen Handwerk und Produzierendem Gewerbe öffnet sich also immer weiter. „Betrug die Differenz im Jahr 1991 noch 14 %, ist sie im Verlauf der Jahre stetig angewachsen und weist im Frühjahr 2001 den Höchstwert von 22 % Lohndifferenz zwischen männlichen Arbeitern im Handwerk und männlichen Arbeitern im Produzierenden Gewerbe aus“ (Hickl 2002: 514).⁶⁰ Damit bleibt die Tätigkeit in einem Handwerksbetrieb hinsichtlich der Verdienstmöglichkeiten nicht nur weniger attraktiv als in der Industrie, vielmehr vergrößert sich der Verdienstunterschied seit 1990 kontinuierlich.

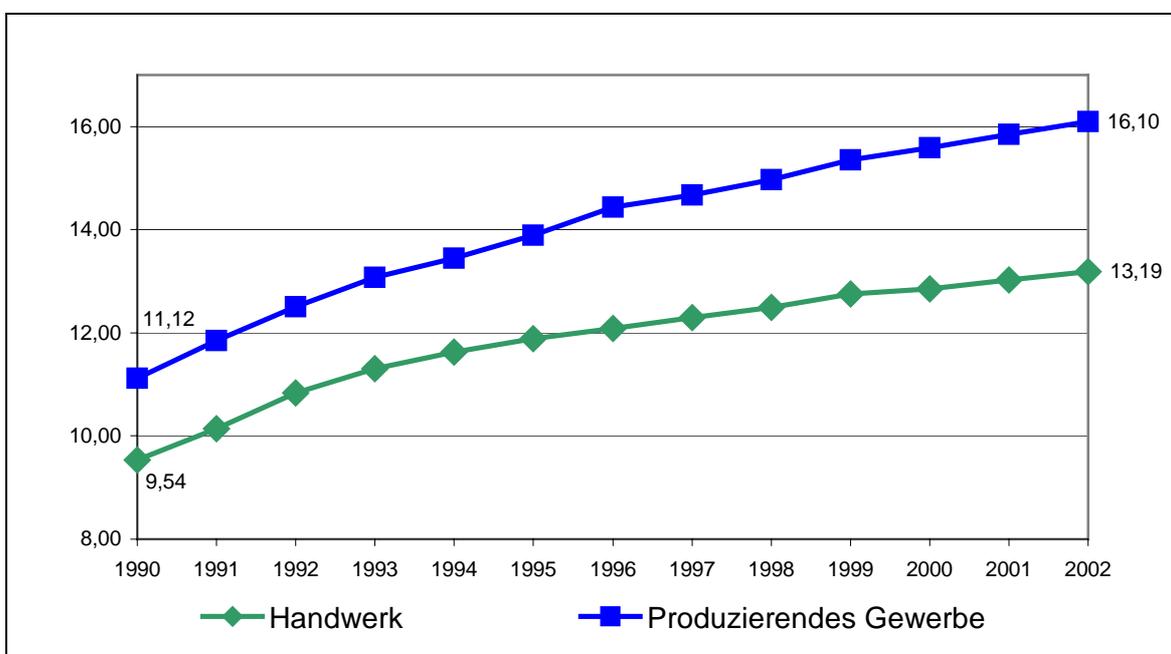


Abbildung 3-9: Entgeltentwicklung im Handwerk und im Produzierenden Gewerbe Baden-Württembergs: Bruttostundenverdienste männlicher Arbeiter im Vergleich (in €)

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

⁶⁰ Auch ein langfristiger Vergleich der Durchschnittsverdienste in Industrie und Handwerk auf Bundesebene zeigt, dass der Unterschied von 10 % im Jahre 1979 auf 21 % im Jahre 1991/92 gestiegen ist. Diese Zunahme der Differenz ist v. a. die Folge einer Änderung in der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen und der Größenstruktur der Betriebe (Pfeiffer 1997: 99).

Die Konsequenzen der auseinandergehenden „Einkommensschere“ für die Attraktivität des Wirtschaftsbereichs Handwerk bei Schulabgängern und Fachkräften sind offenkundig: Das Handwerk kann im sich in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels verschärfenden Wettbewerb um Auszubildende und Facharbeiter mit der Industrie schon allein aufgrund der Lohnhöhe immer weniger mithalten. Nach der klassischen Ökonomie müsste hier mit einer Erhöhung der Löhne mit dem Ziel der schrittweisen Angleichung an das Industrieniveau als zentralem Instrument reagiert werden. Lohnerhöhungen sind an die Inflation und an Produktivitätssteigerungen gekoppelt. Mit den Produktivitätssprüngen der Industrie kann die Produktivitätsentwicklung im Handwerk aber nicht mithalten, die Spielräume für Lohnerhöhungen sind im Handwerk in der Regel geringer als in der Industrie. Eine Voraussetzung für ein Annähern der Löhne liegt im Grunde darin, dass die Produktivität im Handwerk stärker ansteigt. Daher gilt es, Instrumente zu suchen, die Anreize für Produktivitätssteigerungen bieten können, wie z. B. innovative Lohnmodelle.⁶¹ Bei der Frage nach der Lohnentwicklung ist auch die Differenz zwischen dem Stundenlohn, der im Handwerk bezahlt wird, und dem Stundenverrechnungssatz, der aufgrund hoher Gemeinkosten um ein Vielfaches höher liegt, zu berücksichtigen.

3.4.2 Arbeitszeiten im Handwerk

Die durchschnittliche Arbeitszeit ging im Mai 2002 mit 39,6 Wochenstunden im Vergleich zum Vorjahresmonat (39,8) leicht zurück. Seit 1994 liegt damit die ermittelte bezahlte Wochenarbeitszeit (inklusive Überstunden) konstant – wenn auch knapp – unter der 40-Stunden-Marke. Im Vergleich dazu ist die wöchentliche Arbeitszeit im Produzierenden Gewerbe deutlich geringer: 2002 leistete ein Arbeiter durchschnittlich 37,6 Wochenstunden. Demzufolge haben Handwerker eine um zwei Stunden längere Arbeitswoche als Arbeiter im Produzierenden Gewerbe insgesamt.

⁶¹ Von Seiten der befragten Experten wurde z. B. der Leistungslohn als bisher im Handwerk kaum vorzufindendes Lohnmodell vorgeschlagen. Außerdem ist zu beachten, dass ein erheblicher Impuls für Produktivitätssteigerungen in der Industrie in der Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit dem daraus resultierenden Innovationsdruck war.

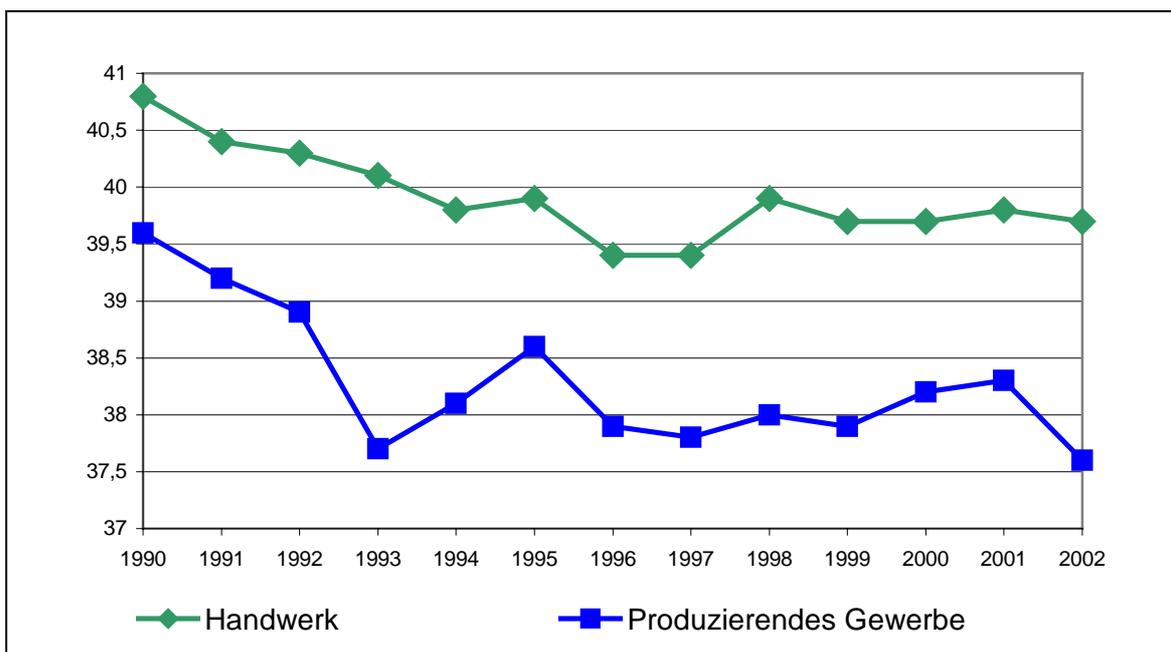


Abbildung 3-10: Wochenstunden männlicher Arbeiter im Handwerk im Vergleich zum Produzierenden Gewerbe in Baden-Württemberg

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

	Wochenarbeitszeit 2000	Wochenarbeitszeit 2002	Vergleich zum Vorjahr
Handwerk (10 Gewerbebezüge)	39,7	39,6	-0,4 %
Maler und Lackierer	39,7	39,9	+0,3 %
Metallbauer	40,3	39,7	-1,7 %
Kfz-Mechaniker	38,8	38,6	-1,1 %
Klempner	39,5	39,5	-0,7 %
Gas-/ Wasserinstallateure	39,7	39,8	+0,2 %
Zentralheizungsbau	39,6	39,7	-0,3 %
Elektroinstallateure	39,5	39,7	-0,2 %
Tischler	40,1	40,2	-0,4 %
Bäcker	39,2	39,2	+0,2 %
Fleischer	39,9	40,1	+1,2 %

Tabelle 3-24: Wochenarbeitszeit (bezahlte Stunden) von Arbeitern im Handwerk Baden-Württembergs im Mai 2002

Quelle: Statistisches Landesamt, Verdiensterhebung im Handwerk

Aber auch bei den einzelnen Handwerkszweigen differieren die Arbeitszeiten. Die längste Arbeitszeit wurde im Mai 2002 bei den Tischlern mit 40,2 und den Fleischern mit 40,1 Wochenstunden erhoben. Die kürzeste Arbeitswoche hatten – wie bereits in den Jahren zuvor – die Kfz-Mechaniker mit 38,6 Stunden. Parallel dazu sind auch in der Industrie im Fahrzeugbau die Arbeitszeiten am kürzesten.

3.5 Frauen im Handwerk

Für die Betrachtung der Beschäftigten im Handwerk nach Geschlecht sind die Gesamtzahlen der weiblichen Beschäftigten relevant, aber vor allem auch die berufliche Stellung im Unternehmen. Es stellt sich die Frage, inwieweit Arbeitnehmerinnen oder Firmeninhaberinnen in einen traditionell männlich geprägten Wirtschaftsbereich vorgestoßen sind? Insgesamt waren laut Handwerkszählung 1995 30 % der Beschäftigten in Baden-Württemberg weiblich, wobei jedoch nicht zwischen Vollzeit und Teilzeit unterschieden wurde. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt ist in den einzelnen Gewerken sehr unterschiedlich. Unterdurchschnittlich war der Frauenanteil mit 11 bzw. 19 % in den beiden größten Gewerbegruppen, dem Bau- und Ausbaugewerbe bzw. dem Elektro- und Metallgewerbe. Auch in der Gruppe der Holzgewerbe lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 19 % unter dem Durchschnitt. In den restlichen vier Gewerbegruppen war er dagegen vergleichsweise hoch, wobei er mit 70 % den höchsten Wert in der Gruppe der Gesundheits-/Reinigungsgewerbe erreichte. Die Betrachtung einzelner Handwerke verdeutlicht, dass es nach wie vor „klassische Frauen- bzw. Männerdomänen“ gibt (Veldhues 1996: 492). Nur 7 % der Beschäftigten im Mauerhandwerk Baden-Württembergs waren Frauen, bei den Tischlern waren es 18 % und bei den Kfz-Mechanikern immerhin schon knapp 21 %. Sehr hohe Frauenanteile wiesen dagegen die Friseure (80 %) und die Damenschneider (93 %) auf. Aber auch bei den Gebäudereinigern waren 70 % der in den entsprechenden Unternehmen Tätigen weiblich.

Von 1.000 im Handwerk tätigen Frauen sind ...										
Region (bzw. Handwerkskammerbezirk)	Tätige Inhaber und Mitinhaber	unbezahlt mithelfende Familienangehörige	Meister und Poliere, Ingenieure	kaufmännische und sonstige Angestellte	Gesellen und Facharbeiter	angelernte und ungelernete Arbeiter	gewerbliche Auszubildende	kaufmännische und technische Azubis	insgesamt	darunter: handwerkliche Fachkräfte
Stuttgart	28	32	17	364	112	394	37	15	1.000	522
Mannheim	27	25	11	284	86	527	28	13	1.000	408
Reutlingen	34	51	14	402	131	309	43	16	1.000	581
München/Obb	34	44	13	311	104	438	35	19	1.000	463
Bad.-Württ.	32	39	14	363	121	375	38	17	1.000	530
Deutschland	31	33	14	333	142	388	41	19	1.000	520
Von 1.000 im Handwerk tätigen Männern sind ...										
Stuttgart	94	4	116	91	393	237	60	6	1.000	693
Mannheim	87	4	99	97	426	214	68	5	1.000	709
Reutlingen	127	6	100	81	390	221	68	6	1.000	699
München/Obb	109	4	97	73	384	248	76	9	1.000	663
Bad.-Württ.	106	5	104	82	409	220	68	6	1.000	702
Deutschland	93	4	90	75	461	185	86	6	1.000	719

Handwerkliche Fachkräfte = Inhaber/Mitinhaber, Meister/Poliere/Ingenieure, kaufmännische/sonstige Angestellte, Gesellen/Facharbeiter

Tabelle 3-25: Qualifikationsstruktur männlicher und weiblicher Beschäftigter in selbstständigen Handwerksunternehmen / Stellung im Unternehmen: Vergleichsregionen, Baden-Württemberg und Deutschland

Quelle: Handwerkszählung 1995, eigene Berechnungen

Von den tätigen Inhabern oder Mitinhabern im Handwerk insgesamt waren zum Zeitpunkt der Handwerkszählung nur 11 % weiblich, bei den unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen waren es 78 %. Betrachtet man die große Gruppe der Arbeiter im Handwerk, so waren bei den Gesellen und Facharbeitern nur 11 % weiblich, bei den An- und Ungelernten lag der Frauenanteil jedoch bei 42 %. Allein im Gebäudereinigerhandwerk waren 48.000 un- und angelernte Frauen tätig; mithin 20 % der weiblichen Beschäftigten im Handwerk. Der Anteil von weiblichen kaufmännischen Auszubildenden lag bei 55 %, von weiblichen gewerblichen Auszubildenden bei 19 %. Weibliche „Domänen“ sind dabei das Friseurgewerbe und die Nahrungsmittelhandwerke. „Im Bau- und Ausbaugewerbe, Elektro- und Metallgewerbe sowie im Holzgewerbe sind nur sehr wenige weibliche Auszubildende vertreten ... im Friseurgewerbe waren 91 % aller gewerblichen Auszubildenden weiblich“ (Abele, Schwarz 1998: 111). Geschlechtsspezifische Auswertungen einer im Jahre 2002 durchgeführten Studie zum „Nachwuchsmangel im baden-württembergischen Handwerk“ bestätigen, dass nur 3 % der Schülerinnen sich ernsthaft für eine Handwerksausbildung interessieren (Hampel et al. 2003: 22).⁶² Offensichtlich ist die Attraktivität von „Freiluft-Handwerken“ bei Frauen sehr gering. Somit sind Frauen in vielen Gewerken und damit auch Handwerksbetrieben stark unterrepräsentiert. Dies zeigt sich auch bei den Gründungsaktivitäten im Handwerk, so haben Frauen im Baugewerbe (mit nur 5 % der DtA-geförderten Personen 2001) einen „traditionell geringen Anteil an der Gründungsförderung“ (DtA 2002: 23).

Die geschlechtsspezifische Auswertung der Verdiensterhebung im Handwerk 2002 zeigt, dass die zum Produzierenden Gewerbe zählenden Branchen der Handwerkswirtschaft weiterhin von Frauen selten angestrebte Berufe bieten. In Baden-Württemberg sind „lediglich 6,2 % aller Arbeiter weiblich. ... Die niedrigste Anzahl an vollzeitbeschäftigten Arbeiterinnen ist in den Handwerkszweigen Kfz-Mechaniker, Klempner, Gas- und Wasserinstallateure, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer sowie Elektroinstallateure berufstätig“ (Hickl 2002: 514). Frauen verdienen mit einem Bruttostundenlohn von 9,66 € durchschnittlich über ein Viertel weniger als ihre männlichen Kollegen (13,19 €). Teilweise kann dies mit qualifikationsspezifischen Merkmalen begründet werden, weil der Anteil an geringer qualifizierten Arbeitern bei Frauen deutlich größer als bei Männern ist. Von sämtlichen bei der Verdiensterhebung erfassten Gesellen mit qualifizierter Ausbildung sind 97 % männlich und nur 3 % weiblich. Bei Arbeitern ohne fachliche Ausbildung hin-

⁶² Parallel bestätigten bei der Untersuchung auch die Lehrer, dass bei der Berufswahl die klassische Rollenverteilung vorherrscht.

gegen liegt der Frauenanteil mit 26 % deutlich höher (Hickl 2002: 515). Zu diesen „qualifikationsspezifischen Ursachen“ kommt jedoch hinzu, dass Frauen häufig bei gleicher Tätigkeit schlechter eingruppiert sind als Männer.

3.6 Nachwuchsmangel: Ausbildung im Handwerk als Notlösung für Jugendliche?

Weitere Schwerpunkte der sekundärstatistischen Analyse liegen bei Auswertungen der Ausbildungsstatistik und der Meisterprüfungsstatistik (Kapitel 3.7), die die Handwerkskammern bzw. der Baden-Württembergische Handwerkstag regelmäßig veröffentlichen. Die Zahl der Auszubildenden im Handwerk Baden-Württembergs schwankte in den 1990er Jahren zwischen 56.500 und 62.000. Die Talsohle von 1993 bis 1995 ist jedoch durchschritten: Die Ausbildungsverhältnisse gingen Anfang der 1990er um 4.500 auf den Tiefstand von knapp 56.500 zurück, um anschließend kontinuierlich auf über 62.000 im Jahr 1999 anzusteigen. Nach der Zunahme der Ausbildungsleistung des Handwerks in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wurden seit zwei Jahren wieder abnehmende Ausbildungszahlen in Baden-Württemberg registriert (BWHT 2002: 73):

Zunächst gab es 2000 einen leichten Rückgang um 0,5 % auf rund 61.800, im Jahr 2001 wurden 59.900 Lehrlinge im Handwerk ausgebildet (-3,1 %), im Jahr 2002 dann nur noch 57.530 (-3,9 %). Somit ist der Tiefstand bei der Auszubildendenzahl von 1992 fast wieder erreicht.⁶³ Die Langfristbetrachtung zeigt eine geradezu dramatische Entwicklung der Ausbildungszahlen in Baden-Württemberg seit Mitte der 1980er Jahre. Ausgehend von einem hohen Stand von mehr als 95.600 Auszubildenden im Handwerk im Jahre 1985 ging die Zahl der Auszubildenden jährlich um mehr als 5.000 bis 1990 mit knapp 61.000 zurück (-36 %).

⁶³ Werden nicht die Auszubildenden insgesamt, sondern nur die Ausbildungsanfänger im Handwerk Baden-Württembergs betrachtet, so gab es 2002 auch hier einen deutlichen Rückgang: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag mit 21.836 um 3,0 % unter dem Vorjahreswert.

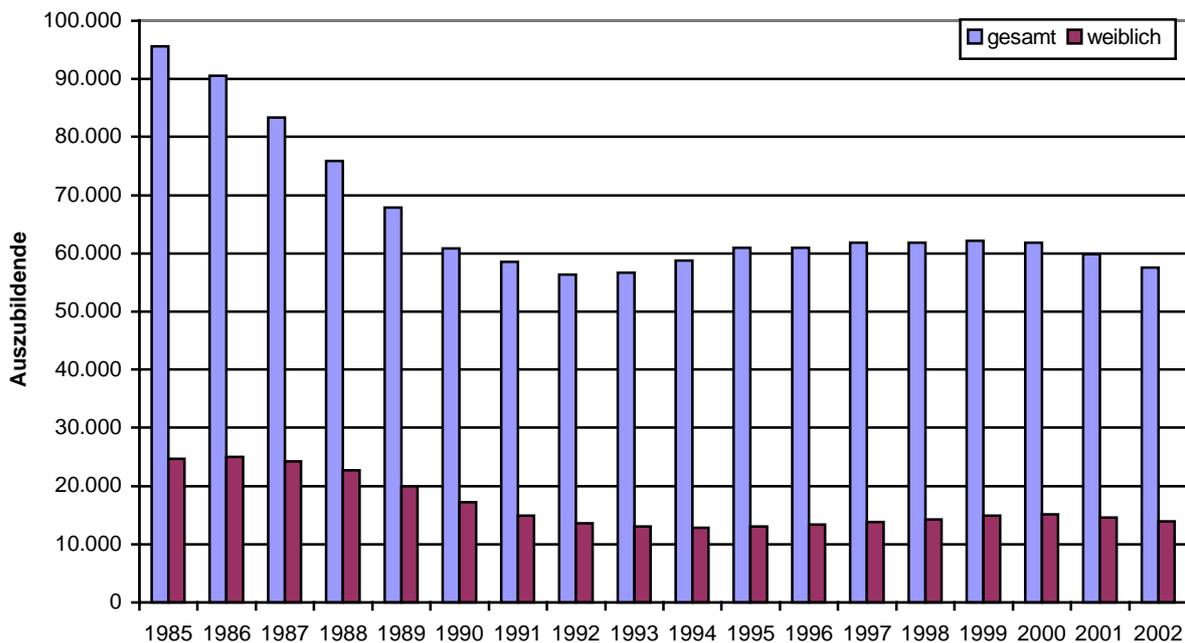


Abbildung 3-11: Auszubildende im Handwerk Baden-Württembergs

Quelle: Baden-Württembergischer Handwerkstag

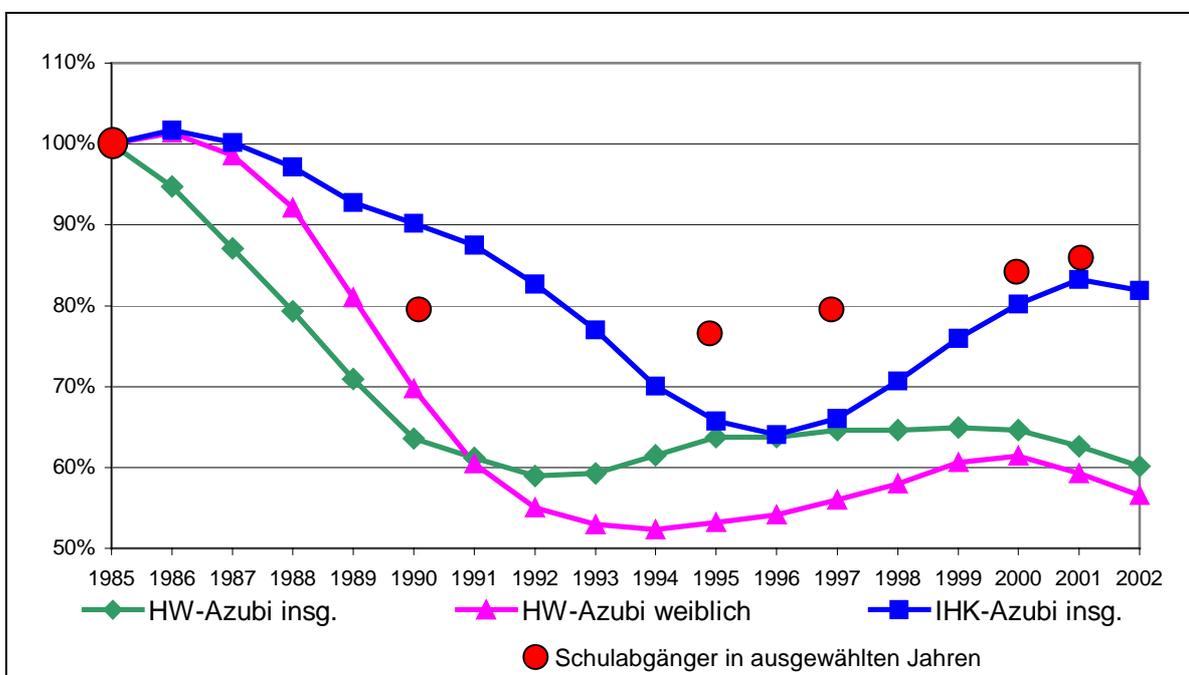


Abbildung 3-12: Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Baden-Württemberg: Auszubildende im Vergleich zu Schulabgängern (Index 1985 = 100)

Quelle: Baden-Württembergischer Handwerkstag, Statistisches Landesamt

Der Vergleich der Ausbildungsverhältnisse im Handwerk mit dem Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ zeigt im Zeitraum von 1985 bis 2002 eine deutlich stärker rückläufige Entwicklung im Handwerk (-40 % im Vergleich zu -18 % bei den Auszubildenden in Industrie und Handel). Seit Anfang der 1990er Jahre ist der Kurvenverlauf zwischen den Handwerksauszubildenden und den Auszubildenden in Industrie und Handel teilweise gegenläufig. Hier zeigt sich die Wettbewerbssituation auf dem Ausbildungsmarkt. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre stagnierten die Zahlen beim Handwerk mehr oder weniger, während beim Ausbildungsbereich Industrie und Handel starke Zuwächse zu beobachten waren. Offensichtlich haben Handwerksbetriebe in wirtschaftlichen Boomphasen größere Probleme bei der Rekrutierung von Nachwuchs, während in konjunkturellen Schwächephasen das Handwerk als „Ausbildungsalternative“ für nicht in der Industrie untergekommene Auszubildende fungieren kann. 2002 gab es jedoch bei den Ausbildungsverhältnissen bei Industrie und Handel einen Rückgang von -1,6 %, beim Handwerk dagegen einen Rückgang von -3,9 % im Vergleich zum Vorjahr. Bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge konnte das Handwerk 2002 zwar aufgrund der schlechten Konjunktur und damit auch starken Reduzierung des Ausbildungsplatzangebots von Industrie und Handel besser abschneiden, doch lagen die Zahlen deutlich unter denen des Vorjahres: Beim Handwerk gab es einen Rückgang um 924 neue Auszubildende auf 20.865 (-4,2 %), bei Industrie und Handel einen Rückgang um 3.832 auf 40.703 (-8,6 %). Angesichts des knappen Angebots in Industrie und Handel konnte es im Handwerk offenbar eher gelingen, weniger begehrte Lehrstellen z. B. im Nahrungsmittelhandwerk zu besetzen.

Laut den vorläufigen Angaben des Statistischen Landesamts sind jedoch starke regionale Unterschiede festzustellen (Pressemitteilung 078/2003 vom 14.03.2003). So konnte im Handwerkskammerbezirk Stuttgart die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge um fast 8 % zunehmen, während in allen übrigen Kammerbezirken des Handwerks eine rückläufige Entwicklung zu verzeichnen war. Der Grund für die außergewöhnliche Zunahme bei Neuabschlüssen von Handwerks-Ausbildungsverträgen in der Region Stuttgart dürfte in erster Linie darin liegen, dass gleichzeitig die IHK Region Stuttgart mit -12 % die höchste Abnahmerate konstatieren musste: Offensichtlich sind viele Auszubildende zur handwerklichen Berufsausbildung „ausgewichen“. Gleichwohl bleibt nach Angaben des BWHT die Ausbildungsbereitschaft im Handwerk weiterhin größer als die Zahl der Ausbildungsverträge, die hier abgeschlossen werden. Im Handwerk Baden-Württembergs konnten „rund 13.000 Lehrstellen nicht besetzt werden“ (Staatsanzeiger Baden-Württemberg vom 7.04.2003).

Der ebenfalls in obiger Abbildung dargestellte Indexwert der Schulabgänger für ausgewählte Jahre zeigt, dass die darin mit zum Ausdruck kommende demographische Entwicklung nur einen Teil des massiven Rückgangs der Ausbildungsverhältnisse im Handwerk erklären kann: 1985 bis 1990 ging die Zahl der Schulabgänger um 20 % zurück, während bei den Auszubildenden im Handwerk ein Rückgang um 36 % und bei den restlichen Auszubildenden um 9 % zu verzeichnen war. Im gesamten Betrachtungszeitraum von 1985 bis 2001 ging die Zahl der Schulabgänger nach einem Anstieg seit Mitte der 1990er Jahre um 14 % zurück, wogegen die Auszubildenden im Handwerk in diesem Zeitraum um 37 % zurückgingen – die Zahl der Schulabgänger bzw. die demographische Entwicklung erklärt den Rückgang der Auszubildenden im Handwerk Baden-Württemberg mithin bestenfalls zur Hälfte.

Bei weiblichen Auszubildenden setzte in Baden-Württemberg erst Ende der 1980er Jahre ein Rückgang ein. Die „nachholende Entwicklung“ führte hier jedoch zu einem drastischen Rückgang an Ausbildungsverhältnissen mit Frauen zwischen 1987 und 1994 von über 24.000 auf knapp 13.000 (-47 %). Erst in den darauffolgenden Jahren stabilisierte sich die Zahl der weiblichen Auszubildenden wieder mit steigender Tendenz bis 2000 (15.100) und einem neuerlichen Rückgang auf rund 14.600 im Jahr 2001 (-3,5 %). Am aktuellen Rand musste wiederum ein überproportional starker Rückgang der weiblichen Auszubildenden auf gut 13.900 festgestellt werden (-4,6 %). Im Gesamtzeitraum von 1985 bis 2002 gingen die Ausbildungsverhältnisse insgesamt um 40 % zurück und die Ausbildungsverhältnisse mit Frauen gar um 43 %. Entsprechend ging der Frauenanteil bei den Auszubildenden vom Höchststand 29,9 % (1988) auf 21,5 % (1995) zurück, stieg aber bis zur Jahrtausendwende auf 24,5 % an und fiel anschließend wieder leicht auf 24,2 % (2002).

„In den letzten Jahren ist der Frauenanteil minimal angestiegen, obwohl der Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung stark zunimmt und der sich bereits abzeichnende Fachkräftemangel es dringend erforderlich macht, dieses Potenzial verstärkt zu nutzen. Dem Handwerk ist es offenbar nicht gelungen, Frauen für eine handwerkliche Ausbildung zu gewinnen. Aus diesem Grund muss das Handwerk neue Wege und Mittel finden, um diese Gruppe erfolgreicher ansprechen zu können“ (BWHT 2002: 75).

Für die baden-württembergischen Vergleichsregionen liegen Daten für die Jahre 1990 bis 2002 vor. In der Region Stuttgart gab es in den 90er Jahren größere Schwankungen. Insgesamt gesehen lag im Jahr 2000 die absolute Anzahl von

Ausbildungsverhältnissen mit 12.740 um 2,0 % unter der von 1990. Danach gab es wie in Baden-Württemberg größere jährliche Rückgänge auf knapp über 12.050 Auszubildende im Jahr 2002 (-5,3 % im Vergleich zu 2000, -7,2 % im Vergleich zu 1990). Für die Region Mannheim war im Gesamtzeitraum von 1990 bis 2002 eine Abnahme um 13,8 % auf 5.550 zu konstatieren. Für Reutlingen war zunächst von 1990 bis 2000 gegen den Trend eine Zunahme um 9,5 % zu verzeichnen, in den folgenden zwei Jahren gab es aber auch in diesem Handwerkskammerbezirk jeweils Rückgänge um rund 5 % auf 5.500 Auszubildende im Jahr 2002.

Größere Unterschiede zwischen den Regionen gab es beim Frauenanteil an den Ausbildungsverhältnissen und bei der Entwicklung der weiblichen Auszubildenden. Stuttgart wies 2000 mit 26,5 % den höchsten Frauenanteil auf, gefolgt von Mannheim (24,0 %) und Reutlingen (22,9 %). Starke Rückgänge bei weiblichen Auszubildenden zwischen 1990 und 2000 lagen in der Region Mannheim vor (-25 %), Reutlingen lag mit -10,3 % noch knapp unter dem Landestrend (-12,6 %) und Stuttgart wies einen Rückgang von 9,9 % auf. Im Resümee geht damit die Schere zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden im Handwerk, betrachtet man die gesamten 90er Jahre, wieder deutlich auf. Besonders markant abzulesen in der Region Reutlingen, wo es bei den männlichen Auszubildenden einen Zuwachs um 17 % gab, während die Zahl der weiblichen Auszubildenden um mehr als 10 % schrumpfte. Die Region Stuttgart konnte am ehesten wieder an die höheren Frauenanteile Ende der 80er Jahre anknüpfen – die Steigerung der Zahl der weiblichen Auszubildenden in den letzten Jahren ist u. a. „dem Engagement einer bei der Kammer speziell eingestellten Ausbildungsberaterin für Mädchen zu verdanken“ (Munkwitz 2001).

Zur schulischen Vorbildung von Ausbildungsanfängern liegen für Baden-Württemberg seit 1992 interpretier- und vergleichbare Daten vor. Die absolute Mehrheit der Ausbildungsanfänger hatte 2002 nach wie vor den Hauptschulabschluss (56,7 %), gefolgt von Mittlerer Reife (22,7 %) und der Berufsfachschule (11,4 %). Die Abiturienten stellen einen Anteil von nur noch 3,4 % und Ausbildungsanfänger ohne schulischen Abschluss von 3,2 %. Insbesondere der Rückgang des Anteils von Ausbildungsanfängern mit Hochschulreife wird den gewachsenen Anforderungen vieler Handwerkssparten nicht gerecht und gilt den Handwerksorganisationen als Warnsignal. Allein zwischen 1996 und 2001 hat der Anteil der Auszubildenden mit Abitur um ein Drittel abgenommen (BWHT 2002: 75), im gesamten Betrachtungszeitraum der zurückliegenden zehn Jahre um 44 %. Dagegen sind bei der Mittleren Reife als schulischer Vorbildung im gleichen Zeitraum deutliche Zuwächse von 3.300 (Anteil: 15,6 %) um 50 % auf 4.950 (22,7 %) zu verzeichnen.

Jahr	ohne Haupt- schulabschluss	Hauptschul- abschluss	Mittlere Reife	Hochschul-/ FH-Reife	Berufsfach- schule	sonstige
1992 (absolut)	667	11.823	3.294	1.332	3.845	123
1992	3,2	56,1	15,6	6,3	18,2	0,6
1993	3,7	61,9	16,8	5,8	10,3	1,5
1994	3,1	57,8	17,2	5,9	12,4	3,6
1995	2,8	57,7	17,9	5,9	14,2	1,4
1996	2,7	55,6	20,1	5,2	14,5	1,8
1997	3,1	53,6	20,8	4,8	13,3	4,5
1998	2,5	55,1	23,2	4,4	12,2	2,6
1999	3,0	55,4	22,9	4,2	12,5	2,1
2000	3,2	55,8	23,2	4,0	12,3	1,4
2001	3,3	55,4	24,1	4,0	11,9	2,4
2002	3,2	56,7	22,7	3,4	11,4	3,4
2002 (absolut)	707	12.390	4.950	750	2.484	555

Tabelle 3-26: Ausbildungsanfänger im Handwerk Baden-Württembergs nach schulischer Vorbildung in Prozent (1992 bis 2002)

Quelle: Baden-Württembergischer Handwerkstag, eigene Berechnungen

Die Anfänger mit und ohne Hauptschulabschluss machen jeweils rund 60 % der Ausbildungsanfänger aus, rechnet man hier einen angemessenen Anteil der Absolventen der Berufsfachschule, die meist aus der Hauptschule kommen, hinzu, so kommt man auf einen Anteil von rund 70 %. Nach den Angaben des BWHT wurde „die Struktur der schulischen Vorbildung im Jahr 2000 noch stärker als im Vorjahr von den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss dominiert“ (BWHT 2001: 103). Speziell in der Region Stuttgart stieg 2000 bei den Berufsstartern im Handwerk der Anteil der Hauptschüler um 1,2 %-Punkte auf 57,9 %, der Realschüler um 0,2 %-Punkte auf 27,9 %, während die Abiturienten um 0,4 %-Punkte auf 4,2 % abnahmen. Um fast 50 % gestiegen ist in der Region Stuttgart der Anteil der Berufsanfänger, die ohne einen Hauptschulabschluss mit der Ausbildung beginnen (bzw. um 2,5 %-Punkte auf einen 7,6 %-Anteil).

Die Brisanz dieser Zahlen wird deutlicher, wenn man sich vor Augen führt, dass der Anteil der Schulabgänger mit einer höheren Abschlussqualifikation in den letzten Jahren gestiegen ist und die Hauptschule immer mehr zur „Restschule“ wird.

Der Stellenwert verschiebt sich mit dem bildungspolitischen Ziel, möglichst viele Schüler zur Hochschulreife zu führen, immer mehr zugunsten der Gymnasien, womit sich die „traditionellen Arbeitskräfte-Ressourcen des Handwerks verringern“ (ZDH 1998: 114). Eine Untersuchung der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg zeigt, dass nur bei wenigen Schülern Interesse für eine Ausbildung im Handwerk besteht – für 10,5 % ist eine Handwerksausbildung voll und ganz vorstellbar.

„Selbst bei der klassischen Rekrutierungsbasis des Handwerks, den Hauptschülern, ist nur bei einem Fünftel ein großes Interesse an einer Handwerksausbildung vorhanden. Bei Realschülern (11 %) und vor allem bei Gymnasiasten (0,4 %) hat die Einschätzung, dass eine Ausbildung im Handwerk für sie voll und ganz in Frage kommt, beinahe Seltenheitswert“ (Hampel et al. 2003: 18).

Schon heute kann eine Vielzahl von Lehrstellen im Handwerk nicht besetzt werden, wie an den Internet-Lehrstellenbörsen (z. B. der Handwerkskammer Region Stuttgart) leicht abzulesen ist. Im Handwerkskammerbezirk Reutlingen konnten im Jahr 2000 einer Umfrage bei den ausbildungsberechtigten Betrieben der Region zufolge rund 1.000 Lehrstellen nicht besetzt werden. Laut einer Umfrage des BWHT blieb eine große Anzahl an Ausbildungsplätzen im Jahr 2001 unbesetzt. Fast 13.800 Handwerksbetriebe – das sind rund 29 % der Ausbildungsbetriebe Baden-Württembergs – konnten bis zum September 2001 ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen. Erhebliche Bewerberdefizite wurden 2001 im Vergleich zum Vorjahr vor allem im Bau- und Ausbaugewerbe registriert (-8,0 %). Starke Verluste an Auszubildenden verzeichneten auch die Holzhandwerke (-9,1 %), der prozentual höchste Rückgang wurde in der Nahrungsmittelbranche mit -10,3 % registriert (BWHT 2002: 74).

Die Anzahl der Absolventen nimmt zwar nach den Prognosen von 2000 bis 2005 bei allen Schularten zu. In Baden-Württemberg steigert sich die Zahl beim Hauptschulabschluss um 18 %, bei der Mittleren Reife um 19 % und beim Abitur um 12 %. Nach diesem „demographischen Zwischenhoch“ (Hummel; Reinberg 2001) wird sich der Ausbildungsmarkt jedoch auch quantitativ massiv verändern. Aufgrund der demographischen Entwicklung wird schon ab 2006 die Zahl der Bewerber um Ausbildungsplätze im Handwerk deutlich zurückgehen (Creditreform 2001: 33). Besonders stark wird dann die Zahl der Schulabgänger mit Hauptschulabschluss rückläufig sein. Angesichts dieser Tatsache „wird deutlich, dass das Handwerk neue Potenziale erschließen muss, um seinen künftigen Fachkräftebe-

darf zu decken“ (BWHT 2001: 104). Schon heute ist durch den Mangel an Lehrlingen in vielen Handwerksberufen ein Defizit an Fachkräften in den nächsten Jahren vorprogrammiert und „es ist zu erwarten, dass sich diese Knappheitssituation aus demographischen Gründen in Zukunft noch verstärken wird“ (Hampel et al. 2002: 6).

3.7 Entwicklung der Meisterabschlüsse: Meisterlücke und Männerdominanz

Anfang der 1990er Jahre blieb die Zahl der Meisterprüfungen und Meisterabschlüsse im Handwerk Baden-Württembergs und in den Regionen relativ stabil. Die Absolventenzahl der Meisterschulen pendelte um 8.000. Eine Trendwende setzte 1994 ein: Die Zahl der Meisterabschlüsse ging rapide zurück. In Baden-Württemberg ist bis 2002 ein starker Rückgang der Meisterabschlüsse um mehr als 50 % auf nur noch 3.968 zu verzeichnen. Zum Vergleich: In den alten Bundesländern ging die Zahl der Absolventen zwischen 1994 und 2000 um 32 % zurück, im gesamten Bundesgebiet um 36 %. Allein im Jahr 2001 haben in Baden-Württemberg 196 weniger Kandidaten die Meisterprüfung erfolgreich abgelegt als im Vorjahr (-4,5 %) (BWHT 2002: 77), im Jahr 2002 waren es nochmals 208 weniger als 2001 (-5 %).

Auch der Regionenvergleich zeigt Unterschiede bei der Entwicklung der Meisterprüfungsabsolventen. Stuttgart und Mannheim hatten zwischen 1990 und 2002 Einbrüche um mehr als 50 % zu beklagen. Aber auch in den Handwerkskammerbezirken Reutlingen mit -40 % und München/Oberbayern mit -30 % lagen die Rückgänge bei den Meisterabsolventen deutlich im zweistelligen Bereich. Die negative Entwicklung der 1990er Jahre setzte sich im neuen Millennium fort: Nachdem im letzten Jahrzehnt z. B. in Stuttgart ein Rückgang von knapp 2.000 auf deutlich weniger als 1.000 zu konstatieren war, rutschte die Zahl auf 860 Meisterabsolventen im Jahr 2001 ab, bevor dann 2002 wiederum eine leichte Erholung auf 905 bestandene Meisterprüfungen verzeichnet werden konnte.

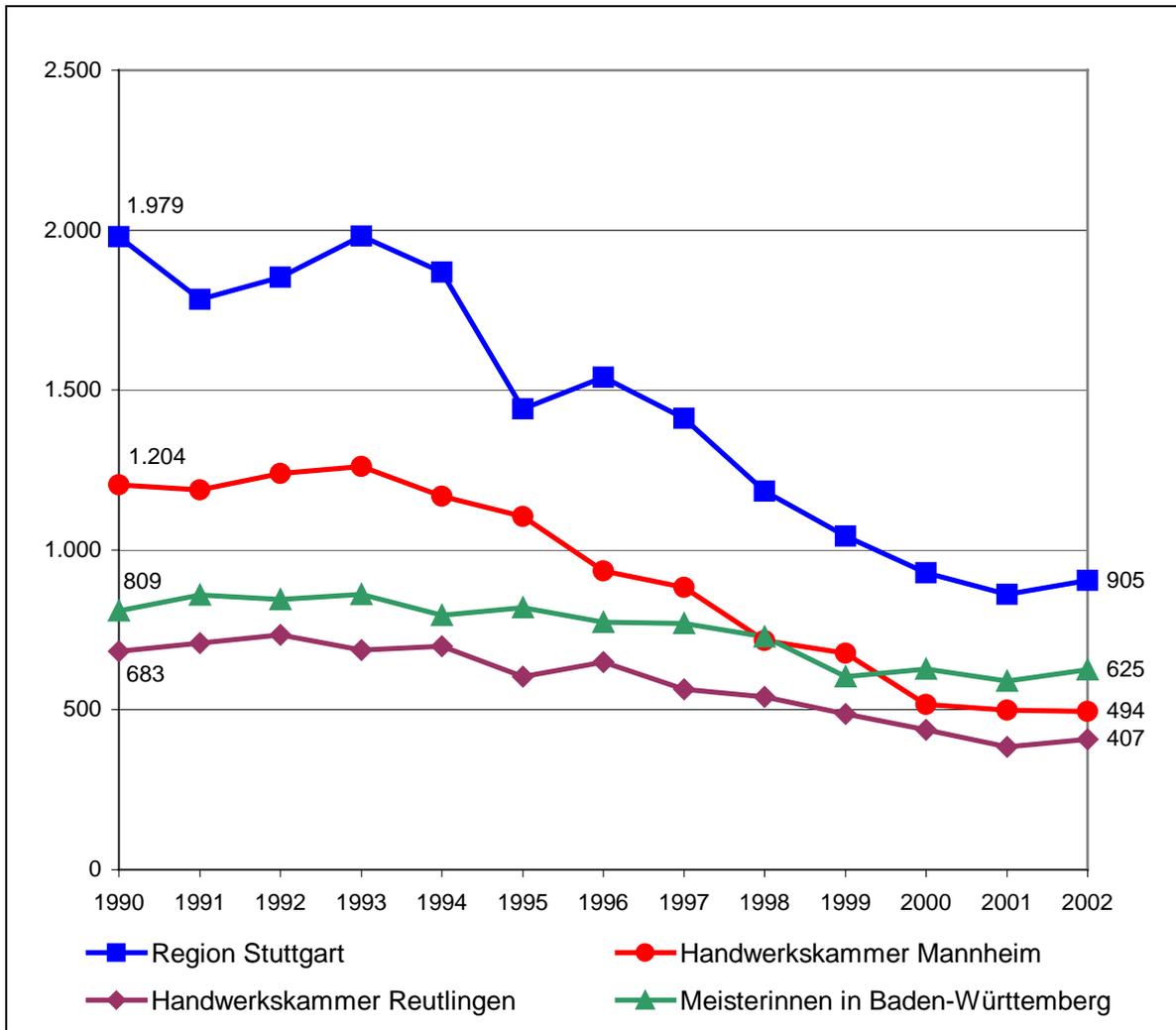


Abbildung 3-13: Entwicklung der Meisterabschlüsse in den Regionen Stuttgart, Mannheim und Reutlingen (jew. insgesamt) sowie in Baden-Württemberg (weibliche Absolventen)

Quelle: Baden-Württembergischer Handwerkstag

Bemerkenswert ist ein Bund-Land-Vergleich der Entwicklung der Durchfallquoten:⁶⁴ Bundesweit gingen die Durchfallquoten bei Meisterprüfungen zwischen 1990 und 2001 stark zurück (von 24,5 % auf 7,4 %). In Baden-Württemberg blieben sie dagegen bis 2000 relativ stabil bei rund 22 %, mit einzelnen Ausreißern nach oben

⁶⁴ Nach Bundesländern und Berufen differenzierte Daten der Meisterprüfungsstatistik (abgeschlossene Meisterprüfungsverfahren und bestandene Prüfungen zur Berechnung von Durchfallquoten) können den ZDH-Statistiken im Internet (www.zdh.de) entnommen werden.

(z. B. 1998 mit 27,1 % im Vergleich zu bundesweit 18,2 %). So machte 2000 der Anteil der Baden-Württemberger an den bundesweit nicht bestandenen Meisterprüfungen fast 30 % aus, während der Anteil bei den erfolgreichen Teilnehmern lediglich 12 % betrug. Hier scheinen die anderen Bundesländer auf die rückläufigen Meisterzahlen mit geringeren Durchfallquoten reagiert zu haben,⁶⁵ nur Baden-Württemberg legte einen unverändert hohen Maßstab an seine Meisterprüfungsabsolventen. Erst im Jahr 2001 ging die Durchfallquote auch in Baden-Württemberg auf nunmehr 14,7 % spürbar zurück.

Im Jahre 1990 noch war nur jeder zehnte Meisterprüfungsabsolvent in Baden-Württemberg eine Meisterin, 2002 waren es immerhin schon fast 16 %. Obwohl der Meisterinnenanteil in diesem Zeitraum also stieg, gingen die absoluten Zahlen entsprechend dem Gesamttrend von 809 auf 625 frischgebackene Meisterinnen im Jahr 2002 zurück. Jeweils rund 60 % der weiblichen Meister bestanden dabei ihre Prüfung im Friseurhandwerk. Damit waren jeweils knapp 90 % der Friseurmeister weiblich. Im Kontrast dazu waren die Anteile von Meisterinnen an den Absolventen insgesamt bei der Gruppe der Bau- und Ausbaugewerbe (3 %), bei den Elektro- und Metallhandwerken (1 %) und bei den Holzhandwerken (3 %) sehr gering.

Im regionalen Vergleich bestehen zwischen den Frauenanteilen bei den Meisterabschlüssen beträchtliche Unterschiede, die stark mit dem Angebot der regionalen Meisterschulen und deren Einzugsbereich zusammenhängen. Der hohe Mannheimer Frauenanteil von rund 25 % korrespondiert mit dem sehr hohen Anteil von Absolventen zum Friseurmeister an den Meistern insgesamt. Der geringe Reutlinger Frauenanteil von 8 % hängt mit der Dominanz der Fortbildung zum Meister in Bau- und baunahen Gewerken zusammen, bei einem Friseuranteil von unter 3 % an den Meistern insgesamt. Der Frauenanteil in der Region Stuttgart lag in den 1990er Jahren bei durchschnittlich 11 %, wobei er sich in den letzten Jahren trotz rückläufiger absoluter Zahlen erhöhte und im Jahr 2000 bei 14 % und 2002 – dank eines deutlichen Zuwachses bei den Friseuren – bei 16 % lag: eine „Anpassung des Verhältnisses im Kriechgang“.⁶⁶

⁶⁵ Z. Vgl. die Durchfallquoten im Jahr 2000 in anderen Ländern: Bayern (6 %), Brandenburg (0,2 %), Hessen (0,9 %), Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen (jew. 15 %), Sachsen (12 %).

⁶⁶ Vgl. eine Mitteilung der Handwerkskammer Region Stuttgart vom Juli 2001 mit der Feststellung, dass immer mehr Frauen ihre berufliche Chance im Handwerk sehen (www.hwk-stuttgart.de/4214.html, Stand 21.08.01).

Gleichwohl ist die massive Unterrepräsentanz der Frauen im Handwerk auf allen Qualifikationsebenen offenkundig. Die Ergebnisse einer Problemstudie zur Weiterbildung von Frauen zu Meisterinnen zeigen, dass der Frauenanteil bei den Meistern im Handwerk selbst während der letzten drei Jahrzehnte bundesweit kaum gestiegen ist und bei rund 10 % liegt;⁶⁷ bei den Bauhandwerken sowie dem Metall- und Elektrogewerbe beträgt der Frauenanteil während dieses Zeitraums stagnierend nur wenig über Null (BMBF 1995). Laut einer Studie zum Thema Meisterinnen im Handwerk Nordrhein-Westfalens (MG-NRW 1996), deren Kernaussagen ohne weiteres auf die bundesweite Situation übertragbar sind, wird beim Langfrist-Vergleich sowohl bei den Auszubildenden, den Gesellen wie auch den Meistern deutlich, dass die Steigerung des Frauenanteils nur als schleichend bezeichnet werden kann. Nach dieser Untersuchung sind Frauen hauptsächlich in Nischenhandwerke eingedrungen, aus denen sich die Männer zurückziehen, bemerkenswert sei auch die Krisenanfälligkeit der mit einem relativ hohen Frauenanteil besetzten Handwerke.

⁶⁷ Seit 1997 liegt der Frauenanteil bei den bestandenen Meisterprüfungen jedoch bei jeweils über 12 %, 2000 und 2001 bei über 13 %.

3.8 Handwerkswirtschaft im 21. Jahrhundert – ein wachstumshemmender Faktor?

3.8.1 Aktuelle Entwicklung und Handwerkskonjunktur

Die Entwicklung der Handwerkswirtschaft seit Mitte der 1990er Jahre wird im Folgenden auf Basis der Handwerksberichterstattung des Statistischen Landesamts und des Statistischen Bundesamts sowie auf Basis der Konjunkturberichterstattung der Handwerkskammern untersucht. Die Analyse zeigt, dass der strukturelle Wandel der Handwerkswirtschaft sich weiterhin fortsetzt (vgl. Kap. 3.1). Im Gegensatz zum Zeitraum bis 1995 wird im Gesamthandwerk jedoch seit einigen Jahren Beschäftigung abgebaut. Seither kann von einer Verschärfung des Strukturwandels gesprochen werden, der sich von der Entwicklung der 1980er und frühen 1990er Jahre, als es noch einen immensen Zuwachs an Beschäftigung gab, deutlich unterscheidet. Inzwischen setzte die bei der Beschäftigung beobachtete Kehrtwende auch beim Umsatz der Handwerkswirtschaft ein. Strukturelle Gründe und eine schwache Konjunktur führen zu schrumpfenden realen Umsätzen bei der Handwerkswirtschaft. Die Krisenerscheinungen haben inzwischen beim Handwerk „nachhaltige Spuren mit eindeutig rezessivem Charakter hinterlassen“ (ZDH 2003: 2).

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Baden-Württemberg							
Beschäftigte (30.09.98=100)	100,5	99,8	98,9	97,8	97,4	96,0	94,9
Veränderung (zum Vorjahr)		-0,7 %	-0,9 %	-1,1 %	-0,4 %	-1,4 %	-1,2 %
Deutschland							
Beschäftigte (30.09.98=100)	104,0	102,0	99,2	95,9	92,8	89,1	84,4
Veränderung (zum Vorjahr)		-1,9 %	-2,7 %	-3,4 %	-3,3 %	-3,9 %	-5,3 %

Tabelle 3-27: Beschäftigung im Handwerk Baden-Württembergs und Deutschlands 1996 bis 2002 (Messzahl 30.09.1998 = 100, Jahresdurchschnitte)⁶⁸

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

⁶⁸ Da bei den Beschäftigten die Messzahl auf einen Stichtag indiziert ist und gleichzeitig aber Jahresdurchschnitte dargestellt werden, liegt der Wert für 1998 nicht bei 100, sondern bei dem etwas niedriger liegenden Durchschnitt des Jahres 1998.

Im Handwerk Baden-Württemberg musste seit der Handwerkszählung ein starker Arbeitsplatzabbau hingenommen werden. Im Vergleich zum Stichtag für die Erfassung der Beschäftigten bei der Handwerkszählung (30.09.1994) gab es im Jahre 2002 knapp 15 % weniger Handwerksbeschäftigte in Baden-Württemberg. Nach einem rasanten Abbau von fast jeder zehnten Stelle im Handwerk in den Jahren 1994 bis 1996 als Folge der 1993er Rezession und Strukturkrise in Baden-Württemberg in Verbindung mit der Krise der Bauwirtschaft, setzte in den darauffolgenden Jahren bis 2002 ein relativ kontinuierlicher Abbau um jeweils rund 1 % ein. Weitaus dramatischer verläuft die Beschäftigungsentwicklung im Handwerk auf Bundesebene (inklusive neue Bundesländer). Hier sind im jeweiligen Jahresvergleich deutlich höhere, progressiv wachsende Beschäftigungsrückgänge bis zum „Spitzenwert“ von -5,3 % im Jahr 2002 zu konstatieren.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Baden-Württemberg							
Umsatz (1998=100)	97,6	96,9	100	103,9	108,7	108,2	106,8
Veränderung (zum Vorjahr)		-0,7 %	+3,2 %	+3,9 %	+4,6 %	-0,5 %	-1,3 %
Deutschland							
Umsatz (1998=100)	100,1	100,6	100	101,5	100,7	98,3	93,5
Veränderung (zum Vorjahr)		+0,5 %	-0,6 %	+1,5 %	-0,8 %	-2,4 %	-4,9 %

Tabelle 3-28: Umsatz im Handwerk Baden-Württembergs und Deutschlands
1996 bis 2002 (Messzahl 1998 = 100)

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Auch die Betrachtung der Umsätze zeigt im mittelfristigen Verlauf für Baden-Württemberg eine deutlich günstigere Entwicklung als für Deutschland insgesamt, wo sich vor allem die negative (handwerks-)wirtschaftliche Entwicklung in den neuen Bundesländern niederschlägt. Während in Baden-Württemberg wenigstens der nominale Umsatz über dem Wert von 1996 liegt – wenn auch seit 2000 rückläufig – pendelte er bundesweit zunächst in etwa um das Ausgangsniveau, sackte dann aber seit 2000 deutlich unter die Marke Mitte der 1990er Jahre ab.

Der in der Handwerksberichterstattung nicht ausgewiesene reale, preisbereinigte Umsatz der Handwerkswirtschaft lässt sich am ehesten durch einen Abgleich mit dem Verbraucherpreisindex, dessen Veränderungsrate auch als Inflationsrate

bezeichnet wird, errechnen.⁶⁹ Wird die Inflationsrate in den nominalen Handwerksumsatz eingerechnet; so erhält man als Ergebnis die reale Veränderung des Handwerksumsatzes im Jahresvergleich. Die Veränderungen der Verbraucherpreise im Zeitraum von 1996 bis 2002 schwanken im bundesweiten Maßstab zwischen 0,6 % und 2,0 %, jeweils im Vergleich zum Vorjahr. Aus den jährlichen Veränderungen lässt sich eine durchschnittliche Inflationsrate von 1,42 % errechnen, insgesamt stiegen die Verbraucherpreise im Zeitraum von 1996 bis 2002 um 8,5 %. Damit beträgt der reale Umsatzrückgang im Handwerk Deutschlands seit 1996 rund 15 %. Für den bei der Handwerksberichterstattung ausgewiesenen Zeitraum von 1998 und 2002 (1998 = 100) ergibt sich ein realer Umsatzrückgang von 12,0 % gegenüber dem ausgewiesenen nominalen Rückgang von 6,5 %.

Deutschland	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Nominaler Umsatz	100,1	100,6	100	101,5	100,7	98,3	93,5
Veränderung (zum Vorjahr)		+0,5 %	-0,6 %	+1,5 %	-0,8 %	-2,4 %	-4,9 %
Verbraucherpreisindex	97,2	99,1	100	100,6	102,0	104,1	105,5
Veränderung (zum Vorjahr)	+1,5 %	+1,9 %	+0,9 %	+0,6 %	+1,4 %	+2,0 %	+1,4 %
Realer Umsatz	102,9	101,5	100	100,9	98,7	94,3	88,0
Veränderung (zum Vorjahr)		-1,4 %	-1,5 %	+0,9 %	-2,2 %	-4,4 %	-6,3 %

Tabelle 3-29: Berechnung des realen Umsatzes im Handwerk Deutschlands
1996 bis 2002 (Messzahl 1998 = 100)

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Bezogen auf die Entwicklung der realen Umsätze im Handwerk kommt eine Autorengruppe des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg zu ähnlichen Schlüssen. Beim Jahresrückblick „Wirtschafts- und Sozialentwicklung in Baden-Württemberg 2002“ wurden unter anderem die ersten drei Quartale der Handwerksberichterstattung 2002 mit dem Vorjahr verglichen (Burkard et al. 2003: 11). Demnach gingen die Umsätze des baden-württembergischen Handwerks „spürbar zurück“, nominal lagen sie um 1 % unter dem Niveau des Vorjahreszeitraums. Es sei davon auszugehen, dass die realen Umsätze um fast 3 % gesunken sind.

⁶⁹ Nach Absprache mit einem für die Handwerksberichterstattung zuständigen Fachreferenten des Statistischen Bundesamtes kommt für eine näherungsweise Berechnung der realen Handwerksumsätze am ehesten die jährliche Veränderung der Verbraucherpreise in Frage.

Ohnehin waren seit 1998 lediglich die nominalen Umsätze gestiegen. Das reale Umsatzvolumen hat sich dagegen kaum verändert, da die nominale Umsatzzunahme seit 1998 die Teuerung in Höhe von 7 % nur geringfügig übertroffen hat“ (Burkard et al. 2003: 11).

Die Ende März 2003 veröffentlichten Ergebnisse für das gesamte Jahr 2002 zeigen beim Umsatz nunmehr einen Rückgang von -1,3 % (nominal) gegenüber dem Vorjahr. Wie oben für die Bundesebene lässt sich der reale Umsatz der Handwerkswirtschaft durch einen Abgleich mit dem Verbraucherpreisindex errechnen.

Baden-Württemberg	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Nominaler Umsatz	97,6	96,9	100	103,9	108,7	108,2	106,8
Veränderung (zum Vorjahr)		-0,7 %	+3,2 %	+3,9 %	+4,6 %	-0,5 %	-1,3 %
Verbraucherpreisindex	97,4	99,1	100	100,6	102,4	104,6	106,3
Veränderung (zum Vorjahr)	+1,2 %	+1,7 %	+0,9 %	+0,6 %	+1,7 %	+2,2 %	+1,7 %
Realer Umsatz	100,3	97,9	100	103,3	106,2	103,5	100,5
Veränderung (zum Vorjahr)		-2,4 %	+2,1 %	+3,3 %	+2,9 %	-2,7 %	-3,0 %

Tabelle 3-30: Berechnung des realen Umsatzes im Handwerk Baden-Württembergs 1996 bis 2002 (Messzahl 1998 = 100)

Quelle: Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Die Veränderungen der Verbraucherpreise im Zeitraum von 1996 bis 2002 schwanken in Baden-Württemberg zwischen 0,6 % und 2,2 %, jeweils im Vergleich zum Vorjahr. Aus den jährlichen Veränderungen lässt sich eine durchschnittliche Inflationsrate von 1,52 % errechnen, insgesamt stiegen die Verbraucherpreise in Baden-Württemberg im Zeitraum von 1996 bis 2002 um 9,1 %. Im Ergebnis sind die realen Umsätze im Handwerk Baden-Württembergs im Jahr 2002 nach einem „Zwischenhoch“ 2000 fast wieder bei den Ergebnissen des Ausgangsjahres angekommen.

Baden-Württemberg 2002	Beschäftigte		Umsatz	
	Index 1998 = 100	Veränderung gegen- über Vorjahr	Index 1998 = 100	Veränderung gegen- über Vorjahr
Handwerk insgesamt	94,9	-1,2 %	106,8	-1,3 %
Bau- / Ausbaugewerbe	88,6	-4,9 %	103,6	-0,4 %
Elektro- / Metallgewerbe	100,5	0,0 %	110,2	-0,9 %
Holzgewerbe	97,9	-2,8 %	107,6	-6,3 %
Bekleidung, Textil, Leder	88,5	-4,0 %	86,6	-10,4 %
Nahrungsmittelgewerbe	94,3	+0,2 %	95,6	-2,2 %
Gesundheit, Reinigung	91,7	+1,4 %	113,6	+1,3 %
Glas, Papier, Sonstige	93,2	-4,4 %	101,9	-3,6 %

Tabelle 3-31: Entwicklung der Handwerkswirtschaft Baden-Württembergs
2002 im Vergleich zu 2001

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg – Handwerksberichterstattung vom 26.03.2003

Die Ergebnisse der Handwerksberichterstattung 2002 zeigen zwischen den einzelnen Gewerbegruppen deutliche Unterschiede: Während die Gewerbegruppe „Gesundheit und Körperpflege, chemische und Reinigungsgewerbe“ seit 1998 den höchsten Umsatzzuwachs verzeichnet und aktuell als einzige Gewerbegruppe mit einem Plus beim Umsatz abschneidet, verzeichnet auf der anderen Seite die Gruppe der „Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe“ mit einem aktuellen Umsatzrückgang von einem Zehntel schon seit 1998 die größten Einbußen. Die Zahl der Beschäftigten im Handwerk Baden-Württembergs lag 2002 um 5 % unter dem Niveau von 1998, im Vergleich zum Vorjahr gab es einen Arbeitsplatzabbau um 1,2 %. In diesen Rückgang fließt jedoch der zu erwartende negative Beschäftigungseffekt des aktuellen, starken Umsatzrückgangs vermutlich noch nicht ein. Eine weitere Beschleunigung des Beschäftigungsabbaus im Handwerk ist somit wohl nur eine Frage der Zeit. Im Zeitraum seit 1998 wurden die Gruppe der „Bau- und Ausbaugewerbe“ und der „Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe“ am stärksten gebeutelt. Einzige Gewerbegruppe mit einem – wenn auch geringen – Plus seit 1998 sind die „Elektro- und Metallgewerbe“, deren Beschäftigtenzahl jedoch 2002 (gegenüber dem Vorjahr) stagnierte.

Deutschland 2002	Beschäftigte		Umsatz	
	Index 1998 = 100	Veränderung gegen- über Vorjahr	Index 1998 = 100	Veränderung gegen- über Vorjahr
Handwerk insgesamt	84,4	-5,3 %	93,5	-4,9 %
Bau- / Ausbaugewerbe	76,4	-9,6 %	84,2	-8,2 %
Elektro- / Metallgewerbe	88,5	-4,1 %	97,9	-3,5 %
Holzgewerbe	80,0	-7,5 %	86,6	-7,1 %
Bekleidung, Textil, Leder	76,4	-8,0 %	79,8	-10,9 %
Nahrungsmittelgewerbe	88,7	-3,3 %	91,4	-4,9 %
Gesundheit, Reinigung	86,5	-2,6 %	107,1	-1,0 %
Glas, Papier, Sonstige	86,1	-6,0 %	91,4	-7,1 %

Tabelle 3-32: Entwicklung der Handwerkswirtschaft in Deutschland 2002 im Vgl. zu 2001

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 4, R 7.1, 4. Vj/2002

Die Umsätze der selbstständigen Handwerksunternehmen in Deutschland lagen 2002 mit -4,9 % (nominal) deutlich unter denen des Vorjahres, noch übertroffen von der Höhe des prozentualen Rückgangs bei den Beschäftigten (-5,3 %). Bei allen sieben Gewerbegruppen war 2002 die bundesweite Entwicklung sowohl beim Umsatz als auch bei der Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahreszeitraum rückläufig. Alles in allem: Ein „rabenschwarzes Jahr für das Handwerk“ (Schlagzeile aus der Stuttgarter Zeitung vom 15.04.2003).

Der Vergleich der Entwicklung der Handwerkswirtschaft Baden-Württembergs mit dem Bundesgebiet zeigt für Baden-Württemberg demnach weniger große Rückgänge bei Umsatz und Beschäftigung. Bei der Beschäftigung im gesamten Handwerk lagen sowohl die Messzahl für Baden-Württemberg (30.09.1998 = 100) als auch die prozentualen Veränderungen zwischen 2002 und 2001 deutlich, bei einzelnen Gewerbegruppen und -zweigen sogar stark über denen Deutschlands. Beim Umsatz akzentuiert sich die differenzierte Entwicklung noch klarer: Im Handwerk insgesamt lag 2002 die Messzahl (1998 = 100) Baden-Württembergs um gut 13 Prozentpunkte über dem Wert für Deutschland; und auch die aktuelle Entwicklung im Vergleich der Jahre 2002 mit 2001 verlief in Baden-Württemberg deutlich besser.

Trotz der im Vergleich zum Bund günstigeren Entwicklung zeigte sich das Jahr 2002 für das selbstständige Handwerk Baden-Württembergs aus konjunktureller Sicht jedoch alles andere als zufriedenstellend. Schon 2001 trug zum negativen

Vorzeichen bei der Umsatzentwicklung wesentlich bei, dass die Umsätze der Unternehmen des Elektro- und Metallgewerbes, die in den Jahren zuvor deutliche Zuwächse erzielen konnten, stagnierten und somit den Rückgang im Baugewerbe nicht kompensieren konnten (Schwarz 2002: 323). 2002 gab es selbst beim früheren Wachstums- und Stabilitätsfaktor Elektro- und Metallgewerbe Umsatzeinbußen, die sich bis auf 0,4 Prozentpunkte dem negativen Trend im Gesamthandwerk annäherten.

Die gleichen Tendenzen wie beim Vergleich des gesamten Jahres 2002 zum Vorjahr, aber stärkere Ausprägungen im Bundesgebiet zeigen sich beim Vergleich des am aktuellen Rand verfügbaren 4. Quartal 2002 mit dem 4. Quartal 2001. Der Beschäftigtenrückgang im Handwerk Baden-Württembergs ist bei dieser Quartalsbetrachtung mit -2,1 % deutlich geringer als in Deutschland mit -5,3 %. Ein ähnliches Bild gibt es weiterhin beim Umsatz mit -2,2 % in Baden-Württemberg im Vergleich zu -5,6 % im gesamten Bundesgebiet. Bei der Betrachtung der Quartalsdaten der Handwerksberichterstattung ist zu beachten, dass insbesondere der Indexwert und die hier nicht dargestellte Veränderungsrate gegenüber Vorquartal von beträchtlichen, saisonal bedingten Beschäftigten- und Umsatzschwankungen beeinflusst sein können.

Baden-Württemberg 4. Quartal 2002	Beschäftigte		Umsatz	
	Index 1998 = 100	Veränderung gegen- über Vorjahresquartal	Index 1998 = 100	Veränderung gegen- über Vorjahresquartal
Handwerk insgesamt	93,4	-2,1 %	117,3	-2,2 %
Bau- / Ausbaugewerbe	85,7	-5,6 %	118,7	-2,9 %
Elektro- / Metallgewerbe	100,1	-0,3 %	120,3	-0,4 %
Holzgewerbe	94,3	-6,9 %	119,2	-10,9 %
Bekleidung, Textil, Leder	82,9	-11,1 %	94,1	-12,9 %
Nahrungsmittelgewerbe	93,5	-1,2 %	99,9	-3,1 %
Gesundheit, Reinigung	91,0	+1,0 %	118,4	+0,6 %
Glas, Papier, Sonstige	88,3	-9,1 %	113,4	-8,6 %

Tabelle 3-33: Aktuelle Entwicklung der Handwerkswirtschaft (Stand 4. Quartal 2002)

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg – Handwerksberichterstattung vom 26.03.2003

Insgesamt lässt sich resümieren, dass die Handwerksentwicklung der letzten Jahre – im Gegensatz zur Entwicklung zwischen den Handwerkszählungen 1977 und 1995 – durch einen starken Beschäftigtenrückgang gekennzeichnet ist. Der

Trend des baden-württembergischen Handwerks bei Beschäftigung und Umsatz seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre bestätigt – bei differenzierterer Betrachtung nach Gewerbegruppen – den bereits anfangs des dritten Kapitels konstatierten, relativen „Höhenflug“ des Elektro- und Metallgewerbes, das weiterhin zu den „Gewinnern“ des Strukturwandels gehört,⁷⁰ aber auch – eher überraschend – des Holzgewerbes.⁷¹ Auf der anderen Seite schlägt die lang anhaltende Krise der Bauwirtschaft selbstverständlich auch auf die rückläufigen Zahlen bei den Bauhandwerken durch. Starke Einbußen sind weiterhin bei den Textilhandwerken zu verzeichnen, aber auch – auf der Beschäftigtenseite – beim Gesundheits- und Reinigungsgewerbe. Obwohl hier – etwas pauschal und holzschnittartig – von Gewinnern und Verlierern die Rede ist, muss beachtet werden, dass sich bei allen Gewerbegruppen ein mehr oder weniger differenziertes Bild der einzelnen Gewerbebezüge zeigt.

Betrachtet man die Entwicklung einzelner, in der Handwerksberichterstattung berücksichtigter Gewerbebezüge in Baden-Württemberg, so liegen im Jahr 2002 nur noch wenige Handwerkszweige über der Beschäftigtenzahl des Vergleichsjahres 1998. Den höchsten Beschäftigungsaufbau verzeichnen die Feinwerkmechaniker (+12,1 %) vor den Kraftfahrzeugtechnikern (+5,3 %), den Dachdeckern (+2,8 %) und den Elektrotechnikern (+2,3 %). Bei allen anderen aufgelisteten Gewerbebezügen wurden Arbeitsplätze abgebaut. Die mit jeweils mehr als -15 % stärksten Beschäftigungsverluste seit 1998 weisen die Konditoren (-23,3 %), Fotografen (-22,8 %), Stuckateure (-17,7 %) und Drucker (-15,9 %) auf. Bei den nominalen Umsatzzuwächsen liegen die Feinwerkmechaniker mit +25,5 % an der Spitze, gefolgt von den Gewerbebezügen Gebäudereiniger (+24,5 %), Dachdecker (+22,5 %), Zahntechniker (+21,7 %) und Informationstechniker (+20,7 %); Schlusslichter sind die Fotografen mit gewaltigen Umsatzeinbrüchen von fast 30 % sowie die Raumausstatter und Konditoren mit Umsatzeinbußen von rund 20 % im Vergleich zu 1998.

Entsprechend waren laut der Creditreform-Untersuchung zur Wirtschaftslage im Handwerk schon 2001 die Erwartungen „durchweg in Moll gehalten“ (Creditreform

⁷⁰ Nach einer Pressemitteilung des Branchenverbands ZVEH vom 18.12.2002 sind die Aussichten für das Elektrohandwerk (als eines Gewerbebezügs dieser Gewerbebezüge) jedoch düster wie seit langem nicht mehr. Allein 2002 schrumpften die Umsätze um 8,3 % und 18.400 Arbeitsplätze (ca. 5 %) fielen weg.

⁷¹ Überraschend kann sich das handwerkliche Holzgewerbe im Gegensatz zur krisengeschüttelten Holzverarbeitenden Industrie gut behaupten (vgl. Dispan, Pfäfflin 2001; 2002).

2001). Nochmals deutlich schlechter als 2001 beurteilten die Handwerksbetriebe in Deutschland im Jahre 2002 die aktuelle Geschäftslage: „Die Stimmung hat sich vor allem in Westdeutschland erheblich verschlechtert und damit dem ostdeutschen Niveau angenähert“ (Creditreform 2002: 2). Bei der Creditreform-Befragung von 3.500 Handwerksbetrieben im Februar 2003 zeigte sich dann, dass sich bei einem Vergleich der Geschäftslage zwischen West- und Ostdeutschland kaum mehr wesentliche Unterschiede erkennen lassen.

	Deutschland	West	Ost
sehr gut	1,6 (3,0)	1,6 (3,4)	1,7 (2,0)
gut	14,2 (15,3)	14,2 (15,3)	14,3 (15,1)
befriedigend	27,0 (32,6)	26,7 (32,1)	27,7 (33,6)
ausreichend	26,2 (24,5)	27,8 (24,5)	21,7 (24,7)
mangelhaft	24,8 (19,9)	24,1 (20,0)	26,8 (19,6)
ungenügend	4,6 (4,5)	3,8 (4,4)	6,6 (4,9)

Tabelle 3-34: Geschäftslage im Handwerk Deutschlands 2003
(Angaben in % der Befragten, () = Vorjahresangaben)

Quelle: Creditreform 2003: 2

Die Situation in den alten Bundesländern hat sich dem niedrigen Niveau in den neuen Ländern weiter angeglichen. Der anhaltende Abschwung in Westdeutschland spiegelt sich in den Angaben zur Geschäftslage wider. In den alten Bundesländern sprechen lediglich 15,8 % (Frühjahr 2002: 18,7 %) von einer guten bzw. sehr guten Geschäftslage, in Ostdeutschland sind es 16,0 % (Frühjahr 2002: 17,1 %). Zum Vergleich: „Im Rezessionsjahr 1993 sprachen noch 42,1 % von einer guten bis sehr guten Geschäftslage“ (Creditreform 2003: 2). Dem Rückgang bei den besseren Noten entsprechend gestiegen ist der Anteil der Handwerksbetriebe, die ihre Geschäftslage als mangelhaft bis ungenügend bezeichnen. Damit hat sich parallel zur schwachen Wirtschaftsentwicklung in Deutschland auch die Geschäftssituation im Handwerk weiter eingetrübt.

„Nahezu alle Wirtschaftsbereiche sind von der Konjunkturflaute betroffen, doch in diesem Jahr hat insbesondere das Handwerk auf seine schlechte wirtschaftliche Lage aufmerksam gemacht“ (Creditreform 2003: 1).

Neben der Analyse der Handwerksberichterstattung und der Creditreform-Untersuchungen bestätigt auch die Konjunkturberichterstattung der Handwerksorganisationen die wachsende Misere der Handwerkswirtschaft: In jüngster Zeit dominieren allenthalben Skepsis und Pessimismus, wie auch ein Blick auf Schlagzeilen der Deutschen Handwerkszeitung zeigt (Abb. 3.14, 3.15). Nach dem im November 2002 veröffentlichten Konjunkturbericht des ZDH hat sich die sich seit Jahresbeginn 2002 verschärfende konjunkturelle Krise im Handwerk zuletzt weiter zugespitzt (ZDH 2002c). Auch für das baden-württembergische Handwerk waren die letzten Jahre enttäuschend, insbesondere die anhaltende Krise in der Bauwirtschaft und die Umsatzeinbrüche im Verarbeitenden Gewerbe Baden-Württembergs aufgrund mangelnder Inlandsnachfrage und rückläufiger Exporte schlugen voll aufs Handwerk durch (BWHT 2002; Burkard et al. 2003). Auch bundesweit sind bei der Betrachtung der Handwerksgruppen „kaum noch Unterschiede der schlechten Entwicklungen festzustellen“ (ZDH 2002c: 7).⁷² Der konjunkturelle Abwärtstrend hat sich laut BWHT auch im 1. Quartal 2003 fortgesetzt und alle Handwerksbereiche erfasst: „Der Absturz zieht sich weiterhin durch alle Branchen.“⁷³ Damit bestätigt die Entwicklung der ersten Monate im Jahr 2003 die pessimistische Prognose vom Jahresanfang. Laut dem Landeshandwerkspräsident werde „die anhaltende Rezession im Handwerk ... weiter zu Verlusten beim Umsatz, bei den Arbeitsplätzen und bei den Betriebszahlen führen.“⁷⁴

⁷² Eine vertiefende Darstellung der konjunkturellen Entwicklung einzelner Handwerksbranchen zeigen die in den jährlichen BWHT-Geschäftsberichten dokumentierten Branchenberichte – die u. a. auf Basis der Branchenauswertung der vierteljährlichen Telefonumfrage zur Handwerkskonjunktur erstellt werden (aktuell: BWHT 2002: 16-22). Die bundesweiten Entwicklungen von Konjunkturmerkmalen nach Gewerbegruppen sind in den Konjunkturberichten des ZDH analysiert (aktuell: ZDH 2002c).

⁷³ Staatsanzeiger für Baden-Württemberg vom 14. April 2003.

⁷⁴ Informationsdienst des BWHT vom 2. April 2003.

Drastischer Konjunkturreinbruch (20.12.2002)
Konsumgüterhandwerk im Schatten der schwachen Verbrauchskonjunktur

Klarer Abwärtstrend (21.12.2001)
Baugewerbe rutscht tief in Rezession

Enttäuschende Jahresbilanz (22.12.2000)
Baugewerbe erleidet Rückschlag

Erholungskurs auf schmalem Fundament (23.12.1999)
Baugewerbe beendet Talfahrt – Keine Impulse für Konsumgüterhandwerk

Abbildung 3-14: Konjunktur der Handwerkswirtschaft: Schlagzeilen der „Konjunktur-Jahresrückblicke“ der DHZ in den letzten Jahren

Quelle: Deutsche Handwerkszeitung (DHZ – verschiedene Ausgaben der Jahre 1999-2002)

<p>Konjunktur im 1. Quartal 2001 (11.05.2001): Enttäuschender Jahresauftakt Kraftfahrzeuggewerbe unter Druck Keine Besserung in Sicht</p>	<p>Konjunktur im 1. Quartal 2002 (10.05.2002): Abwärtstrend ungebrochen Kfz-Gewerbe mit schwachem Start Kein Stimmungsumschwung</p>
<p>Konjunktur im 2. Quartal 2001 (10.08.2001): Erhebliche Konjunkturprobleme Investitionsgüterhandwerk spürt Gegenwind Abwärtstrend hält an</p>	<p>Konjunktur im 2. Quartal 2002 (9.08.2002): Kein Lichtblick Konsumgüterbranche spürt Kaufunlust Skepsis überwiegt</p>
<p>Konjunktur im 3. Quartal 2001 (9.11.2001): Ungebremste Talfahrt Baukrise dauert an Skepsis dominiert</p>	<p>Konjunktur im 3. Quartal 2002 (2.11.2002): Stimmung auf Rekordtief Baukrise verschärft sich Kein Hoffnungsschimmer</p>
<p>Konjunktur im 4. Quartal 2001 (1.02.2002): Abschwung verschärft sich Investitionsgüterbranche meldet Auftragseinbruch Pessimismus überwiegt</p>	<p>Konjunktur im 4. Quartal 2002 (1.02.2003): Handwerkskonjunktur am Boden Bauhandwerk weiter unter Druck Weiteres Rezessionsjahr</p>
	<p>Konjunktur im 1. Quartal 2003 (2.05.2003): Konjunkturelle Eiszeit Back- und Fleischwarenmarkt hart umkämpft Konjunkturkrise dauert an</p>

Abbildung 3-15: Konjunktur der Handwerkswirtschaft: Schlagzeilen der „Konjunktur-Quartalsberichte“ der DHZ

Quelle: Deutsche Handwerkszeitung (DHZ – verschiedene Ausgaben der Jahre 2001-2003)

3.8.2 Handwerk hinkt gesamtwirtschaftlicher Entwicklung hinterher

Einen guten Überblick über die aktuelle gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland gibt der Mittelstandsmonitor 2003 (Creditreform et al. 2003).⁷⁵ Laut diesem im Februar 2003 veröffentlichten Gutachten zeigt sich die unterdurchschnittliche konjunkturelle Dynamik am markantesten in Veränderungen des Bruttoinlandsproduktes, die deutlich unterhalb der Beschäftigungsschwelle und der Potenzialrate liegen. Als Folge öffnet sich die Schere zwischen tatsächlicher Wirtschaftsleistung und Produktionspotenzial bei gleichzeitig rückläufiger Beschäftigung und steigenden Arbeitslosenzahlen weiter. Insgesamt kam es in Deutschland 2002 mit +0,2 % zum schlechtesten Jahresergebnis nach der Rezession 1993 (mit -1,1 %), das jahresdurchschnittliche Realwachstum blieb noch einmal um 0,4 Prozentpunkte hinter dem bereits schwachen Vorjahreswert zurück. Während die Exporte immer noch eine Stütze darstellen (+2,9 %), bleibt die Binnennachfrage weiterhin rückläufig (-1,3 %). Wird speziell die konjunkturelle Lage kleiner und mittlerer Unternehmen betrachtet, so verloren gerade diese seit nunmehr drei Jahren zunehmend an Tempo.

„Angesichts der ausgeprägten Inlandsorientierung der meisten kleinen und mittleren Unternehmen wirkte sich vor allem die schwache Binnennachfrage in Deutschland belastend aus. Im Jahresdurchschnitt 2002 fielen die zentralen mittelständischen Konjunkturindikatoren ... auf mehrjährige Tiefstände. Im Westen Deutschlands kam es zu einem kräftigen Abschwung“ (Creditreform et al. 2003: 4).

Auch in Baden-Württemberg kam es beim realen Bruttoinlandsprodukt mit +0,1 % zum schlechtesten Jahresergebnis nach dem deutlichen Minus im Krisenjahr 1993 (-4,7 %). Erstmals seit 1994 bleibt das gesamtwirtschaftliche Realwachstum Baden-Württembergs wieder hinter dem Bundeswert zurück. Vor allem das Verarbeitende Gewerbe war überdurchschnittlich von der weltweiten Konjunkturfalte betroffen. Allein die Wertschöpfungszuwächse im Dienstleistungssektor konnten – obwohl auch die meisten Dienstleistungssparten an Dynamik verloren – die Verluste im Produzierenden Sektor ausgleichen.

⁷⁵ Der Mittelstandsmonitor ist ein 2003 erstmals erschienener jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen, erstellt von einem Konsortium von Forschungs- und Kreditinstituten (Creditreform, Institut für Mittelstandsforschung, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung sowie Mittelstandsbank als Kooperation der Deutschen Ausgleichsbank und der Kreditanstalt für Wiederaufbau).

Das gesamtwirtschaftliche Wachstum der letzten Jahre lässt sich mit dem Wachstum der Handwerkswirtschaft nur vergleichen, wenn dem Bruttoinlandsprodukt die bereits berechneten realen Umsatzveränderungen im Handwerk (vgl. Kap. 3.8.1) gegenübergestellt werden.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Baden-Württemberg						
Handwerksumsatz (Veränderung zum Vorjahr nominal)	-0,7 %	+3,2 %	+3,9 %	+4,6 %	-0,5 %	-1,3 %
Handwerksumsatz (berechnete reale Veränderung)	-2,4 %	+2,1 %	+3,3 %	+2,9 %	-2,7 %	-3,0 %
Bruttoinlandsprodukt (Veränderung zum Vorjahr, real)	+1,6 %	+2,7 %	+2,3 %	+4,5 %	+0,8 %	+0,1 %
Deutschland						
Handwerksumsatz (Veränderung zum Vorjahr nominal)	+0,5 %	-0,6 %	+1,5 %	-0,8 %	-2,4 %	-4,9 %
Handwerksumsatz (berechnete reale Veränderung)	-1,4 %	-1,5 %	+0,9 %	-2,2 %	-4,4 %	-6,3 %
Bruttoinlandsprodukt (Veränderung zum Vorjahr, real)	+1,4 %	+2,0 %	+1,8 %	+3,0 %	+0,6 %	+0,2 %

Tabelle 3–35: Veränderung des Handwerksumsatzes und des Bruttoinlandsprodukts in Baden-Württemberg und Deutschland

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Der Vergleich des gesamtwirtschaftlichen Wachstums mit dem Handwerkswachstum zeigt für Deutschland, dass die Handwerkswirtschaft seit Mitte der 1990er Jahre deutlich hinter der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zurückbleibt. Betrug die Wachstumsdifferenz im Jahr 1997 noch 2,8 Prozentpunkte, so stieg sie in der Folge stark an auf aktuell 6,5 Prozentpunkte. „Das Handwerk hat damit gegenüber der Gesamtwirtschaft weiter an Terrain verloren“ (DHZ vom 1.02.2003) – die „Wachstumslücke“ öffnet sich rasant! Dieser weit unterdurchschnittliche Konjunkturverlauf im Handwerk stellt sich für Baden-Württemberg etwas moderater als im Bundesgebiet insgesamt dar. Zwar ist auch im Südwesten eine tendenziell größer werdende Differenz zwischen Handwerkswachstum und der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zu verzeichnen, jedoch ist diese mit maximal 4,0 Prozentpunkten nicht so stark ausgeprägt wie auf Bundesebene und es gab sogar mit 1999 ein

Jahr mit einem im Vergleich zum Bruttoinlandsprodukt größeren Wachstum der Handwerkswirtschaft (+1,0 Prozentpunkte). Im Jahr 2002 stand der gesamtwirtschaftlichen Stagnation in Baden-Württemberg (reales Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von 0,1 %) ein Umsatzrückgang im Handwerk von nominal -1,3 % und real -3,0 % gegenüber. Auch das baden-württembergische Handwerk bleibt damit seit 2000 zunehmend deutlich hinter der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zurück.

Zusammenfassend zeigt der Vergleich, dass sich die Handwerkswirtschaft von der Gesamtwirtschaft sowohl auf Landesebene als auch auf Bundesebene in zunehmendem Maße nach unten entkoppelt. Für Baden-Württemberg bestätigt die gesamtwirtschaftliche Einordnung, dass die Handwerkswirtschaft nicht mit der schon deutlich unter den Erwartungen liegenden konjunkturellen Entwicklung mithalten kann. Für Deutschland insgesamt zeigt dies allein schon die Betrachtung der Vorzeichen bei der jährlichen Veränderung: Die reale Veränderung des Handwerksumsatzes ist bis auf die Ausnahme 1999 jeweils negativ, die reale Veränderung des Bruttoinlandsprodukts dagegen jeweils positiv.

Der insgesamt rückläufige Stellenwert des Handwerks in der Gesamtwirtschaft spiegelt sich auch bei den Unternehmensinsolvenzen und in den Förderstatistiken der KfW wider:⁷⁶ Bei Unternehmensinsolvenzen insgesamt liegt die Steigerung im Jahr 2002 gegenüber Vorjahr bei 16,4 %. 37.700 Firmen meldeten „Konkurs“. Davon waren 4.100 Betriebe dem Handwerk zuzurechnen, was einer Steigerung um 17,1 % entspricht. Obwohl die Steigerungsrate beim Handwerk also höher ist, ist die relative Insolvenzhäufigkeit mit 48 Insolvenzen je 10.000 Betriebe im Handwerk immer noch relativ niedrig im Vergleich zum Durchschnitt aller Branchen mit 130 Insolvenzen je 10.000 Betriebe (Creditreform 2003: 21). Ein gleichgerichteter Trend zeigt sich bei der Kreditnachfrage im Handwerk (KfW-Research 2001a: 30). Diese entwickelte bei weitem nicht die Dynamik anderer Wirtschaftsbereiche, so dass der Anteil des Handwerks an der KfW-Förderung der gewerblichen Wirtschaft insgesamt kontinuierlich zurückging: von rund 13 % Anfang der 90er Jahre auf mittlerweile 10 %.

⁷⁶ Die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), die sich selbst als „Förderbank für die deutsche Wirtschaft“ bezeichnet, fusionierte nach einer Vereinbarung des Bundesministeriums der Finanzen sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit im Jahre 2003 mit der Deutschen Ausgleichsbank zur neuen „Mittelstandsbank“, die einen Baustein der Gründer- und Mittelstands offensive des Bundes darstellt (vgl. www.mittelstandsbank.de).

Auch nach den jüngsten Konjkturumfragen des ZDH wird sich der im Vergleich zur Gesamtwirtschaft unterdurchschnittliche Konjunkturverlauf im Handwerk weiterhin fortsetzen (ZDH 2002c; ZDH 2002d).

„Die Wachstumslücke zwischen Gesamtwirtschaft und Handwerk wird sich nicht verringern. Wir hoffen insgesamt auf stabile Umsätze („schwarze Null“), müssen dabei jedoch derzeit von einem Personalabbau von rund 120.000 (-2 %) Mitarbeitern ausgehen, hervorgerufen durch die krisenhafte Entwicklung im Bau-, Ausbau- und Kraftfahrzeughandwerk“ (ZDH-aktuell vom 12.06.01).

Nur eineinhalb Jahre nach dem im Zitat prognostizierten Abbau von 120.000 Stellen sieht der ZDH-Generalsekretär Hanns-Eberhard Schleyer bereits bis zu 600.000 Stellen in Gefahr. Und dies vor dem Hintergrund, dass bereits seit 1996 fast jeder fünfte Arbeitsplatz im Handwerk verloren ging.⁷⁷ „Das Handwerk steht vor der größten Entlassungswelle seit der deutschen Einheit“ (Stuttgarter Zeitung vom 21.11.2002). Nach dem Frühjahrgutachten von sechs Wirtschaftsforschungsinstituten⁷⁸ wird die Gesamtkonjunktur in Deutschland auch im Jahr 2003 mit +0,5 % nicht wesentlich anziehen; insbesondere beim Bau ist laut Gemeinschaftsdiagnose keine Trendwende in Sicht. Für 2004 prognostizieren die Institute zwar +1,8 %, jedoch werden laut Gutachten auch 2004 die Bauinvestitionen weiter sinken (DIW 2003). Aufgrund dieser Prognosen vom Frühjahr 2003 könnten das laufende Jahr und 2004 zu Schicksalsjahren für viele Handwerksbetriebe werden.

3.8.3 Gründe für die Entkopplung der Handwerkswirtschaft von der Gesamtwirtschaft

Wie gezeigt werden konnte, entkoppelt sich das Handwerk zunehmend von der Gesamtwirtschaft. Bundesweit ist dieser Prozess bereits seit Mitte der 1990er Jahre zu beobachten. In Baden-Württemberg setzte er mit einem gewissen time-lag ab dem Jahr 2000 massiv ein.

⁷⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 29.11.2002.

⁷⁸ Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Berlin), Hamburgisches Welt-Wirtschafts-Archiv, ifo-Institut für Wirtschaftsforschung (München), Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Institut für Wirtschaftsforschung (Halle), Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (Essen).

Die gegenläufige Entwicklung von Handwerkswirtschaft und Gesamtwirtschaft in den letzten Jahren ist auf strukturelle Faktoren und auf konjunkturelle Konstellationen zurückzuführen. Zu den konjunkturellen Aspekten gehört, dass das (geringer werdende) Wirtschaftswachstum der letzten Jahre in erster Linie vom Export getragen wurde und die für die handwerkliche Entwicklung maßgebliche Binnen- nachfrage äußerst schwach war. Unter der rückläufigen Entwicklung beim privaten Verbrauch hatten in erster Linie die konsumorientierten Handwerksbereiche zu leiden, wie z. B. die Nahrungsmittelhandwerke. Diese Nachfrageschwäche im Inland, verursacht durch die Zurückhaltung der Konsumenten, aber auch durch fehlende Impulse der öffentlichen Hand, schlug sich direkt in Umsatzrückgängen beim Handwerk nieder. Aber auch die Kostenstrukturreformen im Gesundheitswesen wirkten sich negativ auf die Nachfrage nach entsprechenden Handwerksleistungen aus, z. B. bei Zahntechnikern, Optikern und Hörgeräteherstellern. An der gestiegenen Nachfrage aus dem Ausland konnte die traditionell exportschwache Handwerkswirtschaft kaum partizipieren.

„Die Nachfrage nach Produkten und Leistungen des Konsumgüterhandwerks, insbesondere des gehobenen Bedarfs, bleibt angesichts der Arbeitsmarkt- und Einkommensentwicklung zurückhaltend. Vom Außenhandel profitiert das Handwerk in der Regel lediglich indirekt durch verstärkte Zulieferungen des Elektro- und Metallgewerbes an die exportierende Industrie. Da rund 40 % des Handwerksumsatzes mehr oder minder im Umfeld des Bauens erzielt werden, ist die handwerkswirtschaftliche Entwicklung stark von der Baukonjunktur abhängig. Solange hier aber keine Wende eintritt, wird auch das Gesamthandwerk nur mit niedrigen Wachstumsraten rechnen können“ (WHKT 2002: 11).

Wirtschaftsstrukturelle Faktoren sind ein zweiter Grund für die Entkopplung des Handwerks von der Gesamtwirtschaft. Wie im obigen Zitat bereits angerissen, macht sich der anhaltende Einbruch der Bauwirtschaft ganz ausgeprägt negativ für die Handwerkswirtschaft bemerkbar, weil die weit überwiegende Anzahl der Bauunternehmen zum Handwerk gehört. Überkapazitäten im Bausektor führen dazu, dass häufig unter Preis angeboten wird. Die Krise der Bauwirtschaft schlägt voll auf das Handwerk durch und dämpft auch die Gesamtentwicklung der Handwerkswirtschaft stark. Insgesamt ist bei sektoraler Betrachtung der einzelnen Teilaggregate des Handwerks jeweils eine weitgehende Parallelität zwischen Handwerksunternehmen und den entsprechenden Nicht-Handwerksunternehmen aus diesen Branchen bei Umsatz, Beschäftigung und Produktivität festzustellen. Nega-

tive Struktureinflüsse liegen demnach schon allein in der Branchenstruktur des Handwerks, die weitgehend mit der „old economy“ übereinstimmt, begründet.

„Das Zurückbleiben des Handwerks im gesamtwirtschaftlichen Kontext ist ... in erster Linie auf strukturelle Gründe zurückzuführen – stark expandierten vor allem Dienstleistungsbereiche, in denen Handwerksunternehmen kaum vertreten sind“ (KfW-Research 2001: 6).

Weitere Mosaiksteine, die zur Erklärung des „Basistrend Entkopplung“ beitragen können, sind im Zusammenhang mit den in den folgenden Hauptkapiteln erörterten angebots- und nachfrageseitigen Problemlagen, Herausforderungen und Handlungsfeldern für das Handwerk zu sehen. Zu erwähnen ist hier der Verlust von Marktanteilen, weil viele Handwerksbetriebe der wachsenden Konkurrenz durch größere Industrie- und Dienstleistungsunternehmen sowie durch den großflächigen Einzelhandel alleine schon größenbedingt nichts entgegensetzen können. Der Verdrängungswettbewerb trifft viele Bereiche des Handwerks, z. B. die Bäcker und Metzger auf dem hart umkämpften Back- und Fleischwarenmarkt, Betriebe der Montagehandwerke durch industrielle Facility Management-Anbieter, aber auch in aller Schärfe die handwerklichen Fotografen – wie die Betrachtung der Entwicklung von Umsätzen und Beschäftigung verdeutlicht.

Die negative Umsatzentwicklung in der Handwerkswirtschaft, verbunden mit der Entkopplung von der Gesamtwirtschaft, führt zunehmend zu beschäftigungswirksamen Effekten. Dem Handwerk wurde in der Vergangenheit eine stabilisierende Funktion für den Arbeitsmarkt zugeschrieben, weil Handwerksbetriebe im Gegensatz zur Industrie in der Regel alles dafür getan haben, „ihre“ Mitarbeiter auch während einer Durststrecke zu halten. Inzwischen scheint das Handwerk von der Industrie „gelernt“ zu haben: Zunehmend sind Handwerksbetriebe nicht mehr dazu bereit, Konjunkturschwankungen abzupuffern und die Beschäftigten „für bessere Zeiten“ zu halten.

Neben der wirtschaftlichen Misere des Handwerks untermauert somit auch die Destabilisierung bei der Beschäftigung im Handwerk die „Entkopplungsthese“. Wie gezeigt wurde, ging die Gesamtzahl der Beschäftigten im Handwerk Baden-Württembergs zwischen 1998 und 2002 um gut 5 % zurück, bundesweit sogar um mehr als 15 %. Im Kontrast dazu war für die Beschäftigung insgesamt in diesem Zeitraum in Baden-Württemberg ein Plus festzustellen. Betrachtet man als Orientierungspunkt die Entwicklung der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten⁷⁹, so legten diese in Baden-Württemberg zwischen 1998 und 2002 um 5,0 % zu. Selbst die gesonderte Betrachtung der in der Industriestatistik des Statistischen Landesamts erfassten Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe zeigt, dass die Entwicklung der industriellen Arbeitsplätze von 1998 bis 2001 mit +2,3 % positiv war und erst 2002 wieder etwas unter den 1998er-Wert zurückfiel, so dass für den Zeitraum von 1998 bis 2002 von einer Stagnation bei Industriebeschäftigten auszugehen ist (-0,1 %).⁸⁰

Die Umsatzentwicklung in Verbindung mit einer zunehmend dünner werdenden Kapitaldecke zwingt also viele Handwerksbetriebe mehr und mehr dazu, beim Hauptkostenfaktor Personal anzusetzen. Auch wirkt sich die Nachfolgeproblematik sukzessive auf die Beschäftigungslage aus – Betriebe, bei denen die Nachfolge nicht gesichert ist, sind bei der Einstellung von Fachkräften eher zurückhaltend. Zwar erfolgte im Handwerk Baden-Württembergs kein Abbau von Arbeitsplätzen im großen Stile; die Dauer der Krise, die lange anhaltenden Krisenerscheinungen insbesondere der Bauwirtschaft, führten jedoch dazu, dass zumindest die Fluktuation in vielen Handwerksbereichen nicht mehr ersetzt wird.

3.8.4 Handwerk als Stabilitätsfaktor der Volkswirtschaft?

Bis zur Mitte der 1990er Jahre zeichnete sich die Handwerkswirtschaft als – im Vergleich zur Industrie – relativ krisenresistent und als stabiler Träger von Beschäftigung aus. So beurteilten auch die Teilnehmer des „Spitzentreffens Handwerk“ im Rahmen der „Gemeinschaftsinitiative Wirtschaft und Politik in Baden-Württemberg“ im Jahre 1993 „das Handwerk ... insgesamt in der gegenwärtigen Rezession als einen wesentlichen Stabilitätsfaktor“ (WMBW 1994: 71). Nicht nur in der von „handwerksnahen“ Forschungsinstituten vertretenen Wirtschaftswissenschaft war bzw. ist es *common sense*, dass das Handwerk den konjunkturellen Ausschlägen regelmäßig in abgeschwächter Form folge (in Boomphasen nicht

⁷⁹ Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dient hier lediglich als Orientierungspunkt. Der direkte Vergleich der Daten der Handwerksberichterstattung mit denen der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit sollte aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen der erfassten Beschäftigten nicht erfolgen.

⁸⁰ Es zeigt sich deutlich, dass das „quasi-stagnative Wirtschaftswachstum unterhalb der Beschäftigungsschwelle das Entstehen neuer Arbeitsplätze verhindert“ (Creditreform et al. 2003: 19) und dass gerade aus dem Mittelstand 2002 keine positiven Impulse für den Arbeitsmarkt kamen.

ganz so hoch hinaus – in Abkühlungsphasen nur moderat nach unten) und sich daraus eine stabilisierende Funktion des Handwerks für die Volkswirtschaft ableiten lasse. Die Gründe für die postulierte konjunkturelle Stabilisatorfunktion liegen hauptsächlich bei der geringeren Abhängigkeit des Handwerks vom Export. Wird über das Handwerk hinausgehend der gesamte Mittelstand betrachtet, so stellen die für den Mittelstandsmonitor 2003 verantwortlichen Institute fest:

„Vor allem aufgrund der geringeren Abhängigkeit von dem im Vergleich zur Binnenwirtschaft deutlich volatileren Exportgeschäft wird dem Mittelstand zumeist die Rolle eines konjunkturellen Stabilisators beigemessen: Export-induzierte Impulse erreichen die Masse der kleinen und mittleren Unternehmen zeitverzögert und abgeschwächt – vermittelt über Liefer- und Leistungsverflechtungen sowie gesamtwirtschaftliche Nachfrageeffekte –, so dass deren Geschäfte zur Glättung konjunktureller Ausschläge beitragen. Dass der Mittelstand diese Stabilisierungsfunktion möglichst reibungslos erfüllen kann, setzt allerdings eine stetige Entwicklung der Inlandsnachfrage voraus. Genau davon kann in den zurückliegenden drei Jahren aber keine Rede sein. Die Dynamik der Binnennachfrage ließ seit dem Spitzenwert von 2,8 % im Jahre 1999 vielmehr kontinuierlich nach und war in den vergangenen beiden Jahren sogar rückläufig – bei sich beschleunigender Tendenz“ (Creditreform et al. 2003: 10).

Insgesamt führe die schwache Binnendynamik dazu, dass der Mittelstand seine konjunkturelle Stabilisatorfunktion zwar noch nicht gänzlich verloren hat, gleichwohl aber sukzessive einbüßt.

Eine Trendwende der wirtschaftlichen und der Beschäftigungsentwicklung vollzieht sich, wie die Analyse der Handwerksberichterstattung und der konjunkturellen Situation im Handwerk gezeigt hat, speziell im Handwerk seit einigen Jahren: Das kontinuierliche Wachstum von Beschäftigung und Umsätzen früherer („golde-ner“) Handwerkszeiten mündete ein in Krisenerscheinungen ab Mitte der 1990er Jahre. Seither sind Themen, mit denen die prosperierende Handwerkswirtschaft lange Zeit nichts zu tun hatte, auf die Agenda gerückt: Umsatzrückgänge, Beschäftigungsabbau, Betriebssterben. Den ausgeprägten Krisenerscheinungen entsprechend verläuft seither die Entwicklung der Gesamtwirtschaft günstiger als die Entwicklung der Handwerkswirtschaft; die quantitative Bedeutung des Handwerks ist somit deutlich rückläufig (vgl. Kapitel 3.8.2).

Im Zusammenhang mit dem umfassenden, sich selbst verstärkenden Strukturwandel, der weiterhin anhaltenden negativen Entwicklung und der abnehmenden

relativen Bedeutung der Handwerkswirtschaft muss inzwischen die Frage gestellt werden, ob die Rede vom Handwerk als stabilisierendem Faktor der Regionalökonomie auch in turbulenten Zeiten weiterhin gerechtfertigt ist. Sofern diese Funktion des Handwerks als Stabilitätsfaktor einer Volkswirtschaft heute schon obsolet wäre, ist zu fragen, welche Faktoren dafür verantwortlich sind und wie darauf von Seiten der Unternehmen, der Interessenvertretungen und der Politik Einfluss genommen werden kann.

Die Dringlichkeit, die angerissenen Themen zu bearbeiten, zeigen schon allein die in Kapitel 3.8.3 beschriebenen Ursachenkomplexe „schwache Binnenkonjunktur“, „sektorale Trends“, „zunehmender Verdrängungswettbewerb“, die sich in Verbindung mit weiteren Strukturproblemen des Handwerks (u. a. fehlende Managementkompetenzen, Nachfolgeproblematik) zunehmend zu einer brisanten Mischung vereinigen. Das gleichzeitige Auftreten dieser Faktoren führt die Handwerkswirtschaft in einen massiven, sich selbst verstärkenden Strukturwandel, der sich im Vergleich zum industriellen Strukturwandel sehr schnell vollzieht. Die krisenhafte Gesamtsituation und die schwindende Stabilität des Handwerks werden sich zunehmend auf die Attraktivität der Handwerksberufe bzw. der qualifizierten Tätigkeiten im Handwerk auswirken. Diese in Jahrzehnten gewachsene Attraktivität der Arbeit im Handwerk konnte bisher z. B. die schlechtere Entlohnung als in der Industrie einigermaßen kompensieren durch höhere Freiheitsgrade für die Beschäftigten und vor allem durch die Stabilität und Sicherheit der Arbeitsplätze. Wenn diese Komponenten jetzt jedoch sukzessive erodieren, dann werden Handwerksbetriebe zunehmend Schwierigkeiten bekommen, qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren bzw. dauerhaft an den Betrieb zu binden.

Die Probleme im Zusammenhang mit dem sich verschärfenden Strukturwandel der Handwerkswirtschaft machen auch für die Interessenvertretungen und die Handwerkspolitik einen Wandel erforderlich. Die Verteidigung tradierter Positionen ist kein Rezept der Zukunft – es ist für alle Beteiligten notwendig, sich auf neue Themen einzulassen und innovative Lösungen im organisatorischen und im berufsbezogenen Bereich zu suchen. Nicht ohne sich auf bestehende Stärken zu beziehen sollten z. B. in den Bereichen Ausbildung und Weiterbildung neue Strukturen geschaffen werden, damit das Handwerk den vielfältigen neuen Anforderungen begegnen kann.

4. Trends, Herausforderungen, Handlungsbedarfe

4.1 Problemlagen und Herausforderungen für das Handwerk

Im vierten Kapitel stehen die Ergebnisse der qualitativen Befragung von Handwerksexperten und weiteren Akteuren im Zentrum, flankiert durch Ergebnisse der Literaturstudie. Mehr oder weniger deutlich haben alle interviewten Handwerksexperten auf die schon aus aktueller Berichterstattung und Literatur bekannte Palette an Problemlagen für das Handwerk, Entwicklungstrends und Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft hingewiesen:⁸¹

- An erster Stelle wurde meist das Problem der einer ohnehin schwachen Konjunktur hinterherhinkenden Handwerkswirtschaft genannt. Neben der konjunkturellen Lage wurden häufig die hohe Abgabenlast (mit den resultierenden hohen Kosten für menschliche Arbeit als Nachfragehemmnis), die schlechte Zahlungsmoral (auch der öffentlichen Hand) und die härtere Gangart der Banken bei der Kreditvergabe im Kontext Basel II⁸² als hauptsächliche Problemfelder für die Handwerkswirtschaft angeführt.
- Mit dem massiven Strukturwandel verbundene Probleme auf Angebotsseite hängen insbesondere von Auswirkungen der Neuformierung von Branchen und Märkten (z. B. Facility Management) auf das Handwerk ab. Es sind demnach vor allem die wachsende Konkurrenz durch Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, Handel („ruinöser Preiskampf“), Do-it-yourself und Schwarzarbeit sowie der hohe Preisdruck auf vielen Märkten („Preisdumping am Bau“) und das Abdrängen von Handwerksunternehmen in die Subunternehmerrolle.⁸³
- Nachfrageseitig sind die immer stärker werdende Forderung nach Komplettlösungen aus einer Hand und nach individuell zugeschnittenen Angeboten, ein wachsendes Umweltbewusstsein, stark steigende Qualitätsansprüche hinsichtlich der Zuverlässigkeit, technischen Qualität und des Services sowie

⁸¹ Beim vom Seminar für Handwerkswesen entwickelten „Regionalen Entwicklungskonzept Handwerk“, einem „Instrument zur Stärkung handwerklicher Strukturen im regionalen Wirtschaftsgefüge“, werden handwerksrelevante Entwicklungstrends systematisch aufgearbeitet und ausgewertet (Müller 2002; Müller 2001a).

⁸² Ein systematischer Rückzug der Kreditinstitute aus dem kleinteiligen Kreditgeschäft ist zu beobachten (ZDH 2001). Neuere Untersuchungen bestätigen inzwischen eine rückläufige Entwicklung bei Kreditneuzusagen auch bei den für das Handwerk wichtigen Sparkassen und genossenschaftlichen Banken (KfW-Research 2002). Insgesamt zeigt die Auswertung einer breit angelegten Unternehmensbefragung „wachsende Finanzierungsprobleme im Mittelstand“ (KfW 2003).

⁸³ So dürfte der Subunternehmerumsatz etwa 10 % des handwerklichen Gesamtumsatzes (mit steigender Tendenz) betragen (Müller 2000: 71).

veränderte Nachfragerstrukturen durch den demographischen Wandel zu beobachten. Ferner wird die Handwerkswirtschaft mit neuen Anforderungen industrieller Abnehmer (z. B. Flexibilität, Just-in-time-Lieferung, E-Business) und nachlassenden öffentlichen Bauinvestitionen konfrontiert.

- Im Kontext Humanressourcen werden die Rekrutierungsprobleme bei Auszubildenden und Fachkräften, die Meisterlücke und die Nachfolgeproblematik betont. Dazu kommen zunehmend größere Anforderungen an Qualifikationen auf allen Ebenen durch die Herausforderungen auf Nachfrage- und Anbieterseite (nicht nur technisch-fachliche Qualifikationen, sondern auch soziale, kommunikative Kompetenzen und Fähigkeiten in den Feldern Marketing und neue Medien).

Letztgenannter Punkt wird im Folgenden anhand der Ergebnisse aus den Expertengesprächen vertieft und mit Statements der Gesprächspartner untermauert. Die Handlungsbedarfe für das Handwerk, die aus den anderen Entwicklungstrends und Herausforderungen ableitbar sind, wie z. B. die Anforderung an Handwerksbetriebe, zwischenbetriebliche Kooperationen einzugehen, werden am Ende des Kapitels aufgegriffen.

4.2 Fachkräftemangel im Handwerk

Im Handwerk ist nach den Ergebnissen einer Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels für Baden-Württemberg der ungedeckte Bedarf nach Fachkräften besonders groß, und hier noch deutlich überproportional im produzierenden Handwerk. So waren Mitte 2000 in baden-württembergischen Handwerksbetrieben 30.000 Stellen unbesetzt, davon 23.000 für Fachkräfte und die restlichen 7.000 für Hilfskräfte. Allein das produzierende Handwerk suchte 20.000 Fachkräfte und 5.000 an- und ungelernete Kräfte (Strotmann 2002). Generell besteht in einem breiten Berufsspektrum des Handwerks Bedarf nach Fachkräften. Laut einer Creditreform-Befragung bei mehr als 3.500 Handwerksunternehmen litt 2001 in Westdeutschland mit 49,4 % jeder zweite Handwerksbetrieb unter Fachkräftemangel (Creditreform 2001: 33). In die gleiche Richtung weisen die Ergebnisse der ZDH-Umfrage zu Beschäftigungspotenzialen im Handwerk im 3. Quartal 2001, an der sich knapp 15.000 Betriebe aus dem gesamten Bundesgebiet beteiligten (ZDH 2001c). Danach verfügten 16 % der Handwerksbetriebe in Westdeutschland über unbesetzte Arbeitsplätze für Fachkräfte. Am stärksten vom Problem offener Stellen betroffen waren mit Abstand die Metallhandwerke vor Nahrungsmittelhandwerken und Gesundheitshandwerken (Zahntechniker, Augenoptiker). Die Problematik

Fachkräftemangel im Handwerk wurde auch in fast allen im Zuge des Projekts durchgeführten Expertengesprächen hervorgehoben. Bei einer anderen, quantitativen Expertenbefragung im Handwerk, die das ISF München Mitte 2001 durchführte, wurde von 58 % der befragten Handwerksexperten eine Verknappung qualifizierter Fachkräfte bis 2010 erwartet. Vier Jahre zuvor hatten bei einer ähnlich angelegten Untersuchung noch 93 % der Befragten ein Überangebot von Arbeitskräften für wahrscheinlich gehalten (Mendius, Schütt 2002: 6).

Betrachtet man einzelne Gewerbebezüge, so muss der Fachkräftemangel im Elektro- und Metallgewerbe hervorgehoben werden. Bundesweit gaben nach der erwähnten ZDH-Umfrage 26 % der Betriebe aus dem Metallgewerbe durchschnittlich 2,1 unbesetzte Stellen für Fachkräfte an, in den alten Bundesländern berichtete fast jeder dritte Metallbetrieb von offenen Stellen. „Der hohe Anteil Fachkräfte suchender Betriebe bei den handwerklichen Zulieferern in Westdeutschland ist das Ergebnis einer in der Vergangenheit intensivierten Zusammenarbeit mit der Industrie sowie starker Wachstumsimpulse im Zuge der guten Exportkonjunktur“ (ZDH 2001c: 8).

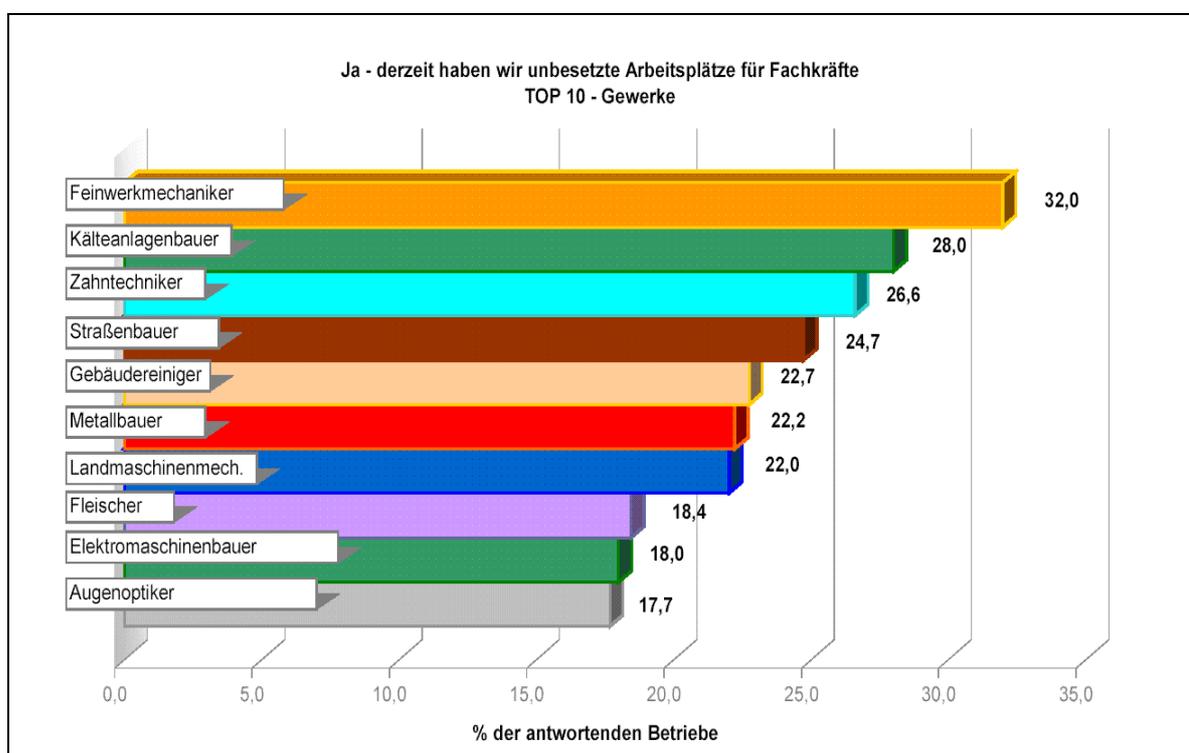


Abbildung 4-1: Top 10 gesuchter Facharbeiter im Handwerk

Quelle: ZDH 2001c: 10

„Der Fachkräftemangel ist ein Riesenproblem. Wir haben schon einen Betrieb, der nach der Kündigung eines Meisters schließen musste. Und das nur, weil keine qualifizierten Kräfte gefunden wurden, die die CNC-Maschinen bedienen können“ (Exp.).⁸⁴

Dieser Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist in Baden-Württemberg und insbesondere in der Region Stuttgart mit darauf zurückzuführen, dass in der Metall- und Elektroindustrie in den letzten Jahren ein sehr großer Bedarf nach gut ausgebildeten Fachkräften entstand, der vor allem auch durch Abwerbungen aus dem Handwerk gedeckt wurde. Traditionell ist im Südwesten die Abwanderungsquote handwerklicher Fachkräfte besonders hoch. Die handwerkliche Ausbildung und vor allem das dabei vermittelte Wissen um größere Arbeitszusammenhänge macht handwerkliche Fachkräfte zu begehrten Rekrutierungsobjekten von Industrieunternehmen: In den letzten Jahrzehnten verließ rund die Hälfte der im Handwerk ausgebildeten Facharbeiter im Laufe der Zeit diesen Wirtschaftsbereich, um vor allem in der Industrie, aber auch im Dienstleistungssektor eine neue Tätigkeit aufzunehmen. Als Hauptabwanderungsmotive werden nach der Expertenbefragung des ISF genannt: vergleichsweise geringe Verdienstmöglichkeiten (76 %), körperliche Belastung im Handwerk (47 %), geringe Aufstiegsmöglichkeiten (46 %), niedrige Sozialleistungen (45 %) und die gesellschaftliche Stellung der Beschäftigten im Handwerk (42 %) (Mendius, Schütt 2002: 7).

„Fachkräfte werden bei guter Konjunktur von der Industrie gravierend abgeworben. Wir [das Handwerk] kriegen dann auf dem Markt der qualifizierten Arbeitskräfte kaum einen Fuß auf den Boden“ (Exp.).

Verschärft wird diese Situation für die angesprochenen Gewerbebereiche aus dem Metall- und Elektrobereich dadurch, dass die großen Industrieunternehmen inzwischen kaum mehr mit An- und Ungelernten arbeiten, sondern sehr genau auf die Qualifikation der häufig aus dem Handwerk kommenden Bewerber schauen.

„Früher hieß es, Daimler ist die größte Bäckerei, Schuhmacherei usw. Heute nehmen die großen Industrieunternehmen meist nur noch Fachkräfte, die schauen jetzt genauer hin, welche Qualifikationen sie nehmen. Und das trifft die Metall- und Elektrohandwerke natürlich schon“ (Exp.).

⁸⁴ Zitate aus den im Projektverlauf durchgeführten Expertengesprächen sind im Folgenden jeweils als Absatz eingerückt, in kursivem Schriftschnitt dargestellt und anonymisiert, d. h. lediglich mit der Quellenangabe „Exp.“ dokumentiert.

„Die Automobilindustrie fahndet in den Werkstätten nach Kfz-Mechanikern; Bäcker wechseln in die besser bezahlte und mit Zuschlägen versüßte Nahrungsmittelindustrie“ (Deutsche Handwerkszeitung vom 10.08.2001)

Insgesamt wird von Seiten der Industrie – vor allem den großen Firmen boomender Branchen fehlten Mitarbeiter – also kräftig abgeworben. Die Metall- und Elektroindustrie meldete z. B. Mitte 2001 bundesweit 240.000 unbesetzte Stellen. Falls die Abwanderungsquote handwerklicher Fachkräfte zukünftig nicht gesenkt werden kann, könnte sich der Facharbeitermangel in vielen Handwerkszweigen noch weiter verschärfen. Für Handwerksbetriebe ist also „nicht nur das Gewinnen, sondern insbesondere das Halten von Fachkräften ein Problem, insbesondere im Umfeld großindustrieller Nachfrager nach qualifizierten Fachkräften“ (LT-BW 2000: 338). Zumal ein ersatzweiser Rückgriff auf an- und ungelernete Arbeiter in den meisten Fällen kaum in Frage kommen dürfte, denn für dienstleistungsintensive Problemlösungen – wie sie im Handwerk zunehmend gefordert sind – ist ein hohes Maß an Qualifikation notwendig. „Dies betrifft den ‚richtigen‘ Umgang mit dem Kunden, der in der Regel eng in die handwerkliche Problemlösung eingebunden ist, ebenso wie die Beherrschung moderner Produktionsverfahren auf der Basis von Informations- und Kommunikationstechnologien“ (Mecke 2000: 17).

Neben rein quantitativen Lücken am handwerklichen Arbeitsmarkt spielen zunehmend auch Probleme mit einem Qualifikations-Mismatch eine gewichtige Rolle. Unzureichende Qualifikation der Bewerber rücken laut ZDH-Umfrage die Betriebsinhaber in den Vordergrund, wenn sie gefragt werden, welche Probleme der Besetzung offener Stellen entgegenstehen. Fast $\frac{1}{4}$ der Betriebe gibt an, dass die Bewerber nicht die notwendigen Anforderungen an die Stelle erfüllen; weit überdurchschnittlich bewerten Handwerksbetriebe aus dem Metallbereich (wie Feinwerkmechaniker) die Kenntnisse und Fertigkeiten der Bewerber als nicht ausreichend (ZDH 2001c: 12). Defizite werden nicht nur beim Fachwissen, sondern auch bei Basiskompetenzen ausgemacht.

„Fachkräfte für das Handwerk gibt es zur Zeit kaum welche auf dem Arbeitsmarkt. Wenn es welche gibt, dann sind es meistens Menschen, die schwierig in den Betrieb zu integrieren sind oder die schon lange aus dem Beruf raus sind“ (Exp.).

Zur Bewältigung der handwerksspezifischen Probleme am Arbeitsmarkt sehen die Betriebe ihre Ausbildungs- sowie Fort- und Weiterbildungsaktivitäten als die wichtigsten Instrumente an (ZDH 2001c: 14). Jeweils knapp $\frac{1}{4}$ der Betriebe gibt an, die eigenen Ausbildungsanstrengungen zu verstärken bzw. vermehrt Weiter-

bildungsaktivitäten zu entfalten. Aus der sich verschärfenden Problemlage heraus wird es gerade für Handwerksbetriebe immer wichtiger, die Mitarbeiter durch Weiterbildung für höhere Aufgaben zu qualifizieren und damit das Problem des Arbeitskräftebedarfs intern zu bewältigen. Jedoch zeigt die betriebliche Praxis, dass entsprechende Weiterbildungs- und Personalentwicklungsstrategien im Handwerk bisher nur eine marginale Rolle spielen. Insgesamt werden Ausbildung und Weiterbildung für das Handwerk jedoch zunehmend zu Schlüsselfunktionen zur Bewältigung des Strukturwandels: Für das Handwerk ergeben sich aus dem konstatierten Fachkräftemangel große Herausforderungen bei der Entwicklung der Humanressourcen auf den drei Ebenen Erstausbildung, Mitarbeiterqualifizierung sowie Weiterbildung von Betriebsinhabern und Meistern.

4.3 Entwicklung der Humanressourcen im Handwerk

4.3.1 Ausbildung

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt für Auszubildende hat sich sowohl in quantitativer Hinsicht als auch qualitativ verschärft. Von der Öffentlichkeit bisher weitgehend unbeachtet besteht im Handwerk eine sich vergrößernde Lücke bei den Nachwuchskräften. Während in der öffentlichen Diskussion bisher der Eindruck vorherrschte, dass es ein Überangebot an Bewerbern und einen Mangel an Ausbildungsplätzen gibt, kann inzwischen in vielen Bereichen der Bedarf an Auszubildenden nicht mehr gedeckt werden. „Vor allem bei Berufen im Baubereich, im Metall- und im Nahrungsmittelhandwerk besteht bereits ein Mangel, der in einem Land wie Baden-Württemberg, das von einer starken Industrie und einem weitgehend ausgeglichenen Arbeitsmarkt geprägt ist, besonders ins Gewicht fällt“ (Hampel 2001: 33). Ein immer geringer werdender Anteil der Schulabgänger entscheidet sich für einen Ausbildungsplatz im Handwerk, der also für einen großen und wachsenden Teil der Jugendlichen lediglich die zweite Wahl, die „Second-best-Lösung“ darstellt (vgl. Kapitel 3.6). Mithin ist die Position des Handwerks nicht nur auf dem Arbeitsmarkt insgesamt, sondern speziell auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt schwach, „d. h. die Chancen, geeignete Jugendliche für eine Ausbildung zu finden, sind umso größer, je weniger Alternativmöglichkeiten sich den Jugendlichen in anderen Ausbildungsbereichen, vornehmlich in Industrie und Handel sowie dem öffentlichen Dienst, bieten“ (Kornhardt 1997: 19).

„Ein Riesenproblem für das Handwerk ist das Finden von qualifizierten, motivierten, engagierten Nachwuchs-Azubis, zumal allein die technischen Anforderungen bei fast allen Berufen immer größer werden. Dazu kommt das Imageproblem: Schmutzige Hände und wenn die Schüler bereits in der Schnupperwoche mit dem raueren Umgangston zu kämpfen haben, überlegen sie es sich halt zweimal, im Handwerk eine Lehre anzufangen“ (Exp.).

„Das Handwerk ist bei Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen, häufig nur 2. Wahl. Da ist es klar, dass das Handwerk nicht die erste Sahnne abbekommt und die Anzahl derer, die Probleme mit ihrer Ausbildung haben, immer größer wird“ (Exp.).

„Handwerk ist nicht trendy! Es ist aus der Mode gekommen wie das Beamtentum“ (Exp.).

Ein großes Problem in diesem Zusammenhang ist sicherlich, dass das Handwerk ein schlechtes Image bei potenziellen Nachwuchskräften hat. Schüler attestieren dem Handwerk nach einer Untersuchung zum „Nachwuchsmangel im baden-württembergischen Handwerk“ ein veraltetes und schlechtes Image. Ein antiquiertes Bild vom Handwerk, das nicht zuletzt daher rührt, dass sich in den Augen der Schüler das Handwerk auf wenige klassische Berufe wie Metzger, Maler, Flaschner reduziert. Insgesamt werden Handwerksberufe im Unterschied zu anderen Ausbildungsangeboten mit niedrigen Einkommen, geringem gesellschaftlichen Ansehen, Schmutz, körperlicher Belastung und fehlenden Aufstiegschancen assoziiert (Hampel et al. 2003: 43).

„Das Handwerk wird von den Schülern als schmutzig, als körperlich anstrengend und auch als perspektivlos wahrgenommen. Handwerker werden eher als Handlanger gesehen, denn als Beschäftigte eines modernen zukunftsorientierten Wirtschaftszweigs mit guten Perspektiven für die Beschäftigten. Dazu passt, dass Aufstiegsmöglichkeiten eher skeptisch eingeschätzt werden. Der Handwerker ist in der Vorstellung der Schüler eher derjenige, der wie es ein Schüler formuliert hat, ‚Bretter über den Hof schleppt‘“ (Hampel et al. 2003: 20).

Auf der anderen Seite wurde im Handwerk lange Zeit weit über den eigenen Bedarf hinaus ausgebildet. Die Handwerksorganisationen und ihre Forschungsinstitute sehen darin einen wichtigen Beitrag für die Humankapitalbildung einer Wirtschaftsregion. „Andere Wirtschaftsbereiche, in erster Linie die Industrie, profitieren

von dem handwerklich ausgebildeten, zusätzlichen Leistungspotenzial, für das sie selber keine Ausbildungsinvestitionen tätigen müssen. Insofern kann man auch von positiven externen Effekten sprechen, die vom Handwerk bei der Humankapitalbildung ausgehen“ (Kornhardt, Rudolph 1994: 26). Jedoch hatte die Ausbildung über Bedarf auch dazu geführt, dass Lehrlinge – die nach abgeschlossener Ausbildung im Handwerk tätig bleiben wollten – von ihren Betrieben nicht übernommen wurden. Somit muss bei einer kritischen Sicht auf die Thematik „Fachkräfteversorgung im Handwerk durch Ausbildung über Bedarf“ die Frage gestellt werden, „ob Ausbildung über Bedarf die Lösung oder nicht eher die Ursache des Problems unzureichender Fachkräfteversorgung war“ (Mendius, Schütt 2002: 13). Ausbildung über Bedarf hat mit dazu geführt, dass die Thematik der besseren Bindung von Fachkräften im Handwerk durch verschiedene Maßnahmen jahrzehntelang kaum eine Rolle gespielt hat.

Auszubildende in Lehrberufen der SHK-Handwerke 2001 im Vgl. zum Vorjahr:

Gas- und Wasserinstallateure	-4,2 %
Zentralheizungs- und Lüftungsbauer	-2,5 %
Klempner	+4,6 %
Kachelofen- und Luftheizungsbauer	-4,8 %
Behälter- und Apparatebauer	+7,7 %
SHK-Handwerke insg. (absolut: 4.598):	-4,0 %

Fazit einer Umfrage zur Nachwuchssituation bei SHK-Innungsbetrieben:

- 23 % der SHK-Betriebe halten unbesetzte Ausbildungsplätze vor (landesweit gibt es mindestens 800 unbesetzte Lehrstellen).
- Wenn in wenigen Jahren „ausbildungswillige Jugendliche ein knappes Gut werden, ... wird der Markt der Lehrstellensuchenden nicht nur enger, sondern auch von konkurrierenden Lehrstellenanbietern aggressiver bearbeitet werden. Die SHK-Handwerke werden dann in einen noch stärkeren Wettbewerb mit Industrie und dem Dienstleistungssektor eintreten müssen.“
- „Die Gewinnung von Lehrlingen ist für die Zukunft ein strategischer Wettbewerbsfaktor, und zwar hinsichtlich Quantität und Qualität.“
- Fachverband, Innungen und Betriebe müssen schon heute „umfassende Anstrengungen unternehmen, um den Berufsnachwuchs zu sichern.“ Ausbildungsbetriebe sollten Berufspraktika bzw. Lehrstellen nach dem Motto anbieten, dass diese für moderne Technik, Zukunfts- und Krisensicherheit, Umweltbewusstsein, regenerative Energien, Teamarbeit und Aufstiegsmöglichkeiten stehen.
- „Der Nachwuchs der SHK-Handwerke muss neben der Hauptschule verstärkt auch aus der Realschule rekrutiert werden.“

Abbildung 4-2: Fallbeispiel: Ausbildung bei den SHK-Handwerken in Baden-Württemberg

Quelle: Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg 2002: 21-23

Die Anforderungen in den Ausbildungsordnungen vieler Handwerksberufe sind vor allem im theoretischen Bereich stark gestiegen – die Ausbildung ist in den letzten Jahren immer anspruchsvoller geworden. Mangelnde Qualifikation der Bewerber – meist in schulischer Hinsicht, teilweise auch was soziale Kompetenzen betrifft – ist nach Aussage der von Creditreform befragten Handwerksbetriebe mit deutlichem Abstand größtes Hindernis für den Abschluss eines Ausbildungsvertrages (Creditreform 2001: 35).⁸⁵ Offenbar sind allgemeinbildende Schulen für immer größere Teile der Jugendlichen nicht mehr in der Lage, allein die nötige Ausbildungsbefähigung zu vermitteln.⁸⁶ Diese vielbeklagte mangelnde Ausbildungsreife erschwert die Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte, was sich „für das Handwerk, das im besonderen Maße auf gut ausgebildete und qualifizierte Fachkräfte angewiesen ist, im Wettbewerb nachteilig auswirken könnte“ (Kucera 1997: 53).

„Bei Gewerken, wo die Anforderungen höher sind, finden wir kaum geeignete Auszubildende. Während die technischen, theoretischen und sonstigen Anforderungen immer höher werden, werden die Grundqualifikationen immer schlechter“ (Exp.).

Die andere Seite der Medaille ist jedoch, dass sich die Ausbildungsbedingungen in vielen Handwerksbetrieben nicht mit den höheren Anforderungen verbessert haben, im Gegenteil wurden sogar bei manchen aus Spargründen vornehmlich im Ausbildungsbereich Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt.

„Die Handwerksbetriebe sind bei ihren Lehrlingen immer anspruchsvoller geworden, gleichzeitig findet Hilfestellung im Betrieb kaum mehr statt. Bei einigen größeren Firmen beobachten wir in den letzten Jahren, dass das Ausbildungspersonal zunehmend abgebaut wird“ (Exp.).

„Viele Betriebe sehen die Azubi-Frage weniger unter dem Aspekt Nachwuchskräfte-sicherung als vielmehr unter dem Aspekt billige Arbeitskräfte“ (Exp.).

Als eine wichtige Zukunftsaufgabe für eine Verbesserung der Nachwuchssituation im Handwerk wird – nicht zuletzt aus den konstatierten Defiziten bei Basis-

⁸⁵ Auch vom Leiter der Berufsberatung des Arbeitsamts Stuttgart wird konstatiert, dass „unser Kardinalproblem nicht das Verhältnis von Angebot und Nachfrage, sondern das von Anforderung und Qualifikation ist“ (Stuttgarter Zeitung vom 18.03.2002).

⁸⁶ In diesem Kontext ist auf die von baden-württembergischen Handwerksorganisationen getragene Initiative „Konsequenzen aus PISA – Positionen des Handwerks“ mit „Vorschlägen zur künftigen Strukturierung des allgemeinbildenden Schulwesens“ zu verweisen (BWHT 2002a).

kompetenzen abgeleitet – auch die Gewinnung neuer Zielgruppen für die handwerkliche Ausbildung angesehen (Realschüler und Abiturienten sowie Schulabgängerinnen aller Schularten). Bei Frauen als Zielgruppe ist auf die in den 1980er Jahren höhere Zahl von weiblichen Auszubildenden und den damals höheren Frauenanteil an Ausbildungsverhältnissen (vgl. Kapitel 3.6) zu verweisen. Unter anderem wird der Rückgang weiblicher Auszubildender auf das Auslaufen der Landesförderung „Mädchen in gewerblich-technische Berufe“ im Zuge des baden-württembergischen Sonderprogramms zur Sicherung von Ausbildungsplätzen Ende der 80er Jahre zurückgeführt.⁸⁷ Auch bei Expertengesprächen bestätigte sich, dass Frauen als Auszubildende im Handwerk von den Meistern und Ausbildern zwar mehrheitlich gelobt werden – kaum einer hat schlechte Erfahrungen gemacht oder Stereotypen und Vorurteile bestätigt gesehen – und ihre Ausbildung häufig besser als ihre männlichen Kollegen abschließen. Wenn es aber darum gehen würde, wieder eine weibliche Auszubildende einzustellen, sind bei vielen Betrieben plötzlich wieder alle guten Erfahrungen vergessen und es wird eben doch der männliche Bewerber bevorzugt. In diesem Kontext konzediert das baden-württembergische Wirtschaftsministerium zwar, „den jungen Frauen gewerblich-technische Berufe näher zu bringen“ sei eine „Daueraufgabe“,⁸⁸ in den letzten Jahren gab es aber gerade für das Handwerk wenig entsprechende Initiativen.

„Bis vor zehn Jahren gab es eine Landesförderung, um Mädchen in gewerblich-technischen Berufen zu stärken. Mit dem Auslaufen dieser Möglichkeit gingen die Zahlen bei den Mädchen zurück. Es wäre wieder notwendig, bei Handwerksbetrieben und beim weiblichen Nachwuchs Interesse zu wecken“ (Exp.).

Hier lässt sich auch wieder die Brücke zum Fachkräftemangel schlagen. Mit dem Mangel an Auszubildenden heute ist ein Defizit an Fachkräften für morgen vorprogrammiert. „Diese Entwicklungen haben äußerst negative Auswirkungen auf die Betriebe. Die vorhandenen Wachstumspotenziale können in vielen Firmen aufgrund des gravierenden Fachkräftemangels nur bedingt genutzt werden: es herrscht akuter Handlungsbedarf“ (Munkwitz 2001).

⁸⁷ In Nordrhein-Westfalen ist durch ein „Förderprogramm der Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen des Handwerks“ eine beachtliche Steigerung des Frauenanteils bei den männerdominierten Berufen Maler, Tischler und Bäcker gelungen (MG-NRW 1996: 32).

⁸⁸ Vgl. Pressemitteilung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg vom 10.09.2001.

4.3.2 Mitarbeiterqualifizierung

Betriebliche Weiterbildung bzw. Mitarbeiterqualifizierung wird von der Mehrzahl der Gesprächspartner als sehr wichtige Herausforderung angesehen, um die Zukunftsfähigkeit des Handwerks zu sichern. Gleichzeitig wird von vielen konstatiert, dass bei diesem Thema im Handwerk bisher beinahe „Fehlanzeige“, also eine große Diskrepanz zwischen dem Angebot bei Weiterbildungseinrichtungen und der tatsächlichen Nachfrage, besteht.

*„Bei beruflicher Weiterbildung besteht im Handwerk, vor allem in der Bau-
branche, fast Fehlanzeige. Wenn, dann werden punktuell Qualifizierungen
im Angestelltenbereich angeboten, bei gewerblichen Arbeitnehmern eher
gar nicht“ (Exp.).*

*„Bei der Weiterbildung klafft eine Lücke zwischen Angebot und Nachfrage.
Ein gutes und umfassendes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten ist
vorhanden, z. B. in den sehr gut ausgebauten Bildungs- und Technologie-
zentren der Kammern. Aber viele der angebotenen Kurse finden dann
mangels Nachfrage nicht statt“ (Exp.).*

Insgesamt spielen strategisch angelegte, systematische Know-how-Sicherung und Know-how-Ausbau in den Handwerksbetrieben kaum eine Rolle. Weiterbildungsangebote erreichen die Mitarbeiter von Handwerksbetrieben häufig weder physisch/materiell⁸⁹ noch mental/inhaltlich⁹⁰. Missing links bestehen also schon bei der Informationsvermittlung (z. B. zwischen Betriebsinhabern und Mitarbeitern) und – damit verknüpft – der Bewusstseinsbildung bei Meistern und Gesellen. Dagegen wird von seiten der befragten „Handwerksfunktionäre“ allenthalben deutlich gemacht, dass der Weiterbildung von Fachkräften in den Handwerksbetrieben aller Beschäftigtengrößenklassen ein höherer Stellenwert eingeräumt werden müsste. Ein Engagement in diesem Bereich zahle sich aus, weil den zukünftigen Herausforderungen nur mit qualifizierten Mitarbeitern begegnet werden könne.

⁸⁹ An Handwerksunternehmen adressierte Weiterbildungsangebote – z. B. der Handwerkskammer – finden häufig nicht den Weg vom Betriebsinhaber in die Werkstatt bzw. zu den Mitarbeitern. „Welcher Geselle wird schon über die Angebote informiert?“

⁹⁰ Auf der anderen Seite ist bei den meisten Mitarbeitern kaum Problembewusstsein vorhanden, Bedarfe nach Qualifizierung werden nicht erkannt und es mangelt an Motivation, sich weiterzubilden.

„Die Betriebe, die vorne mit dabei sind, die innovativ sind, lassen ihre Leute schulen. Mittlere Handwerksunternehmen schicken ihre Gesellen eher, die Kleinbetriebe haben da ihre Probleme“ (Exp.).

Aus der betrieblichen Praxis und aus den Entwicklungstendenzen des Handwerks lassen sich die wichtigsten Qualifizierungserfordernisse ableiten. Ein besonderes Gewicht müsste die Ausbildung von Schlüsselqualifikationen und die Entwicklung von Handlungskompetenzen der Handwerksbeschäftigten bekommen, aber auch weiterhin ist die Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und Spezialwissen sehr wichtig.

„Gefordert sind zunehmend sehr hohe Qualifikationsstandards von technischer Kompetenz bis zu sozialer Kompetenz, wie sie z. B. für das Führen von Kundengesprächen notwendig ist“ (Exp.).

„Beim Thema betriebliche Qualifizierung ist ein Umdenken notwendig. Der Problemlöser vor Ort, der spezialisierte Generalist, ist immer mehr gefragt. Trotzdem scheitern Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung dann halt häufig an Zeitproblemen beim Meister und an Freistellungsproblemen beim Gesellen. Aber nach dem ‚Holzfällerprinzip‘ geht es nicht lange gut. Holzfällerprinzip heißt, dass man wie wild mit der Axt schafft und schafft – die Axt wird dabei immer stumpfer, aber aus Zeitmangel nicht geschärft. Irgendwann lässt sich dann kein Baum mehr fällen. Das Schärfen ist die Qualifizierung“ (Exp.).

Die ISF-Expertenbefragung bestätigt, dass das Handwerk auch in Zukunft auf hochqualifizierte Fachkräfte angewiesen ist. Besonderen Weiterbildungsbedarf der Handwerksbeschäftigten sehen die Experten bei Kundenorientierung und Kundenbetreuung (Abb. 4.3). Weitere Bereiche, bei denen der Qualifizierungsbedarf als hoch eingeschätzt wird, liegen in der Nutzung neuer IuK-Technologien, bei Personalführung und -entwicklung, beim Qualitätsmanagement sowie bei sozialen und kommunikativen Kompetenzen. Insgesamt weisen die als notwendig angesehenen Qualifizierungsstrategien in drei Richtungen (Mendius, Schütt 2002: 15):

- Verstärkte Kundenorientierung,
- Erweiterung des technischen Know-hows und Nutzung der technologischen Möglichkeiten,
- Ausweitung der Qualifizierungsstufen für Handwerksbeschäftigte und deren gezielte Förderung.

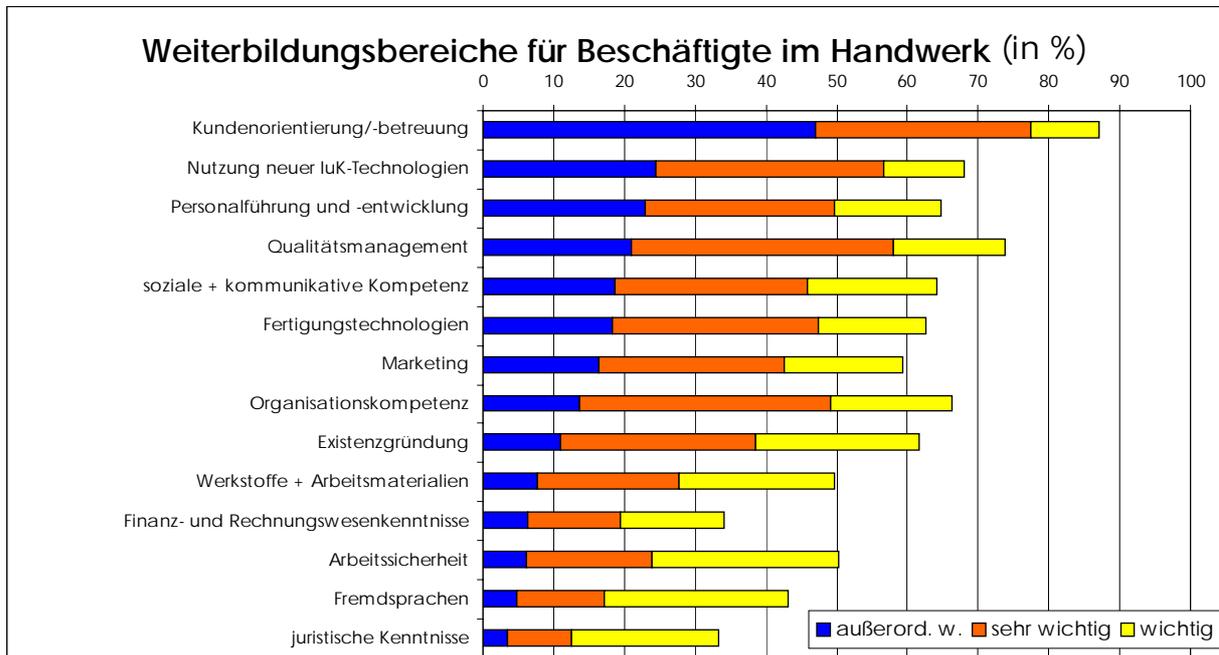


Abbildung 4-3: Weiterbildungsbereiche für Beschäftigte im Handwerk

Quelle: ISF-Befragung von Handwerksexperten 2001 (Mendius, Schütt 2002: 15)

Nach der ISF-Studie sind für eine erfolgreiche Entwicklung der Handwerkswirtschaft die verstärkte Nutzung von Maßnahmen der Qualifizierung, Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung von entscheidender Bedeutung. Jedoch wird der tatsächliche breite Einsatz dieser Instrumente keineswegs als „Selbstläufer“ angesehen. Mehr als 90 % der Befragten erwarten Probleme bei der Verbreitung und Umsetzung innovativer Organisationsmodelle und Arbeitsgestaltungsmaßnahmen in Handwerksbetrieben. Hemmfaktoren und Gründe für erwartete Probleme bei der betrieblichen Implementation sind nach Ansicht der Handwerksexperten knappe zeitliche Ressourcen (75 %), Vorbehalte seitens der Betriebsinhaber (59 %), fehlende Qualifikation der Inhaber und Führungskräfte (56 %) und fehlende finanzielle Mittel der Handwerksbetriebe (56 %) (Mendius, Schütt 2002: 19). Auch beim vorliegenden IMU-Projekt galt eine Frage den betriebsinternen Hemmnissen für die Weiterbildung von Mitarbeitern im Handwerk. Diese lassen sich kompakt mit folgendem Statement eines befragten Experten zusammenfassen.

„Die Gründe für die geringe Nachfrage nach Mitarbeiterqualifizierung sind sehr vielschichtig: Die Inhaber schicken ihre Mitarbeiter ungern weg, weil die Arbeit dann liegen bleibt und wegen der Kosten. Mit einem kompetenteren Mitarbeiter befürchten manche Meister ein kritisches Gegenüber im

Betrieb, d. h. eine Angst vor der Kompetenz der Mitarbeiter ist da und dazu kommt natürlich die Befürchtung, dass ein Mitarbeiter sich dann selbstständig machen könnte oder sich nach einer lukrativeren Betätigung in der Industrie umschauchen könnte oder schlichtweg mehr Lohn verlangen“ (Exp.).

„Das Problem bei der Weiterbildung ist, dass die Guten dann mit ihren besseren technischen Fertigkeiten ohne Probleme bei der Industrie unterkommen. Das Handwerk finanziert dann die Weiterbildung und die Leute wandern ab in die Industrie“ (Exp.).

Wiederum spielt also die Konkurrenzsituation um qualifizierte Arbeitskräfte mit der Industrie eine wesentliche Rolle. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass angesichts der „hohen Abwanderungsquoten handwerklicher Gesellen und Meister zur Industrie die Gefahr besteht, dass die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen des Handwerks zum positiven externen Effekt für Industrieunternehmen mutieren“ (Mecke 1999: 263). Hier liegt es jedoch an den Handwerksbetrieben selbst, im Rahmen ihrer Möglichkeiten und mit Hilfe der Handwerksorganisationen Gegenstrategien zu entwickeln.

4.3.3 Meisterqualifikation und Betriebsnachfolge

Der im dritten Kapitel hervorgehobene Rückgang der Teilnehmer an den Meisterprüfungen und der Meisterprüfungsabsolventen sowie die daraus resultierende, bevorstehende Meisterlücke wird von den befragten Experten allenthalben mit Sorge betrachtet. Als Ursache für den Rückgang wird vor allem die Diskussion um die Zukunft des großen Befähigungsnachweises genannt. Eine große Rolle spielt aber sicherlich auch der demographische Faktor, während die aus der Novellierung der Handwerksordnung resultierenden Berufszusammenlegungen als Grund für den Rückgang eher vernachlässigt werden können.

„Das Klientel für Meisterprüfungen wird immer kleiner, auch weil die Ansprüche in vielen Bereichen vor allem des Elektro- und Metallgewerbes immer höher werden. Das schreckt viele ab“ (Exp.).

Sind die Jungmeister-Zahlen weiterhin rückläufig, so werden in absehbarer Zeit Gründer und Betriebsübernehmer fehlen. Die Schere zwischen den vor allem alters- und gesundheitsbedingten Betriebsaufgaben und den dann zur Verfügung

stehenden Existenzgründern wird sich öffnen. Allein in der Region Stuttgart stehen in den nächsten fünf Jahren 9.000 Betriebe zur Übernahme an: Aus der aktuellen „Meisterlücke“ kann schnell eine „Unternehmerlücke“ werden (Munkwitz 2001). Ein Schlaglicht auf die Situation wirft der sehr deutliche Rückgang des Anteils des Handwerks am Programm Existenzgründung und -festigung des Landes Baden-Württemberg, durch das auch Betriebsübernahmen gefördert werden. 1992 bis 1999 lag der Handwerksanteil stabil bei rund 37 %. Im Jahr 2000 gab es einen Einbruch auf 30 % und im ersten Halbjahr 2001 auf nur noch 20 % (LT-BW 2001). Bundesweit stehen nach einer ZDH-Umfrage bei Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2002 in den nächsten Jahren eine Vielzahl von Betriebsübergaben an. Bei rund einem Viertel der mehr als 12.000 antwortenden Betriebe ist in den kommenden fünf Jahren die Übergabe an einen Nachfolger beabsichtigt. Bei den zur Übergabe anstehenden Betrieben ist jedoch nur bei 25 % die Nachfolge bereits geregelt, jeder dritte Betrieb verfügt immerhin über eine konkrete Nachfolgeplanung. Bei fast 40 % der zu übergebenden Betriebe, die noch nichts unternommen haben, besteht dringender Handlungsbedarf (ZDH 2002b). Zwei konträre Standpunkte aus den Expertengesprächen zur Nachfolgeproblematik im Bereich des Handwerks sind im Folgenden dokumentiert:

„Die Nachfolgefrage wird immer noch vernachlässigt. Viele lassen es da aus den unterschiedlichsten Gründen schleifen. Obwohl in unserem Landkreis allein von der Altersstruktur der Inhaber her in den nächsten zehn Jahren bei rund 40 % der Betriebe eine Übergabe ansteht. Ein ganz wichtiger Punkt ist es, die betreffenden Inhaber, aber auch die Politik und die Gesellschaft für dieses Thema weiter zu sensibilisieren und Unterstützungsleistungen für Übergeber und Übernehmer anzubieten“ (Exp.).

„Fehlende Übernehmer sind kein großes Problem, weil vor allem kleinere Handwerksunternehmen im Zuge der Marktberreinigung sowieso zumachen müssen und die zukunftsfähigen, innovativen Betriebe ihren Nachfolger finden. Ich bedaure das nicht, weil dadurch tendenziell professionellere Strukturen, z. B. durch die ‚Betriebswirte im Handwerk‘, im Handwerk Einzug halten“ (Exp.).

Sehr wichtige Themen im Zusammenhang mit der Meisterausbildung und Inhaberqualifizierung sind die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Kenntnissen und modernen Managementmethoden sowie das Angebot einer Vielfalt weiterer Qualifizierungsbausteine nach der Meisterprüfung. Viele der befragten Experten betonen die Anforderung an den Handwerksmeister der Zukunft, vor allem auch unter-

nehmerisch zu agieren, sich neue Marktchancen zu erschließen und den Betrieb nach kaufmännischen Grundsätzen zu führen. Speziell im Handwerk sind Defizite bei den Managementqualitäten im kaufmännischen Bereich festzustellen. Dieses fehlende Managementverständnis bei Handwerksbetrieben wird selbst für die Kreditvergabe als dämpfender Faktor hervorgehoben (obwohl sich die niedrigen Insolvenzzahlen des Handwerks positiv für dessen Risikobewertung auswirken) (KfW-Research 2001: 8). Keinesfalls vernachlässigt werden darf jedoch die Schulung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen der Meister.

„Nur die Meister, die sich als ‚Kopf- und Handwerker‘ verstehen, werden Zukunftschancen haben. Die Betriebe müssen eben am Markt ausgerichtet werden. Und da spielen Personalentwicklung, Personalführung, Managementmethoden und Öffentlichkeitsarbeit eine immer größere Rolle“ (Exp.).

„Die Begleitung von Betriebsinhabern vom mitarbeitenden Handwerksmeister zum organisierenden Handwerksmanager ist eine Herausforderung für die Handwerksorganisation“ (Exp.).

„Im Handwerk bestehen beste Chancen für junge Meister und Gesellen, die nicht nur fachlich gut sind, das wird sowieso vorausgesetzt, sondern auch betriebswirtschaftlich fit und menschlich o.k. sind. Zu Mitarbeitern und zu Kunden“ (Exp.).

4.4 Exkurs: „Missing links“ der Handwerkswirtschaft

Die Problemlagen und Herausforderungen für das Handwerk werden im Folgenden stichwortartig zu „Diskrepanzen und Widersprüchen“ beim Handwerk verdichtet. Diese zur Diskussion gestellten, zugespitzten Thesen wurden auf Basis der Ergebnisse der Auswertungen, der Expertengespräche und der begleitenden Literaturstudie generiert. Dabei sind die Mankos und Diskrepanzen zu betrachten als *missing links* zwischen der organisatorischen und der betrieblichen Ebene, als Gegenüberstellung von Wunsch und Realität, von Absichtserklärung und tatsächlicher Aktivität, vom Bewusstsein der Handwerksorganisationen und der meisten Handwerksbetriebe vor Ort.

Widersprüche und Diskrepanzen

1. **Kooperationen**: Lücke zwischen Theorie und Praxis
2. **Image** der Branche gut, Image der Ausbildung schlecht
3. Facharbeiterausbildung immer anspruchsvoller, **Basis-kompetenzen** der Schulabgänger halten nicht mit
4. Stellenwert **Qualifikation** vs. Einschätzung Betroffener
5. Lücke zwischen **Weiterbildung**sangebot und Nachfrage
6. Trotz Fachkräftemangels sind **Frauen** unterrepräsentiert
7. Trotz großer Arbeitszufriedenheit erfolgt **Abwanderung** der besonders qualifizierten Fachkräfte
8. Kurzfristiges Denken vs. **strategische Planung**

Abbildung 4-4: Widersprüche und Diskrepanzen beim Handwerk

1. Eine große Lücke zwischen Theorie und Praxis besteht beim Thema Kooperationen im Handwerk. Diese werden von den Handwerksorganisationen immer stärker propagiert und sie spielen in Veröffentlichungen zu Zukunftsanforderungen für Handwerksbetriebe eine immer größere Rolle (*Theorie*). Trotzdem gibt es relativ wenig Kooperationen von Handwerksunternehmen, sei es gewerkeübergreifend, um „Leistungen aus einer Hand“ anzubieten, sei es gewerkespezifisch, um z. B. bei größeren Aufträgen zum Zuge zu kommen. Die Scheu vor Kooperationen ist groß (*Praxis*).
2. Obwohl bei einer bundesweiten Umfrage nach dem Image verschiedener Branchen das Handwerk auf Platz eins landete, ist das Image einer Ausbildung im Handwerk bei Schulabgängern schlecht.
3. Die Facharbeiterausbildung wird immer anspruchsvoller, während die Ausbildungsreife bzw. die Basiskompetenzen bei immer mehr Schulabgängern nicht mithalten können (mangelnde Grundqualifikationen in theoretischer Hinsicht, aber auch was soziale Kompetenzen betrifft).
4. Der Qualifikation von Beschäftigten und Unternehmern kommt ein zentraler und immer höher werdender Stellenwert zu. In der Regel wird dieser von den Betroffenen selbst nicht so hoch eingeschätzt, traditionelle Handwerker kon-

zentrieren sich auf ihre Fachkenntnisse und lehnen die mit neuen Herausforderungen verbundenen Notwendigkeiten zur Weiterbildung ab.

5. Bei der Weiterbildung im Handwerk vergrößert sich die Diskrepanz zwischen dem feststellbaren Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten und der tatsächlichen Nachfrage. Es klafft eine Lücke zwischen dem vielfältigen und reichhaltigen (technischen) Weiterbildungsangebot und der Nachfrage durch Betriebe und Handwerksbeschäftigte.
6. Einerseits besteht im Handwerk ein Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften und die Nachfolgefrage ist in vielen Betrieben ungeklärt, andererseits ist eine signifikant geringere Repräsentanz von Frauen, insbesondere auch in der Gruppe der Meister/innen und Ausbilder/innen, festzustellen.
7. Obwohl die Arbeitszufriedenheit im Handwerk überdurchschnittlich groß ist, führen fehlende Aufstiegsmöglichkeiten, relativ niedrige Entlohnung und Defizite im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu Abwanderungsbewegungen aus dem Handwerk. Diese sektorale Umverteilung von Facharbeitern führt zu einer tendenziell „negativen Auslese“ für das Handwerk. Gerade die besonders qualifizierten Nachwuchskräfte verlassen das Handwerk wieder, weil Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten in vielen Betrieben und Branchen beschränkt sind.
8. In Handwerksbetrieben ist ein kurzfristiges Denken, das in etwa der Reichweite der Auftragsbestände entspricht, weit verbreitet („Sieben-Wochen-Horizont“⁹¹). Der immer wichtiger werdenden strategischen betrieblichen Planung z. B. was die Personalentwicklung, aber auch die Nachfolgeplanung betrifft, kommt dagegen kaum bzw. nur in „Ausnahmebetrieben“ Gewicht zu.
9. Handwerkliche Kleinbetriebe – vor allem aus konsumorientierten Handwerksbranchen – sind häufig kaum übernahmefähig und verschwinden vom Markt, weil kein Betriebsnachfolger zu finden ist. Damit geht auch mehr und mehr der Anspruch des Handwerks verloren, die wohnortnahe Versorgung zu sichern und zur Lebensqualität im Quartier beizutragen.

⁹¹ Bei der derzeit schwierigen Lage der Handwerkswirtschaft haben jedoch nur die wenigsten Handwerksbetriebe Auftragsreserven von sieben Wochen, wie die Konjunkturberichterstattung für das 4. Quartal 2002 verdeutlicht: „Der insgesamt rückläufige Ordereingang ließ die Reichweite der Auftragsreserven weiter schrumpfen; sie lag Ende Dezember 2002 nur noch bei 1,0 Monaten“ (DHZ vom 1.02.2003). Laut dem Konjunkturbericht der Handwerkskammer für das erste Quartal 2003 sind selbst in der Region Stuttgart, die in der Regel größere Auftragsreserven verzeichnet als das Bundesgebiet, die „Auftragsbücher nur noch 4,5 Wochen gefüllt.“

4.5 Konsequenzen für das Handwerk – Handlungsbedarfe

Auf die aus den Problemlagen, Entwicklungstrends und Herausforderungen abgeleiteten Konsequenzen für das Handwerk, die über das unter dem Oberbegriff „Entwicklung der Humanressourcen“ analysierte Spektrum hinausgehen, wird im Folgenden eingegangen. Die entsprechenden Handlungsbedarfe implizieren zum einen neue unternehmerische Konzepte im Handwerk, zum anderen neue handwerks- und regionalpolitische Konzepte für das Handwerk.⁹² Neue unternehmerische Konzepte werden häufig unter dem Stichwort „erhöhte Dienstleistungs-kompetenz“ zusammengefasst (Cupok 2000; Baumann et al. 2001).⁹³ Entsprechende zukunftsorientierte Strategien sollten folgende Themen berücksichtigen und gegebenenfalls mit aufgreifen:⁹⁴

- Entwicklung neuer marktfähiger Produkte, Verfahren und Dienstleistungen sowie Früherkennung von Markttrends. Erhöhung des Dienstleistungsgehalts der Produktion, bzw. stärkere Verbindung von Dienstleistungs- verrichtungen mit sekundärer Produktion.
- Marktpositionierung und systematische Erschließung neuer Marktfelder. Aktives Aufgreifen des Themas Nachhaltigkeit durch das Handwerk, weil es mehr Kunden, mehr Kundennähe und zukünftige Marktanteile erbringen kann.
- Zwischenbetriebliche Kooperation und Netzwerkbildung (z. B. gewerkeübergreifende Kooperation, um Komplettleistungen aus einer Hand anbieten zu können).
- Erschließung der Kommunikations- und Telekommunikationstechnologien für Produkte, Dienstleistungen, Unternehmensaufgaben.
- Erhöhung der Akzeptanz von Frauen auch in männerdominierten Gewerken und Öffnung von Karrierewegen für Frauen im Handwerk.
- Bessere Präsentation der Betriebe, aber auch der Handwerkswirtschaft insgesamt bei Schulabgängern aller Schularten und Auszubildenden. Eine solche Attraktivitätssteigerung beginnt bereits beim Angebot eines bedarfsge-rechten, pädagogisch inspirierten Praktikums für Schüler und vor allem Schü-lerinnen.

⁹² Handwerks- und regionalpolitische Konzepte werden im folgenden Kapitel vertieft. Auf bundes- oder landespolitisch relevante Faktoren, die auf regionaler Ebene kaum beeinflussbar sind, wird dabei jedoch nicht eingegangen.

⁹³ „Neuartige Anforderungen ... von besonderer Bedeutung sind verstärkte Kundenorientierung und Beratungskompetenz, Kooperations-, Kommunikationsfähigkeit, ökologische Kompetenz, Umgang mit neuen Technologien“ (Cupok 2000: 25).

⁹⁴ Vgl. z. B. ZDH 1998; Mecke 1999; WMBW 2000; WHKT 2000; Müller 2000c; Lagemann 2001.

- Systematische Personalentwicklung in den Betrieben und damit verbundene größere Investitionen in die Qualifizierung der Mitarbeiter, aber auch in die Qualifizierung und betriebswirtschaftliche Professionalisierung der Betriebsleitungen (vom „mitarbeitenden Handwerksmeister“ zum „organisierenden Handwerksmanager“).

Die Vielfalt der Handwerkswirtschaft bietet gute Voraussetzungen, um sich flexibel und erfolgreich auf die neuen Herausforderungen, die veränderten Wettbewerbsbedingungen und die neuen Kundenwünsche einstellen zu können.

„Handwerksunternehmen, als in der Regel regionale Akteure mit engen Kundenkontakten, können unmittelbar sich ändernde Konsumentenwünsche und -bedürfnisse erkennen und entsprechend frühzeitig darauf reagieren. Auch mit dem häufig als Bedrohung empfundenen Generationswechsel ... bieten sich viele Ansatzpunkte für einen positiven Umbruch. Es gilt gegenüber neuen Techniken, neuartigen zwischenbetrieblichen Kooperationsformen und neuen innerbetrieblichen Organisationsformen größere Aufgeschlossenheit zu zeigen, um sich in einem veränderten wirtschaftlichen Umfeld zu positionieren“ (KfW-Research 2001a: 40, vgl. Cupok 2000, Mecke 1999).

Den Handwerksorganisationen und der regionalen Politik und Wirtschaftsförderung kann für diese Anforderungen sowie abzuleitende Konzepte und Maßnahmen für Handwerksbetriebe eine wichtige unterstützende und initiierende Funktion zukommen. Konkrete Ansatzpunkte für handwerks- und regionalpolitische Konzepte stehen im Zentrum des folgenden Kapitels.

5. Regionalpolitische Handlungsfelder und Umsetzungsthemen

Im Fokus des fünften Kapitels stehen Handlungsfelder und Umsetzungsthemen, die regional beeinflussbar sind. Damit wird im weiteren Verlauf des Kapitels auf Faktoren, die regionalpolitisch kaum beeinflussbar sind,⁹⁵ nicht mehr eingegangen.

Nach der analytischen Phase stand beim Projekt *Regionale Strukturen und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk* zunächst die nähere Eingrenzung und Definition von Handlungsfeldern und Umsetzungsthemen im Zentrum, durch die der Einstieg in einen handwerksbezogenen strukturpolitischen Dialog auf regionaler Ebene ermöglicht werden sollte. Eine wesentliche Basis für die umsetzungsorientierten Arbeitsschritte war die Identifikation von Themen und Akteuren, die eine Keimzelle für die Umsetzung bilden können. Die Aktivitäten der Umsetzungsphase waren auf die Region Stuttgart fokussiert. Auf Erfahrungen und erste Umsetzungsaktivitäten in dieser Region aufbauend, waren für einen späteren Zeitpunkt Transferaktivitäten in Mannheim und Reutlingen geplant.

Die Akteure für einen solchen regionalen „Branchendialog“ sind in erster Linie Organisationen des Handwerks (Handwerkskammer, Kreishandwerkerschaften und Innungen), der DGB und Einzelgewerkschaften mit Handwerksbezug (IG Metall und IG Bauen-Agrar-Umwelt) und die regionale Wirtschaftsförderung und Politik (Verband Region Stuttgart, Wirtschaftsförderung Region Stuttgart). Als weitere Beteiligte kommen die Wirtschaftsförderung auf Landkreisebene bzw. entsprechende Stellen bei den Landratsämtern und die Arbeitsverwaltung in Frage. Eine der Hauptzielsetzungen ist dabei, das „Handwerk“ stärker in der regionalpolitischen Debatte zu integrieren und im Akteursgefüge der Region Stuttgart zu verankern. Von der These ausgehend, dass dieser Wirtschaftsbereich sowohl in der regionalen Strukturpolitik als auch bei kommunaler und regionaler Wirtschaftsförderung einen – in Relation zu anderen Wirtschaftsbereichen – eher geringen Stel-

⁹⁵ Zu diesen Faktoren, die gleichwohl sehr wichtig für die weitere Entwicklung der Handwerkswirtschaft sind, gehören z. B. (1) die Veränderungen auf den Finanzmärkten und wachsende Finanzierungsprobleme im Handwerk (KfW 2003) (u. a. Kreditverteuerung bzw. Zurückhaltung der Banken bei der Kreditvergabe an Handwerksunternehmen im Zuge von Basel II), (2) die spezifischen rechtlichen Rahmenbedingungen des Handwerks (vgl. KfW-Research 2001), (3) der Problembereich der Schattenwirtschaft (Schneider et al. 2002), (4) die Entlastung des Faktors Arbeit auf der einen und eine gleichzeitige Verteuerung des Umwelt-, Energie- und Rohstoffverbrauchs auf der anderen Seite und die dadurch erreichte „doppelte Dividende“ wegen der Verbesserung der ökologischen Situation und zugleich der Beschäftigungslage (Mendius, Schütt 2002, Mendius, Weimer 1999).

lenwert einnimmt (vgl. Kap. 1.2), sollte bei den umsetzungsorientierten Arbeitsschritten darauf gezielt werden, das Handwerk im regional- und kommunalpolitischen Gefüge besser zu positionieren.

„Das Handwerk ist zwar selbst in Stuttgart größter Arbeitgeber, trotzdem als politische Kraft außen vor. Es gibt zwar gute Kontakte zu den verschiedenen Politikebenen, aber im Zweifelsfalle meint die Politik, dass es im Handwerk ja sowieso läuft und man da nichts tun muss“ (Exp.).

„Das Handwerk spielt bei regionaler Wirtschaftsförderung nur eine Nebenrolle, weil es einfach nicht die Lobby wie die Industrie hat“ (Exp.).

Als potenziell geeignete Handlungsfelder kristallisierten sich in der Analysephase des Projekts vier Themenbereiche heraus:

- Weiterbildung und Humanressourcen
- Image und Attraktivität des Handwerks
- Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk
- Kooperationen und Netzwerkbildung

Bei ausgewählten Umsetzungsthemen sollte die Basis für regionale Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche Möglichkeiten bieten für die Entwicklung der Humanressourcen, für das Handwerk als Innovationsträger, für Kooperationen von Handwerksbetrieben und für eine Imageverbesserung des Handwerks. Weiter, über die Projektaktivitäten hinausgehende wichtige Aspekte bei der Ausgestaltung geeigneter Rahmenbedingungen, bei der regionale und kommunale Akteure eine unmittelbare Schlüsselrolle spielen können, betreffen z. B. die Transparenz und Systematik der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Mit Zielrichtung auf die Industrie als Auftraggeber, z. B. für das in Baden-Württemberg sehr bedeutende produzierende Handwerk mit den handwerklichen Zulieferern, könnte die Initiierung und Moderation von Gesprächen zwischen Handwerksorganisationen und den größeren Industrieunternehmen ins Auge gefasst werden. Insgesamt könnte speziell in der Region Stuttgart das hier eminent bedeutende, aber in jüngster Zeit auch krisenanfällige Zulieferhandwerk stärker ins Blickfeld der Wirtschaftsförderung und Regionalpolitik, aber durchaus auch der Handwerksorganisationen, genommen werden. Erste Schritte könnten in einer Untersuchung des Zulieferhandwerks in der Region Stuttgart liegen, mit einem Fokus auf die Einbindung von Betrieben des produzierenden Handwerks in bestehende Cluster der Region. Die Fragestellung einer solchen Untersuchung sollte unter an-

derem in folgende Richtungen zielen: Welche Bedeutung hat das Handwerk für die regionale Industrie (als Zulieferer und in seiner Funktion als „Humankapitalbildner“)? Welche Rolle spielen Handwerksbetriebe für weltmarktorientierte Produktionsbetriebe in der Region? Wie sind die entsprechenden Handwerkszweige mit der Industrie verzahnt? Welche Bedarfe der Industrie bestehen beim Zulieferhandwerk bzw. beim Montage- und Servicehandwerk? Können Handwerksbetriebe mögliche erweiterte Bedarfe der Industrie (Outsourcing) abdecken? Welche handwerksspezifischen Konsequenzen ergeben sich für clusterorientierte Wirtschaftsförderung?

Zum Aufgabenspektrum könnte auch die Unterstützung bei Betriebsübergaben und Nachfolgeplanungen durch die regionale Ebene gehören. Ebenfalls von Relevanz ist die Verzahnung von Initiativen zur nachhaltigen Regionalentwicklung (regionale bzw. lokale Agenda 21) mit handwerksbezogenen Initiativen und die Betonung der Schlüsselrolle, die das Handwerk als regional verankerter Wirtschaftsbereich für eine nachhaltige Entwicklung einnehmen kann. Insgesamt sollte dem wachsenden Bedarf auch des Handwerksbereichs nach zwischenbetrieblichen und überbetrieblichen Initiativen und nach einer entsprechenden regionalpolitischen Flankierung mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Über diese konkreten Handlungsfelder und Umsetzungsthemen hinaus ist für die regionale Ebene eine verstärkte konzeptionell und strategisch orientierte Befassung mit der Handwerkswirtschaft – z. B. mit Hilfe des Instruments „REK Handwerk“ (Regionales Entwicklungskonzept Handwerk) – zu empfehlen. Dieses vom Seminar für Handwerkswesen vorgeschlagene Instrument wurde erstmals in der Region Trier erprobt (Müller 2001; 2002). Am ehesten könnte ein REK Handwerk unter Federführung der Handwerkskammer sowie unter Einbindung der weiteren Handwerksorganisationen und weiterer regionaler Akteure zum Zuge kommen. Dabei wird weniger das Ziel verfolgt, einen umfassenden Forderungskatalog aufzustellen. Vielmehr geht es darum, weitere regionsspezifische Handlungsbedarfe zu identifizieren, interne Prozesse bei den Beteiligten zu verbessern, gemeinsame Lösungsmöglichkeiten im Rahmen der Regionalpolitik und Wirtschaftsförderung zu finden und regionalpolitische Projekte für das Handwerk zu öffnen bzw. das Handwerk und die Handwerksbetriebe für Angebote der Wirtschaftsförderung zu sensibilisieren. Also insgesamt das Leistungsangebot der regionalen Wirtschaftsförderung bei der Zielgruppe Handwerksunternehmen bekannter zu machen, das Interesse an Unterstützungsleistungen zu steigern, Informationsquellen und Beratungsangebote für Handwerksbetriebe zu erschließen und nutzbar zu machen. Eine besondere Rolle bei der Erarbeitung eines REK Handwerk sollten

die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer spielen. Es gilt die in der Handwerksordnung verankerte Arbeitnehmerbeteiligung bei der handwerklichen Selbstverwaltung verstärkt zu nutzen.

Ein solches REK Handwerk würde die „Handwerksförderung“ als zentrale Aufgabe der Handwerksorganisationen, wie im Strategiepapier „neue Märkte – neue Dimensionen“ des ZDH-Beirats „Unternehmensführung im Handwerk“ formuliert, aufgreifen und untermauern. Zur Handwerksförderung zählen laut dem im April 2003 publizierten Strategiepapier sämtliche Aktivitäten, „die auf eine Stabilisierung und Verbesserung des Stellenwerts des Handwerks zielen“; sie ist „eine moderne, maßgenaue Form der Wirtschaftsförderung für die Entwicklung der Handwerksbetriebe in den Regionen“ (ZDH 2003b: 9). Zu den neuen Dimensionen der Handwerksförderung gehören demnach neue Aufgaben im Bereich der Entwicklung und des Managements von Regionen und Themen.

Die zunehmende Bedeutung der regionalen Ebene und vielfältige Wirtschaftsförderungsaktivitäten in diesem Bereich „machen deutlich, dass auch Handwerksorganisationen sich verstärkt in das Regionalmanagement einbringen müssen, um die Interessen ihrer Betriebe auf dieser neuen Ebene zu vertreten und die künftigen Rahmenbedingungen mitzugestalten“ (ZDH 2003b: 15). Dies erfordert nicht zuletzt ein aktives Engagement der Handwerksorganisationen in der Region, die Einbindung von Handwerksakteuren in das regionalpolitische Akteursspektrum und die Mitarbeit an Wirtschaftsförderungseinrichtungen auf lokaler oder regionaler Ebene, kann aber auch finanzielle Beteiligungen z. B. an einer entsprechenden Kapitalgesellschaft umfassen.

Neben dem allgemeiner angelegten Regionalmanagement, das aus Sicht des Handwerks in erster Linie auf Rahmenbedingungen zielt und als Interessenvertretung bzw. Lobbyarbeit angelegt ist, steigt nach dem Strategiepapier die Bedeutung eines meist branchenbezogenen Themenmanagements. Als Beispiel führt der ZDH-Beirat Förderungsansätze im Bereich der neuen Technologien, speziell beim Thema Brennstoffzelle an. Demnach setzen bisherige Ansätze in erster Linie auf Akteure aus Wissenschaft, Technologietransfer und Industrie. „Doch neue Technologien müssen zur Anwendung kommen, umgesetzt und gepflegt werden. Dazu ist meist die Einbindung des Handwerks notwendig. Aus diesem Grund ist eine aktive Beteiligung der Handwerksorganisationen in Zukunft verstärkt geboten, um frühzeitig handwerkliche Interessen ... zu integrieren“ (ZDH 2003b: 15).

5.1 Weiterbildung und Humanressourcen

Das vielschichtige Handlungsfeld *Weiterbildung und Humanressourcen* ist für den Komplex „Beschäftigungsperspektiven im Handwerk“ ein zentrales Thema. Grundsätzlich relevante Bausteine dabei stellen die Bereiche Qualifizierung, Nachwuchsgewinnung und Betriebsübergabe dar. Bei der Qualifizierung im Handwerk ist zu differenzieren zwischen den drei Ebenen Erstausbildung, Beschäftigtenweiterbildung und Inhaber-/Meisterqualifizierung. Der sich verschärfende Fachkräftemangel lässt sich dauerhaft und nachhaltig durch verstärkte Ausbildung, aber auch durch größere Anstrengungen bei der Weiterbildung verringern. Gerade beim Wirtschaftsbereich Handwerk muss der Fachkräftenachwuchs weitgehend selbst „produziert“ werden. Dieses durch die spezifische Situation des Handwerks auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte bedingte Faktum unterstreicht nochmals den Stellenwert der Nachwuchsgewinnung für die Erstausbildung im Handwerk. Regionale Ansatzpunkte für die Verbesserung der Nachwuchssituation und die Sicherung von Fachkräften könnte z. B. eine regionale Ausbildungsinitiative bieten (siehe Handlungsfeld *Image und Attraktivität des Handwerks*).

Der Thematik betriebliche Weiterbildung wird im Handwerk wie in den meisten kleinen und mittleren Unternehmen zu wenig Beachtung geschenkt. Wie auch im Bericht der Enquête-Kommission „Mittelstand“ vermerkt, ist „der Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf groß“, jedoch „die Weiterbildungsbereitschaft eher gering“ und nur wenige Unternehmen analysieren ihre Bedarfe systematisch. Es bestehen „erhebliche Defizite bei der Wahrnehmung der Weiterbildung trotz drastischer Verkürzung der Halbwertszeit bei produktspezifischem Know-how und wachsender Regelungsdichte“ (Buschmann 2001: 54). Gerade auch für die Beschäftigten im Handwerk wird *Qualifizierung on the job* und lebenslanges Lernen ein immer wichtigeres Thema. Eine Aufgabe ist demnach, berufliche Weiterbildung und vor allem auch eine systematische, vorausschauende Personalentwicklung in Handwerksbetrieben besser zu verankern. Auf die regionale Handlungsebene bezogen steht die Frage im Zentrum, welche Unterstützungsleistungen von regionalen und kommunalen Institutionen in diesem Handlungsfeld möglich, notwendig und sinnvoll sind. Selbstverständlich können auf regionaler Ebene lediglich die Rahmenbedingungen für berufliche Weiterbildung verbessert werden, wirksames Umsetzungs Handeln kann jedoch nur auf der betrieblichen Ebene stattfinden.

Mit Hilfe einer regionalen Weiterbildungsinitiative könnte jedoch eine „Bewusstseinsänderung für Investitionen in Humankapital“ (LT-BW 2000: 338) unterstützt bzw. die „Public Awareness“ für größere Anstrengungen und Notwendigkeiten der

Mitarbeiterqualifizierung insbesondere auch bei Klein- und Mittelbetrieben gesteigert werden. Vor dem Hintergrund der gewachsenen fachlichen und überfachlichen Anforderungen an die Beschäftigten des sich wandelnden Handwerks werden Fort- und Weiterbildungen zu einem sehr wichtigen Thema für Mitarbeiter und auch für Meister und Betriebsinhaber im Handwerk. Es gilt die Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterbildung und die Chancen durch lebensbegleitendes Lernen auf der Ebene unterhalb des Meisters, aber auch die Qualifizierungsmöglichkeiten oberhalb der Meisterebene verstärkt im Bewusstsein aller im Handwerk Tätigen zu verankern. Bei Qualifizierungsmaßnahmen gilt es verstärkt Möglichkeiten neben der im Handwerk „zentralen“ Fortbildung zum Meister zu entwickeln und anzubieten. Für viele bildet die Meisterqualifikation nicht die geeignete Form, weil sie gar nicht Betriebsinhaber werden wollen, aber trotzdem an Fortbildungsmaßnahmen interessiert sind, die weniger zeitliche und finanzielle Ressourcen binden. Diesen Qualifizierungsinteressenten sollte die Perspektive, Verantwortung zu übernehmen ohne sich selbstständig zu machen, erleichtert werden. Es gilt also vermehrt alternative Weiterbildungsperspektiven für Handwerksmitarbeiter zu schaffen, die sich nicht selbstständig machen wollen.

Im Zentrum des Handlungsfeldes steht also in erster Linie die Mitarbeiterqualifizierung im Handwerk. Den Hintergrund bildet die Erkenntnis, dass systematische Personalentwicklung und Weiterbildung auch im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen und damit auch im Handwerk verstärkt Fuß fassen müssen. Insbesondere im Handwerk, in dem langfristige Planungen in Sachen Personalpolitik selten sind und dem Einzelunternehmen nicht sinnvoll bzw. notwendig erscheinen (Klose; Ax 1998: 13), sollte die Relevanz einer strategischen Auseinandersetzung mit der zukünftigen Positionierung am Markt und damit auch den zukünftig erforderlichen Qualifikationen für Fachkräfte und Betriebsinhaber auch von öffentlicher Seite verdeutlicht werden – Weiterbildung ist bei den kleinbetrieblichen Strukturen in weiten Bereichen des Handwerks als dezidiert überbetriebliches und regionales Handlungsfeld zu betrachten. Ziel sollte es sein, systematische Personalentwicklung in ihrer Relevanz für künftige Unternehmensstrategien im Handwerk in der Breite zu erschließen und bei Betrieben zu verankern. Notwendig sind Konzepte, die aus dem traditionell großen, vor allem praktisch orientierten Einzelwissen Handwerksbeschäftigter übergreifendes „Organisationswissen“ generieren. Sollten Personalentwicklungskonzepte bei der Mehrzahl der Handwerksbetriebe weiterhin keine Rolle spielen, so laufen die Betriebe Gefahr, den Zug der Wissensgesellschaft zu verpassen.

Speziell für eine Vielzahl von Beschäftigten in handwerklichen Kleinbetrieben, die bisher nicht erreicht werden, könnten die Verbesserung der Informationsvermittlung über Weiterbildungsangebote und eine „direkte Ansprache“⁹⁶ einen Bewusstseinswandel einleiten. Die Herausforderung besteht darin, die Zielgruppen direkt zu erreichen. „Erreichen“ nicht nur im Sinne des Übergabens von Informationsmaterial über Weiterbildungsmöglichkeiten (an dem es häufig schon mangelt), sondern auch im Sinne des Erzeugens von Problembewusstsein und des deutlich Machens von Qualifikationsbedarfen. Es handelt sich jedoch nicht nur um ein individuelles Problem der Beschäftigten: Selbstverständlich sind v. a. auch die Mitarbeiterqualifikation fördernde Maßnahmen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene notwendig. Neben der Informationspolitik und dem Herstellen von „Public Awareness“ könnte zum Aufgabenspektrum einer regionalen Weiterbildungsinitiative auch die Weiterbildungsberatung gehören. Diese müsste Erfahrungen des in den 1990er Jahren durchgeführten Modellprojekts „Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung zugunsten von ArbeitnehmerInnen“ der Handwerkskammer Region Stuttgart aufgreifen (Fritze 1997).⁹⁷ Gerade bei einer Weiterbildungsberatungsstelle ist es sicherlich von Nutzen, den Netzwerkgedanken stärker aufzugreifen und die Informationen über die Kanäle einer Handwerkskammer hinaus zu streuen. Die Gewerkschaften könnten hier mit zum Zuge kommen und gezielt ihre Mitglieder und ihre Multiplikatoren ansprechen. Zu überprüfen wäre weiterhin, inwieweit die „Innovationstöpfe“ für aktive Arbeitsförderung (nach SGB III § 10) und die Möglichkeiten des Job-aqktiv-Gesetzes speziell auf handwerksspezifische Anforderungen zugeschnitten sind und inwieweit hier in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern Instrumente entwickelt werden können. Dasselbe gilt für die Aktivierung von Mitteln aus dem europäischen Sozialfonds (ESF) für Qualifizierungsmaßnahmen im Handwerk, z. B. für ein Jobrotation-Modell, wie es bereits in Freiburg in einer Kooperation der Handwerkskammer, der Kfz-Innung und des Arbeitsamts erprobt wurde.⁹⁸

⁹⁶ In der Regel sind die Informationen der Handwerksorganisationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten an die Unternehmer adressiert. Diese geben sie erfahrungsgemäß nicht in ausreichendem Maße an die Mitarbeiter weiter (weil Qualifizierung Geld und Arbeitszeit kostet).

⁹⁷ Das Modellprojekt bestand aus einem Beratungsangebot an Unternehmen wie auch an einzelne Arbeitnehmer u. a. zur Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung, zur Motivation der Mitarbeiter, zum Qualifikationsbedarf, zu Weiterbildungsangeboten.

⁹⁸ Dabei wurde der jeweilige Stelleninhaber zum Kfz-Servicetechniker fortgebildet, währenddessen ein Langzeitarbeitsloser die Stelle als Praktikant übernahm und sich begleitend qualifizierte.

Bei diesem Handlungsfeld zur Sicherung der Humanressourcen im Handwerk könnte ein besonderes Augenmerk auf die stärkere Gewinnung von Frauen als Facharbeiterinnen gerichtet werden. Gerade die Frauen stellen in vielen Handwerkszweigen ein weitgehend unausgeschöpftes Potenzial dar. „Im Handwerk ist ein Umdenken zu mehr betrieblicher Offenheit Frauen gegenüber und zu mehr Frauenförderung dringend notwendig“ (Niemann 1997: 239). Eine mögliche Zielgruppe einer entsprechenden Kampagne in der Region könnten die Handwerksbetriebe sein, die sich mit dem Thema Ausbildung und Beschäftigung weiblicher Fachkräfte noch nicht weiter auseinandergesetzt haben, also vorwiegend Betriebe der produzierenden Handwerke und der Bauhandwerke. Ziel müsste ein Beitrag dazu sein, sowohl die von Inhabern vermuteten als auch die tatsächlich vorhandenen Hemmnisse abzubauen und Geschlechterstereotypen zu entlarven. Die Betriebe sollten motiviert werden, über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen in ihrem Handwerk nachzudenken, nicht zuletzt auch, um dem akuter werdenden Fachkräftemangel aktiv zu begegnen.⁹⁹ Die geringe Repräsentanz von Frauen im Handwerk ist also nicht nur ein gleichstellungspolitisches, sondern auch ein wirtschaftspolitisches Problem, weil mehr und mehr Handwerksbetriebe angesichts des Strukturwandels dringend auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen sind.

Eine wichtige Rolle spielt auch die Erhöhung des Frauenanteils im Handwerk auf der höheren Qualifikationsebene. Nicht nur Arbeitnehmerinnen, auch Unternehmerinnen, also Meisterinnen die sich potenziell selbstständig machen, müssen in das Blickfeld rücken. Bisher entscheiden sich Frauen signifikant seltener als ihre männlichen Kollegen für die Teilnahme an der Meistervorbereitung – der zentralen Fortbildung im Handwerk. Nur wenige Frauen wagen sich in die in vorigen Kapiteln beschriebenen Männerdomänen Elektro-/Metallhandwerke und Bauhandwerke vor. Vor dem Hintergrund eines Mangels an qualifizierten Fachkräften im Handwerk, rückläufiger Meisterabsolventen und der in vielen Betrieben ungeklärten Nachfolgefrage sollten im Rahmen einer regionalen Weiterbildungsinitiative Möglichkeiten gesucht werden, der massiven Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in der Gruppe der Meister/innen und Ausbilder/innen, entgegenzuwirken. Ein möglicher Ansatzpunkt ist die Öffnung von Karrierewegen für Frauen im Handwerk. Es muss versucht werden, mehr Frauen über die Ausbildung hinaus im

⁹⁹ Ein möglicher Anknüpfungspunkt in der Region Stuttgart ist das bei der Handwerkskammer angesiedelte, vom Sozialministerium geförderte Projekt „Ausbildungsplatzakquisition in Handwerksbetrieben, insbesondere für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen“.

Handwerk zu halten und ihnen in ihrer spezifischen Situation bessere Möglichkeiten zu verschaffen, Weiterbildungsmaßnahmen zu ergreifen bzw. den Meisterbrief zu erlangen.

Anknüpfungspunkte für regionale Initiativen könnten im Rahmen der Zukunftsoffensive III des Landes Baden-Württemberg für Projekte des Handwerks bereitgestellte Mittel sein. In dieser im Jahr 2001 aufgelegten Zukunftsoffensive wird das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg das Handwerk insbesondere im Rahmen der Projektbereiche „Modernisierung der überbetrieblichen Ausbildungsstätten“ (15 Mio. €), „Maßnahmen im Bereich der beruflichen Qualifizierung“ (15 Mio. €), „Förderung von Existenzgründungen und von KMU bei der Anpassung an den strukturellen Wandel“ (13 Mio. €) und dem „Kompetenzzentrum Brennstoffzelle“ (3,3 Mio. €) unterstützen (LT-BW 2001). Für das Handlungsfeld *Weiterbildung und Humanressourcen* sind vor allem die Maßnahmen im Bereich der beruflichen Qualifizierung von Interesse, vorgesehen u. a. für die Bereiche „Innovation der beruflichen Weiterbildung“, „Qualifizierung von Frauen“ und „systematische Verbreitung neuer Medien in der beruflichen Bildung“.

5.2 Image und Attraktivität des Handwerks

Image und Attraktivität des Handwerks ist vom Verständnis der vorliegenden Arbeit her als Handlungsfeld eng verknüpft mit der Thematik Humanressourcen. Gerade das Thema Erstausbildung als einer der „zentralen Inhalte des Handwerks“ (Ax 1997) verdient bei diesem Handlungsfeld besondere Aufmerksamkeit. Angesichts der in den vorigen Kapiteln beschriebenen Problemlagen erscheint hier die Thematik Aktivierung von Auszubildenden und Steigerung der Attraktivität der handwerklichen Berufsausbildung, insbesondere für Frauen und Schulabgänger mit mittlerer Reife oder Hochschulreife, zentral. Die Gewinnung dieser Gruppen „kann allerdings nur dann erfolgreich bestritten werden, wenn die Attraktivität einer Ausbildung und Tätigkeit im Handwerk durch Imagewandel und diverse Aufstiegsoptionen auch für schulisch höher qualifizierte junge Menschen zunimmt. Ein besonders erfolgversprechendes, aber bisher weitgehend noch ungenutztes Potenzial stellen dabei die Frauen dar“ (Kucera 1997: 54). Die hochqualifizierten Tätigkeiten des Handwerks sollten hierbei hervorgehoben werden. Vielen ist nicht bewusst, was hinter den Berufen des Handwerks steckt.

Der Herausforderung „Sicherung der Nachwuchskräfte im Handwerk“ wollen der BWHT und die Handwerkskammern in Baden-Württemberg mit einem vor allem auch auf einen Imagewandel zielenden, „breit angelegten Programm mit einem Bündel aufeinander aufbauender Maßnahmen“ begegnen. Die Initiative hat zum Ziel, „das Handwerk in der Ausbildungslandschaft neu zu positionieren, es zum Markenzeichen für zukunftssträchtige Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu machen und damit sein Image nachhaltig zu verbessern“ (BWHT 2001: 111). Bausteine des Konzepts sind die Erarbeitung eines Strategieplans zur Darstellung des Handwerks, die Entwicklung eines Werbekonzepts, die Schulung von Multiplikatoren sowie die Entwicklung von Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsqualität im Handwerk. Ein möglicher Ansatzpunkt für eine regionale Initiative zur Ausbildung im Handwerk wäre es, die landesweite BWHT-Kampagne unter dem Motto „Kräfte der Region bündeln“ zu unterstützen und mit auf die Region bezogenen, spezifischen Aktivitäten zu ergänzen. Eine solche Kampagne würde zu kurz greifen, wenn sie nur Nachwuchswerbung bei den für eine handwerkliche Ausbildung anvisierten Jugendlichen betreiben würde. Vielmehr müsste sie auch weitere Themen aufgreifen, um Wirkung zu entfalten, beginnend mit der Ausbildungsqualität, aber beispielsweise auch die Bedingungen für Auszubildende und Praktikanten am Arbeitsplatz, die Übernahme nach der Ausbildung, den Umgang von Gesellen und Meistern mit Auszubildenden sowie die damit verbundenen Klischees. Ohne Tabus gilt es den Hebel an weiteren Fragen anzusetzen, wie z. B. welche Rolle die Ausbildungsvergütung für die Aufnahme einer Lehrstelle spielt, ob der produktive Einsatz von Lehrlingen nicht selten über ein vom Ausbildungszweck gerechtfertigtes Ausmaß hinausgeht (Mendius 2001), warum der Anteil von abgebrochenen Ausbildungen sehr hoch liegt und z. T. noch ansteigt, warum vielfach wachsende Durchfallquoten bei den Gesellenprüfungen zu verzeichnen sind (Weimer 2001: 19).

Um eine Imageverbesserung wirkungsvoll und nachhaltig zu erreichen und den erforderlichen Bewusstseinswandel bei Jugendlichen und den Handwerksbetrieben einzuleiten, ist eine breitangelegte Struktur gesellschaftlicher Träger notwendig. Das bereits erwähnte Motto „Kräfte der Region bündeln“ würde bei diesem spezifischen Ansatz ein breitgefächertes Netzwerk aus den eingangs dieses Kapitels genannten Akteuren eines regionalen Branchendialogs umfassen. Beim auf die Region ausgerichteten Ansatz gilt es unter Beteiligung aller Akteure auszuloten, wie regionale Potenziale zur Verbesserung der Nachwuchssituation ausgeschöpft werden können und wie die Handwerksbetriebe unterstützt werden können, ihre Position auf dem Ausbildungsplatzmarkt aktiv zu verbessern. Denkbare

Maßnahmen zur Verbesserung der Attraktivität handwerklicher Berufsausbildung sind z. B. die gezielte Information in Schulen über Chancen im Handwerk, eine Angebotsbörse für Betriebspraktika oder die Veranstaltung eines regionalen Ausbildungsmarkts (gegebenenfalls in Verbindung mit einem Handwerkermarkt). Die Maßnahmen für das gesamte Handwerk könnten flankiert werden durch branchenspezifische Aktionen für einzelne Handwerksgruppen. Die konsumnahen Handwerke könnten z. B. Chancen zur Imageverbesserung durch das Aufgreifen von Trendthemen im Ökobereich oder der Verbesserung der Lebensqualität ergreifen. Die innovativen Handwerkszweige im Metall- und Elektrobereich könnten ihre Berufsbilder bekannter machen und aufzeigen, dass die Berufe inzwischen immer weniger oder nichts mehr mit schmutzigen Händen zu tun haben, sondern immer stärker dienstleistungsorientiert sind und umfassende Servicefunktionen beinhalten. Die Betonung des ganzheitlichen Kerns der handwerklichen Berufsausbildung könnte der Attraktivität der Industrie für Auszubildende und Fachkräfte entgegengesetzt werden: „Wer sein Handwerk erfolgreich gelernt hat, der war und ist anders als in der hocharbeitsteiligen Industrie – in der Lage, in seinem Gewerk komplett von der Planung bis zur Ausführung Produkte oder Dienstleistungen zu erbringen“ (Ax 1997a).

Beim Projekt wurde das Handlungsfeld *Image und Attraktivität des Handwerks* zurückgestellt, weil im gleichen Zeitraum die bereits erwähnte, vom BWHT in Auftrag gegebene Analyse zum „Nachwuchsmangel im baden-württembergischen Handwerk“ durchgeführt wurde (Hampel et al. 2002; 2003), auf deren Basis ein Strategieplan für eine neue Darstellung des Handwerks in Auftrag gegeben wurde und eine breit angelegte, vom Wirtschaftsministerium unterstützte Imagekampagne für eine Ausbildung im Handwerk konzipiert wird.

5.3 Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk

Zunächst ist beim Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk* auf einen Querbezug zum vorigen Thema *Image und Attraktivität des Handwerks* einzugehen. Das Handwerk hat es bisher weitgehend versäumt, den Begriff „Innovation“ aktiv zu besetzen. Sowohl innerhalb der Handwerksinstitutionen als auch in der Öffentlichkeitsarbeit sollte „Innovation“ viel stärker mit „Handwerk“ in Verbindung gebracht werden, um Imagedefiziten wirksam zu begegnen.

Ein weiterer wichtiger Querbezug besteht zum Handlungsfeld *Weiterbildung und Humanressourcen*. Weiterbildung der Mitarbeiter, aber auch die Qualifizierung von Meistern und Inhabern ist besonders vor dem Hintergrund der Förderung von Innovation und Technologie im und für das Handwerk sowie der Markterschließung durch das Handwerk eine für die Zukunftsfähigkeit des Handwerks entscheidende Aufgabe. Mit dem Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung* ist auch die Entwicklung neuer Berufsbilder verbunden. Gerade die Erschließung neuer Märkte könnte in Teilbereichen durch neue handwerkliche Berufsbilder erleichtert werden, auch vor dem Hintergrund, dass moderne, innovative Berufe eher im Bereich der Industrie- und Handelskammern angesiedelt sind.¹⁰⁰

Ansatzpunkte für das Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk* liefert die Abfolge Erfindung (*invention*), Erneuerung (*innovation*) und marktwirksame Verbreitung (*diffusion*). Ohne *Invention* keine *Innovation*, ohne *Innovation* keine *Diffusion*. Aber: Ohne *Diffusion* bleiben *Invention* und *Innovation* unwirksam. Die Kette wird nur beschäftigungswirksam und entfaltet nur wirtschaftliche Potenziale, wenn alle drei Glieder sukzessive in Gang gesetzt werden. Da den Handwerksbetrieben oftmals eigene Ressourcen für Forschung und Entwicklung fehlen, spielt das erste Kettenglied bei der Mehrzahl der Handwerkszweige keine große Rolle.¹⁰¹ Daher kann Handwerksbetrieben, die sich nicht zu-

¹⁰⁰ Einige der im Rahmen des Projekts befragten Experten wiesen darauf hin, dass es notwendig sei, neue handwerkliche Berufsbilder zu entwickeln, um neue Märkte auch durch und für das Handwerk erschließen zu können: „Ohne neue Berufsbilder im Handwerk wird die schleichende Erosion weitergehen.“

¹⁰¹ Handwerksbetriebe, die neue Produkte und Verfahren selbst entwickeln, patentieren und dadurch neue Märkte erschließen sind eher die Ausnahme. Beispiele für „innovative Hightech-Handwerksbetriebe“, auf die hier nicht näher eingegangen wird, finden sich im „Aufgabengebiet Handwerk innovativ“ der 2003 veröffentlichten „Zukunftsstrategien für Handwerksbetriebe“ (ZDH 2003a: 40-47).

letzt durch ihre Funktion als spezialisierte Regionalanbieter auszeichnen, in erster Linie eine wichtige Scharnierfunktion zukommen. Demnach befindet sich das Handwerk hauptsächlich in der Rolle des „Diffusors“ an der Schnittstelle zwischen Industrie auf der einen und dem Endverbraucher auf der anderen Seite. Ein Manko für das Ausfüllen einer Diffusorrolle durch das Handwerk ist bisher, dass Handwerksmeister und -beschäftigte bei der Einführung neuer Produkte durch die Industrie nur lernen, mit diesen umzugehen und Handwerksbetriebe bei Entwicklung und Markteinführung häufig zu spät eingeschaltet werden. Es wird versäumt, die Handwerker auf der Ebene des „Sich-identifizierens“ anzusprechen – eben diese Identifikation mit neuen Produkten sollte bei entsprechenden Schulungen im Handwerk in den Vordergrund gerückt werden.

„Wenn man den technischen Fortschritt ... nur anhand der Patentanmeldungen oder der Forschungs- und Entwicklungsausgaben misst, übersieht man den Prozesscharakter der Innovation, das Graduelle der Verfahrens- und Produktverbesserungen sowie die Diffusion des technischen Fortschritts. Diese Aspekte spielen insbesondere im Handwerk eine wichtige Rolle; dessen innovative Leistung wird daher systematisch unterschätzt“ (König 1998: 14).

Sehr häufig ist die Markterschließung, die Vermarktung als letzte Phase eines Innovationsprozesses ein sehr großes Innovationshemmnis, eine Achillesferse bei innovativen Unternehmen. Ein nicht zu unterschätzendes Potenzial für das Handwerk könnte mithin die Schlüsselstellung von Handwerksbetrieben für die Marktdurchdringung von Innovationen darstellen, die im wesentlichen ihrer Kundennähe zu verdanken ist. In diesem Sinne bieten sich für das Handwerk in seiner Funktion als „Diffusor“ z. B. Themen im Bereich der „neuen Energien“ an, wie die Solartechnik (Sonnenkollektoren, Photovoltaik) oder die Brennstoffzelle im stationären Einsatz.¹⁰² Um auf der betrieblichen Ebene diese neuen Tätigkeitsfelder zu erschließen ist jedoch unternehmerisch-strategisches Denken erforderlich. Handwerksbetriebe müssten auf diesen Gebieten frühzeitig technische Neuerungen aufgreifen und vermarkten. In der Regel gelingt es nicht, das Handwerk in eine

¹⁰² Wie eingangs erwähnt sollte das Handwerk versuchen, den Begriff „Innovation“ in der Öffentlichkeit stärker mit der Handwerkswirtschaft in Verbindung zu bringen, um Imagedefiziten wirksam zu begegnen und um Schulabsolventen für das Handwerk zu gewinnen. Eine besondere Chance stellen hier Innovationen im Bereich der allgemein positiv besetzten Solarenergie dar. Aber auch bei anderen Handwerkszweigen liegen Potenziale im Handlungsfeld „Innovationen“ für einen explizit regionalen Ansatz, z. B. im Nahrungsmittelbereich (stärkere Orientierung auf naturbelassene und regionale Produkte).

solche Entwicklung frühzeitig einzubinden und über dessen Integration auch dessen Identifikation mit neuen Produkten zu erreichen. Wie die betriebliche Praxis zeigt, liegt ein Kardinalproblem für die Erschließung neuer Märkte durch Handwerksbetriebe darin, dass der Informationsstand vieler Betriebsinhaber über die Technologien und Produkte in diesem Bereich und „die sich hier ergebenden Marktchancen noch sehr gering ist. Nicht selten dominieren Vorbehalte und Skepsis statt Sachkenntnis die Einschätzung dieses Marktes. Hier sind zunächst einmal Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen gefragt“ (Müller; Weimer 2001: 36).¹⁰³ Das Innovationsverhalten im Handwerk ist also – bis auf die Ausnahme weniger „Leuchtturm-Betriebe“ – eher als abwartend und reaktiv zu charakterisieren. Innovationsanlässe resultieren selten aus strategischen Überlegungen, sondern vielmehr aus Kundendruck, staatlichen Vorgaben oder vielleicht noch aus speziell auf das Handwerk zugeschnittenen Herstellerangeboten. Die angesprochenen aktiv-innovativen „Leuchtturm-Betriebe“ sind eher neugegründete Betriebe oder Betriebe, in denen ein Generationswechsel stattgefunden hat.

Wie wichtig das frühzeitige Aufgreifen von Innovationen ist, zeigt z. B. eine von der Handwerkskammer Reutlingen beauftragte Untersuchung zu Innovationen im Handwerk (Herdzina et al. 1996). Demnach sind Handwerksbetriebe weniger erfolgreich, die Produkte erst in der Reifephase zum ersten Mal einsetzen oder verkaufen. Dagegen greifen die besonders erfolgreichen Betriebe Innovationen deutlich früher in der Wachstumsphase bzw. bereits in der Einführungsphase auf. Die Einführung von Innovationen ist somit ein klarer Erfolgsfaktor für Handwerksbetriebe. Die Herausforderung besteht also darin, die Lücke zwischen Innovation und Markterschließung durch das Handwerk zu schließen. Gerade beim Themenbereich „neue Energien“ ist davon auszugehen, dass ein großer gesellschaftlicher Bedarf latent vorliegt, die Marktdurchdringung z. B. von solartechnischen Anlagen müsste jedoch mittels entsprechender Öffentlichkeitsarbeit und attraktiver Angebote gestärkt werden. Eine Unterstützung durch die Handwerksorganisationen und die Wirtschaftsförderungseinrichtungen könnte schwerpunktmäßig die Bereiche Marketing (in der Region), Aus- und Weiterbildung, Kooperationsunterstützung (z. B. für Einkaufskooperationen, um die teuren „neuen Produkte“ möglichst günstig anbieten zu können) und Erschließung eines unterstützenden institutionellen

¹⁰³ In einer gemeinsamen Studie des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) und des Seminars für Handwerkswesen (SfH) zu „Beschäftigungseffekten durch Umweltschutz“ werden deshalb ganzheitliche Qualifizierungskonzepte als Voraussetzung hervorgehoben, um Innovationen und die Diffusion bei neuen ökologischen Tätigkeitsfeldern für das Handwerk zu befördern (Müller, Weimer 2001).

Umfelds (von der Kreissparkasse bis zur Lokalzeitung) umfassen. Denkbar wäre eine auf das entsprechende Themenfeld zugeschnittene regionale Marketinginitiative und Marktöffnungsstrategie (Öffentlichkeitsarbeit und Bewusstseinsbildung), getragen von einem breiten Bündnis von Handwerksorganisationen und regionalen Partnern von außerhalb des Handwerks.

Auf die Region Stuttgart und die Solartechnik bezogen könnte das Solarenergie-Zentrum am etz (Elektro Technologie Zentrum) eine Art Nukleus darstellen. Ziele dieser Bildungs- und Informationseinrichtung der Elektro-Innung Stuttgart sind u. a. das Etablieren des Themas „regenerative Energien“, Innovationstransfers ins Handwerk und gewerkeübergreifende Fachlehrgänge, z. B. zum Solarteur. Günstige Voraussetzungen, die für das Solarenergie-Zentrum sprechen, sind sowohl die gewerkeübergreifende Kooperationserfahrung, z. B. mit dem Sanitär-Heizung-Klima- und dem Dachdeckerhandwerk, als auch die Zusammenarbeit mit regionalen Initiativen, z. B. dem regionalen Kompetenzzentrum für solare Technologien und Energiedienstleistungen (KISEM) in Marbach am Neckar (WRS 2001). Im Bereich der Solartechnik sind Planung, Beratung, Montage und Wartung der Solaranlagen die Hauptaufgaben der Handwerksbetriebe; das Handwerk ist also im wesentlichen mit vorgelagerten und nachgelagerten Dienstleistungen befasst. Für eine Unterstützung bei Markterschließungsaktivitäten im Bereich der Solartechnik spricht auch, dass mit der Solarfabrik Marbach (CIS-Solarstrommodule) ein Hersteller in der Region präsent ist. Zudem findet sich in Esslingen die Europazentrale von Kyocera Solar,¹⁰⁴ einem der größten Produzenten von Solarzellen und Photovoltaik-Modulen mit Unternehmenssitz in Japan (LBBW 2002: 110). Kyocera Solar ist der weltweit bedeutendste Hersteller von polykristallinen Solarzellen und -modulen und der derzeit „größte, vertikal integrierte Anbieter von Photovoltaik-Systemen auf dem Markt“ (Sarasin Research 2001: 19).

Beim Themenbereich „neue Energien“ wird die Schlüsseltechnologie Brennstoffzelle in Zukunft eine immer bedeutendere Rolle spielen. Die Brennstoffzellentechnologie wird mittel- und langfristig auch im Handwerk, in erster Linie bei Elektro-, Sanitär-Heizung-Klima- und Kraftfahrzeughandwerken, zu tiefgreifenden Veränderungen führen. Obwohl die Marktreife noch nicht erreicht ist, sollten sich die Handwerksorganisationen, im wesentlichen die Innovationsberater bei den Handwerkskammern, die Weiterbildungszentren und die betreffenden

¹⁰⁴ Die Solarmodule werden nach Angaben von Kyocera „bislang nur in Japan produziert und gelangen dann auf dem See-/Landweg zum Lager in Frankfurt. Esslingen ist ein reines Vertriebsbüro“, von dem aus die Kunden in Europa, Afrika und Nahost betreut werden (zitiert aus einem Brief der Kyocera Fineceramics GmbH, Solar Division vom 22.08.02).

werkskammern, die Weiterbildungszentren und die betreffenden Fachverbände, mit den durch die zukunftssträchtige Brennstoffzellentechnik bedingten Herausforderungen und Chancen für die entsprechenden Handwerkszweige befassen und ihre Betriebe frühzeitig sensibilisieren. Erste Schritte hierzu sind bereits eingeleitet:

- Vom Land Baden-Württemberg wurde das Weiterbildungszentrum Brennstoffzelle Ulm gegründet. Bei diesem Kompetenzzentrum „an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Anwendung“ ist vorgesehen, das Handwerk explizit in die inhaltliche Arbeit mit einzubinden und Weiterbildungsveranstaltungen für Handwerker vor allem aus den Bereichen SHK, Elektro, Kfz anzubieten (LT-BW 2001: 5). Für die praktische Umsetzung wurde inzwischen ein Verein – u. a. mit der Handwerkskammer Ulm und Fachverbänden aus dem Handwerk als Gründungsmitgliedern – ins Leben gerufen.
- Das Elektro-Ausbildungszentrum Aalen (EAZ) ist das erste und bisher einzige berufliche Bildungszentrum mit einem Brennstoffzellen-Blockheizkraftwerk für Ausbildungszwecke in Baden-Württemberg. Im Vorlauf erarbeitete das EAZ zusammen mit dem Fraunhofer-Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation eine Studie über „die Qualifikationsentwicklung durch den Einsatz von Brennstoffzellentechnologie und die Ermittlung von Aus- und Weiterbildungsbedarf zum Betrieb von mobilen und stationären Brennstoffzellenanlagen“ (EAZ Aalen 2002: 7). Als ein Ergebnis der Studie wird ein dringender Handlungsbedarf für die Konzeptionierung von Aus- und Weiterbildungsangeboten attestiert, damit eine Qualifizierungslücke vermieden werden kann. Entsprechend bestätigen die Ergebnisse der für die Studie durchgeführten Betriebsumfrage, dass „von einer Auslastung der Weiterbildungskurse mit inhaltlichen Angeboten zur Brennstoffzellentechnologie mit Sicherheit dauerhaft auszugehen ist“ (EAZ Aalen 2002: 27).
- Beim Projekt „Anforderungen an das Handwerk durch die Innovation Brennstoffzelle“ sollen die neuen Anforderungen an das Handwerk vergleichend betrachtet werden, was z. B. die Definition der neuen Schnittstellen zwischen Handwerkern, Herstellern, Betreibern und Versorgungsunternehmen angeht. Zum anderen sollen Ansätze zur Wissensverbreitung formuliert werden und das Handwerk projektbegleitend informiert werden (Bünger et al. 2002).¹⁰⁵

In der Umsetzungsphase des Projekts wurde das Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk* in Abstimmung mit dem Projektbeirat weiterverfolgt. Da in der Region Stuttgart speziell für Markterschließungsaktivitäten im Bereich der Solartechnik mit „Rückenwind“ durch Regionalpolitik und regionale Wirtschaftsförderung zu rechnen war, mündete die letzte Projektphase in

¹⁰⁵ Das von der Ludwig-Bölkow-Systemtechnik, dem Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung und dem Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik durchgeführte Projekt wird vom Bundeswirtschaftsministerium im Rahmen der Initiative Brennstoffzellen-Entwicklung und Erprobung für stationäre und mobile Anwendungen (BERTA) gefördert.

die kooperative Erstellung eines umsetzungsfähigen Konzepts „Solarenergie für alle – Region Stuttgart. Ein Projekt zur Stärkung des örtlichen Handwerks.“

Insgesamt ist das Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk* ein Aufgabenfeld, das für und von regionaler Wirtschaftsförderung stärker erschlossen werden kann, das aber auch bei den Förderpolitiken der Länder und des Bundes stärker berücksichtigt werden sollte. Auf die Region bezogen kann Wirtschaftsförderung sich hier ein überbetriebliches Wirkungsfeld erschließen, das die Wettbewerbsfähigkeit von Handwerksbetrieben stärkt und zur zukunftsgerichteten Beschäftigungssicherung beiträgt. Dieses meist branchenbezogene Handlungsfeld bietet selbstverständlich auch für die Handwerksorganisationen und für die Gewerkschaften Anknüpfungspunkte. Zusammenarbeit und die Vernetzung regionaler Akteure versprechen hier den größten Erfolg. Alle Kanäle sollten genutzt werden, um das Handwerk bei neuen Technologien frühzeitig einzubinden, um den Handwerksbetrieben den Zugang zu neuen Technologien zu erleichtern sowie um ihnen die Notwendigkeit neuer Marktstrategien und des Aufgreifens von Innovationen aus den Marktchancen heraus deutlich zu machen. Neben der Aktivierung von Betriebsinhabern liegt hier ein wichtiger Faktor in der Erschließung von Mitarbeiterpotenzialen. Ein aktives Einschalten von Arbeitnehmern und ihren Vertretungen bietet die Chance, dass beschäftigungs- und zukunftsichernde Innovationen im Handwerk eher erkannt und umgesetzt werden können (vgl. Mendius, Weimer 1999).

5.4 Kooperationen und Netzwerkbildung

Eine der Handlungsoptionen für Handwerksbetriebe ist das Eingehen von Kooperationen. Hierdurch können Handwerksunternehmen „betriebsgrößenbedingte Wettbewerbsnachteile überwinden und handwerksspezifische Vorteile im Verbund mit anderen Unternehmen aktivieren“ (Mecke 2000: 16, vgl. SfH 2001). Zwischenbetriebliche Kooperationen können zwar ein Ansatz sein, um Handwerksbetriebe zukunftsfähig zu machen und Beschäftigung zu sichern, sie sind jedoch auch sehr voraussetzungsvoll und stellen differenzierte und hohe Anforderungen an das Kooperationsmanagement, denen Kleinbetriebe häufig nicht gewachsen sind. Die Gründe für die zunehmende Bedeutung von Unternehmenskooperationen im Handwerk liegen – neben dem Ausgleich von Größennachteilen in einer Zeit des

verschärften Wettbewerbs – nach Publikationen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks bei folgenden Erfordernissen (ZDH 1999; 2000; 2002; 2003a):¹⁰⁶

- Der Bewerbung um und der Umsetzung von größeren Auftragsvolumina, die die Kapazitätsgrenzen von einzelnen Handwerksunternehmen übersteigen,
- der Befriedigung der verstärkten Nachfrage nach Leistungen aus einer Hand bzw. nach kompletten Problemlösungen,
- der Ermöglichung des Angebots neuer Leistungsfelder (z. B. Wärmelieferung, Facility Management) sowie
- der Erschließung von Auslandsmärkten.

Somit wird der wachsende Bedarf von Kooperationen zwischen Handwerksunternehmen von den Interessenvertretungen im Handwerk erkannt und propagiert. Defizite existieren jedoch bei der Übersetzung dieser Einschätzung von der institutionellen zur betrieblichen Ebene: Handwerksbetriebe sind dem Thema gegenüber deutlich reservierter eingestellt und die Kooperationsbereitschaft, aber auch die Kooperationsfähigkeit, ist bei vielen „traditionellen Handwerksmeistern“ als eher gering einzuschätzen.¹⁰⁷ Handwerker gehen mit den intensiveren Kooperationsformen, die in diesem Handlungsfeld angesprochen sind, eher vorsichtig um, weil u. a. die Kosten von Kooperationen erheblich sind. Für eine über Minimalstandards hinausgehende Kooperation müssen beispielsweise Betriebsstrukturen, Rechnungslegung und Arbeitsstile angeglichen werden. Dies ist mit erheblichen Investitionen und Kosten verbunden. Für eine Reduzierung der „Scheu vor Kooperationen“ bietet der bevorstehende Generationswechsel im Handwerk jedoch durchaus Chancen: Sie „liegen vor allem in der größeren Aufgeschlossenheit der jungen Generation gegenüber einem neuen Rollenverständnis des Meisters und Betriebsleiters, neuen Organisationsformen im Handwerksbetrieb, neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und zwischenbetrieblichen Kooperationen“ (Cupok 2000: 37).

Nichtsdestotrotz kann die Förderung von Kooperationen und eines geeigneten Umfelds für eine Netzwerkbildung jetzt schon ein relevantes Instrument auf regio-

¹⁰⁶ Baumann et al. (2001) untersuchten verschiedene Kooperationsbereiche und ihre Bedeutung im Handwerk, aber auch Kooperationsformen und Kooperationserfahrungen. Best Practices dokumentiert eine Studie des Bundeswirtschaftsministeriums (BMW 2002).

¹⁰⁷ Laut einer Studie des RKW zum Kooperationsverhalten von KMU sind Kooperationsdefizite nicht nur im Handwerk, sondern im gesamten kleinbetrieblichen Sektor festzustellen: „Es gibt zahlreiche Anzeichen dafür, dass die Kooperationspraxis von Kleinbetrieben nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ unterentwickelt ist“ (Semlinger 1998: 49).

naler Ebene sein. Es ist zu ergründen, welche Beiträge die regionalen Handwerksorganisationen, die regionalen Wirtschaftsförderungseinrichtungen, die Gewerkschaften und das weitere regionale Umfeld leisten können, um die handwerksimmanente Scheu vor betrieblicher Kooperation, bzw. Hemmnisse insbesondere für gewerkübergreifende Zusammenarbeit, in der Region abzubauen. Zweifellos ist es eine wichtige Aufgabe der Regionalpolitik, die partnerschaftliche Zusammenarbeit der Unternehmen und ihre Einbindung in entsprechende Netzwerke im Hinblick auf wettbewerbsfähige Strukturen zu fördern. Den genannten regionalen Akteuren kommen dabei besondere Aufgaben zu, „z. B. bei der Schaffung angemessener regionaler Rahmenbedingungen und bei der Informationsvermittlung (Betriebsberatung, Finanzierungshilfen, Kooperationsbörsen etc.)“ (Kucera 2001: 17). Für die Initiierung von regionalen Netzwerken und die Realisierung betrieblicher Zusammenarbeit kann die „regionale Begleitmusik“, also eine Kooperation mit politischen und intermediären Organisationen, die oberhalb der Unternehmensebene angesiedelt sind, entscheidend sein.

Eine konkrete Möglichkeit für die kommunale und die regionale Ebene könnte die Planung und Unterstützung eines „Handwerkerparks“ sein, der allein schon durch die räumliche Nähe unterschiedlicher und sich ergänzender Betriebe gute Chancen zum Aufbau von Kooperationen bieten würde. Von den dabei entstehenden Synergieeffekten könnten sowohl Handwerksbetriebe als auch Kunden profitieren. Ein nachahmenswertes Modell für ein solches innovatives Gewerkekonzzept existiert bereits im Handwerkskammerbezirk Reutlingen: der ökologische Handwerkerpark in der Tübinger Weststadt (Bartenbach 2000).

Einen weiteren regionalen Anknüpfungspunkt für Handwerkerkooperationen bietet der Wachstumsbereich Facility Management (vgl. Kerka, Thomzik 2001). Beim Gebäudemanagement geht es für das Handwerk darum, dem enormen Konkurrenzdruck von Industrie- und Dienstleistungsunternehmen auf angestammten Märkten aktiv eigene Initiativen entgegenzusetzen. Um gegen die großbetrieblichen Konkurrenten bestehen zu können ist es unabdingbar, ein Team von Handwerksbetrieben über die Gewerkegrenzen hinweg zu bilden. Initiativen für ein solches integriertes Dienstleistungsangebot des Handwerks wurden in den letzten Jahren in verschiedenen Städten und Regionen mit sehr unterschiedlichem Erfolg gestartet. Auch in Baden-Württemberg gab und gibt es aktuell Ansätze für Initiati-

ven.¹⁰⁸ Auf Landesebene wurde ein gewerkespezifischer Landesarbeitskreis zu Facility Management mit dem Fachverband Sanitär-Heizung-Klima beim Landesgewerbeamt Baden-Württemberg durchgeführt und ein Leitfaden zu Facility Management für Betriebe des SHK-Handwerks mit dem Schwerpunktthema Kooperationen erarbeitet (LGA-BW: 2002). Neben den Marktchancen birgt Facility Management jedoch auch erhebliche Risiken für das Handwerk; z. B. ist die Auftragsfinanzierung für das Handwerk ungewöhnlich langfristig angelegt und bei größeren Projekten können sich Handwerksbetriebe sehr schnell „übernehmen“. So bleibt Facility Management im Handwerk Baden-Württembergs ein umstrittenes Thema; für entsprechende gewerkeübergreifende Initiativen bestehen größere Hürden wegen Ressentiments bei Fachverbänden und Innungen sowie einer Negativstimmung bei nicht wenigen Handwerksbetrieben. In diesem Zusammenhang müsste eine „handwerksgerechte Neudefinition“ des Bereichs überdacht werden: Da Facility Management (im eigentlichen Sinne) für das Handwerk vor dem Hintergrund der heutigen und der zukünftig erwartbaren Konkurrenzsituation wohl eine Nummer zu groß ist, sollte hier „nicht aufs falsche Pferd“ gesetzt werden. Handwerksbetriebe könnten jedoch als „persönliche Dienstleistung“ eine Art Gebäudemangement anbieten, deren Kern darin besteht, alles rund ums Haus am Laufen zu halten. Insofern könnte ein Pendant zur jetzigen Lesart von Facility Management entwickelt werden.

Potenzielle Fokusbranchen für eine Facility-Management-Initiative sind vor allem verschiedene Ausbauhandwerke und der Gewerbebezweig Gebäudereiniger. Bezogen auf erste Schritte in Richtung Umsetzung in der Region Stuttgart wären als handwerkliche Ansprechpartner die Innungen oder Fachverbände des Elektro-, SHK- und Gebäudereinigerhandwerks einzubinden. Einen Ansatzpunkt in der Region Stuttgart könnte auch eine kommunale Initiative für ein Kompetenzzentrum Facility Management in Geislingen bilden, die von der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart im Rahmen des Projekts „Kompetenzzentren Region Stuttgart“ begleitet und gefördert wird (WRS 2001). Neuartig und erfolgversprechend bei einer regionalen Initiative in der Region Stuttgart könnte die konzertierte Aktion von Regionalpolitik, Wirtschaftsförderung, Gewerkschaften und den Handwerksorganisatio-

¹⁰⁸ In Reutlingen wurde 2001 ein Konzept für eine Facility-Management-Kooperation erarbeitet, jedoch aufgrund von Konflikten zwischen der mit der Konzepterstellung beauftragten Consulting und den Handwerksorganisationen nicht umgesetzt. In anderen Handwerkskammerbezirken bzw. Kreishandwerkerschaften scheiterten erste Ansätze für eine Initiative an mangelnder Resonanz oder Schwierigkeiten mit dem – aus unserer Sicht notwendig – gewerkeübergreifenden Charakter einer Facility-Management-Initiative.

nen sein. Vielleicht lässt sich dieser Zukunftsmarkt mit Hilfe der gemeinsamen Anstrengungen regionaler Akteure zur Initiierung und Organisation eines handwerklichen Facility-Management-Angebots für den Wirtschaftsbereich Handwerk erschließen.

In der im folgenden Kapitel behandelten Umsetzungsphase des Projekts wurde das Handlungsfeld *Kooperationen im Handwerk* nicht mehr unmittelbar aufgegriffen. Laut im Projektbeirat abgestimmter Umsetzungsplanung sollte das Thema Kooperationen nur dann nochmals zum Zuge kommen, wenn es induktiv erschlossen werden kann, z. B. aufgrund einer Bedarfslage im Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk*. Einen Zusammenhang zwischen Innovationen und Kooperationen belegt z. B. das Innovationspanel des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW): Wie im von sechs Instituten gemeinsam erarbeiteten Mittelstandsmonitor 2003 dargelegt, bilden Kooperationen einen wichtigen Faktor für die Innovationstätigkeit. „Sie bieten die Möglichkeit, externes Wissen in ein Unternehmen und insbesondere in den eigenen Innovationsprozess einzubinden“ (Creditreform et al. 2003: 99).

6. Projektumsetzung: Aktivitäten und Auswertung

6.1 Umsetzungsaktivitäten in der Region Stuttgart

Zu Beginn der Umsetzungsphase des Projekts wurden zwei der vier handwerksbezogenen regionalpolitischen Handlungsfelder ausgewählt, die exemplarisch für die Region Stuttgart konkretisiert werden sollten. Kriterien für die Auswahl waren neben der regionalpolitischen Relevanz und der Einschätzung der Umsetzungschancen auch die „Einmaligkeit“ der Bearbeitung des Handlungsfeldes in Region und Land.

- Das Handlungsfeld Weiterbildung und Humanressourcen wurde ausgewählt, weil hier sowohl bei der Handwerkskammer als auch bei der Regionalpolitik großer Bedarf für die weitere Sensibilisierung von Handwerksbetrieben und Beschäftigten im Handwerk gesehen wurde. Aufgrund dieses institutionell verankerten Interesses wurden die Umsetzungschancen als positiv eingeschätzt.
- Das Handlungsfeld Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk wurde weiterverfolgt, weil hier gute Anknüpfungspunkte zu inhaltlichen Schwerpunkten und Projekten der regionalen Wirtschaftsförderung identifiziert wurden. Ein weiterer Pluspunkt wurde in den Chancen für eine themenspezifische Netzwerkbildung zwischen Handwerksorganisationen, regionaler Politik und Wirtschaftsförderung sowie weiteren regionalen Akteuren gesehen.
- Das Handlungsfeld Image und Attraktivität des Handwerks wurde in der Umsetzungsphase des Projekts nicht weiterverfolgt, weil dieses Thema für das Land Baden-Württemberg während der Projektlaufzeit bereits in Angriff genommen wurde. In einer vom BWHT beauftragten Studie zum Nachwuchsmangel im Handwerk Baden-Württembergs wird im Wesentlichen die Attraktivität des Handwerks für Schulabgänger und Auszubildende analytisch und konzeptionell bearbeitet. Die Ergebnisse der Studie werden noch im Jahre 2003 in eine Imagekampagne einmünden, die vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg mitgetragen wird.
- Beim Handlungsfeld Kooperationen und Netzwerkbildung wurden die Umsetzungschancen im relativ kurzen Zeitraum der Umsetzungsphase als gering angesehen, weil bei diesem Thema nach den Erfahrungen in anderen Projekten eine Phase der kontinuierlichen Vertrauensbildung notwendig ist. Zudem gibt es zum Thema Unternehmenskooperation im Handwerk vielfältige gewerkespezifische und gewerkeübergreifende Pilotprojekte (vgl. Baumann et al. 2001; BMWi 2002; SfH 2001; ZDH 2000).

Die Zusammenhänge zwischen den Handlungsfeldern *Weiterbildung und Humanressourcen* sowie *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk* sind offensichtlich: Wenn es bei Wissenschaft und Praxis um Zukunftsperspektiven der Wirtschaft geht, werden Innovation und Qualifikation wie siamesische Zwillinge behandelt (Hilbert 1997: 69).

„Es besteht heute weitgehend Konsens darüber, dass berufliche Qualifizierung ein wichtiger Faktor der Regionalentwicklung ist. Gelegentlich wird Qualifizierung sogar eine entscheidende Anstoßfunktion zugeschrieben, Innovation und nachfolgende Investitionen auszulösen“ (Bosch 1993: 63).

Die zwei weiterzuverfolgenden Handlungsfelder galt es in der Umsetzungsphase für die Region Stuttgart zu konkretisieren und daraus in Kooperation mit den relevanten Akteuren beschäftigungswirksame Instrumente für die regionale Ebene zu entwickeln.¹⁰⁹ Zu den Handlungsfeldern organisierte das IMU-Institut jeweils in Kooperation mit anderen Akteuren Veranstaltungen:

- Fachtagung „Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk“ bei der Handwerkskammer Region Stuttgart am 22. Februar 2002.
- Workshop „Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung neuer Energien“ bei der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart am 19. September 2002 – Gründung eines Arbeitskreises „Handwerk und Solartechnik“.
- Vorbereitungsworkshop zur Konkretisierung des regionalen Konzepts zur Handwerksförderung bei der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart am 9. Dezember 2002.
- Zweites Treffen des Arbeitskreises „Handwerk und Solartechnik“ zur Diskussion des Konzepts „Solarenergie für alle – Region Stuttgart. Ein Projekt zur Stärkung des Handwerks“ und daraus abgeleiteten Umsetzungsmaßnahmen bei der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart am 28. Januar 2003.

Diese Veranstaltungen waren zentrale Bestandteile der Umsetzungsaktivitäten in der Region Stuttgart. Neben ihrer Funktion als Plattform für weitere branchenbezogene bzw. gewerkeübergreifende Aktivitäten sollten in den Workshops handwerksbezogene Handlungsfelder für die Regionalpolitik zur Debatte gestellt und Instrumente entwickelt werden.

¹⁰⁹ Die spezifische regionalpolitische Situation und strukturpolitische Projekte in der Region Stuttgart sowie die Rolle, Kompetenzen und Zusammenarbeit der regionalen Akteure behandeln die Publikationen „Regionale Politikkonzepte in der Region Stuttgart“ (Iwer, Dispan 1999), „Strukturwandel und regionale Kooperation – arbeitsorientierte Strukturpolitik in der Region Stuttgart“ (Iwer et al. 2002) und „Verband Region Stuttgart – Neuordnung und Stärkung der Region“ (Dispan 2002).

Über die direkten Umsetzungsaktivitäten hinaus sind zwei regionalwirtschaftliche bzw. strukturpolitische Untersuchungen erwähnenswert, die Ergebnisse des Projekts berücksichtigen:

- In den Strukturbericht 2001/02 für die Region Stuttgart, bei dessen seit Anfang der 1990er Jahre erstellten Vorläufern die Handwerkswirtschaft weitgehend ausgeblendet war, wurden Projektergebnisse systematisch eingearbeitet (Caspar et al. 2002): Regionale Daten zum Handwerk und zur Bedeutung der Handwerkswirtschaft in der Region Stuttgart wurden im analytischen Teil des Strukturberichts – soweit die Datenlage es zuließ – aufbereitet. Belange des Handwerks wurden im Steuerkreis des Strukturberichts mit Vertretern des Verbands Region Stuttgart, der beiden Kammern und der IG Metall diskutiert und bei den Handlungsempfehlungen des Strukturberichts berücksichtigt. Zudem fanden bei der medienwirksamen Präsentation des Strukturberichts im Februar 2002 und in der Presseberichterstattung handwerksspezifische Probleme und Herausforderungen – insbesondere im Zusammenhang mit dem Schwerpunktthema „Arbeit, Alter und Qualifikation“ – großes Gehör.
- Ferner flossen Ergebnisse der im Rahmen des Projektes durchgeführten Sekundäranalyse in die für das Handwerk erstellte, vom BWHT herausgegebene Zusammenfassung des Abschlussberichts der Enquêtékommision „Mittelstand in Baden-Württemberg“ ein (Buschmann 2001).

In den folgenden Kapiteln werden die Umsetzungsaktivitäten bei den Handlungsfeldern *Weiterbildung und Humanressourcen* sowie *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk* geschildert, ausgewertet und diskutiert.

6.2 Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk

Den Auftakt der Umsetzungsphase im Handlungsfeld *Weiterbildung und Humanressourcen* in der Region Stuttgart bildete eine „Fachtagung mit Werkstattgespräch“ zum Thema *Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk* im Forum der Handwerkskammer Region Stuttgart am 22. Februar 2002. Zur Vorbereitung der Fachtagung wurden Vorgespräche mit Handwerksakteuren zum ausgewählten Themenbereich durchgeführt mit der Zielsetzung, das inhaltliche Konzept und die Organisation zu diskutieren und abzustimmen. Insbesondere wurde die Festlegung der Zielgruppe als wichtig erachtet: Je nach Thema und inhaltlicher Ausrichtung musste entschieden werden, ob ein gewerke-/branchenspezifischer Zugang gewählt wird oder das Handwerk insgesamt angesprochen werden sollte.

6.2.1 Konzeption und Ziele der „Fachtagung mit Werkstattgespräch“

Lebenslanges Lernen, Qualifizierung on the job, systematische Personalentwicklung, Organisationslernen, Basiskompetenzen, Querschnittsqualifikationen ... Diese Schlagworte sind bei Medien und Meinungsbildnern zu beliebten Themen geworden – die Weiterbildungsrhetorik verzeichnet seit geraumer Zeit Hochkonjunktur. Ein Blick in die (klein-)betriebliche Realität zeigt jedoch, dass Weiterbildung und Personalentwicklung in der Praxis oft auf der Strecke bleiben. Und zwar auch dann, wenn die Beteiligten wissen, wie notwendig systematische Personalentwicklung wäre. Wie schon im Bericht der Enquête-Kommission „Mittelstand in Baden-Württemberg“ vermerkt, ist „der Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf groß“, jedoch „die Weiterbildungsbereitschaft eher gering“ und nur wenige Unternehmen analysieren ihre Bedarfe systematisch. Es bestehen „erhebliche Defizite bei der Wahrnehmung der Weiterbildung trotz drastischer Verkürzung der Halbwertszeit bei produktspezifischem Know-how und wachsender Regelungsdichte“ (Buschmann 2001: 54). Vor allem bei den kleinen und mittleren Unternehmen und damit speziell auch bei Handwerksbetrieben gibt es großen Nachholbedarf; gerade auch für die Beschäftigten im Handwerk wird Qualifizierung on the job und lebenslanges Lernen zu einem immer wichtigeren Thema. Eine wichtige Aufgabe ist es demnach, berufliche Weiterbildung und vor allem auch eine systematische, vorausschauende Personalentwicklung in Handwerksbetrieben besser zu verankern. In Zukunft wird der Erfolg von Handwerksbetrieben ganz entscheidend von der Qualifikation der Betriebsinhaber und der Handwerksbeschäftigten bestimmt sein. Berufliche Weiterbildung ist damit auch für das übergeordnete Projektmotiv „Beschäftigungsperspektiven im Handwerk“ von großer Bedeutung.

Welche Ziele verfolgt ein regionaler Ansatz beim Handlungsfeld berufliche Weiterbildung und Personalentwicklung? Ein regionaler Branchendialog und ein daraus resultierendes Netzwerk von auf das Handlungsfeld bezogenen Akteuren – wie Kammern, Gewerkschaften, Regionalverband, Wirtschaftsförderung, Kreisen, Arbeitsverwaltung, Bildungsträger und Unternehmen – kann ein geeignetes Instrumentarium definieren und umsetzbar machen. Sehr wichtig für die Breitenwirkung ist die Schaffung von Problembewusstsein bei den Unternehmen und bei Multiplikatoren. In einem konzertierten regionalen Ansatz liegen Chancen für eine effektive Öffentlichkeitsarbeit, die Betriebsinhaber und Handwerksbeschäftigte für Qualifizierung und lebenslanges Lernen informiert, sensibilisiert, Beratungsmöglichkeiten und Umsetzungsschritte aufzeigt sowie für Transparenz beim Weiterbildungsangebot sorgt.

Auf die regionale Handlungsebene bezogen steht die Kernfrage im Zentrum, welche Unterstützungsleistungen bzw. Flankierungen durch regionale und kommunale Institutionen in diesem Handlungsfeld möglich, notwendig und sinnvoll sind. Das Einklinken in regionale Initiativen für Beschäftigungspolitik oder auch eine regionale Weiterbildungsinitiative könnte hier Chancen für eine bessere Informationspolitik und für die Entwicklung von Instrumenten zur Herstellung eines öffentlichen Bewusstseins bieten. In der Region sollten geeignete Rahmenbedingungen für berufliche Weiterbildung geschaffen werden, wirksames Umsetzungs Handeln kann jedoch nur auf der betrieblichen Ebene stattfinden. Für Handwerksbetriebe lauten die Kernfragen im Spannungsfeld von Fachkräftebedarf, Mitarbeiterqualifizierung und Personalentwicklung: Welche Möglichkeiten bieten sich einem Handwerksbetrieb, Fachkräfte an den Betrieb zu binden und Mitarbeiter zu halten? Wie kann gutes Personal gewonnen und gehalten werden? Welche Qualifikationen braucht ein Handwerksbetrieb (morgen)? Zielsetzungen für die betriebliche Ebene sind demnach das Gewinnen und Halten von Fachkräften im Handwerk durch Personalentwicklung und Weiterbildung, die Aktualisierung und Verbesserung der Kompetenzen von (langjährigen) Mitarbeitern und die damit einhergehende Motivation der Beschäftigten.

Betrachtet man nochmals die Ziele des Projekts *regionale Strukturen und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk* (vgl. Kap. 1), so wird die Einbindung der Fachtagung mit Werkstattgespräch zur *Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk* in den Projektkontext deutlich. Ziele des Projekts waren – allgemein gesprochen – die beschäftigungswirksame Stabilisierung und Förderung des Handwerks und – in regionalpolitischer Sicht – die stärkere Verankerung von „Handwerksinteressen“ bei regionaler und kommunaler Wirtschaftsförderung und Arbeitsmarktpolitik. Der mit der Fachtagung verfolgte Ansatz eines „regionalen Branchendialogs Handwerk“ war dabei als ein wesentlicher Baustein zu betrachten.

Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk

Programm der Fachtagung mit Werkstattgespräch am 22.02.2002

- | | |
|-------|---|
| 13.30 | Begrüßung
<i>Claus Munkwitz</i>
Handwerkskammer Region Stuttgart |
| 13.40 | Einführung in die Veranstaltung
<i>Jürgen Dispan</i>
IMU-Institut Stuttgart |
| 13.50 | Personalentwicklung im Handwerk vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung
Ergebnisse der ISF-Expertenbefragung
<i>Dr. Hans Gerhard Mendius</i>
ISF München |
| 14.25 | Weiterbildungs- und Personalentwicklungsberatung der Handwerkskammer Region Stuttgart – ein Erfahrungsbericht
<i>Sylvia Fritze</i>
Personalreferentin DuPont, Hamm; zuvor: HwK Region Stuttgart |
| 15.00 | Kaffeepause |
| 15.15 | Vorausschauende Personalentwicklung in KMU – ein Kooperationsprojekt von IG Metall und Südwestmetall
<i>Hermann Novak</i>
Projektbüro für innovative Berufsbildung und Organisationsentwicklung |
| 15.45 | Organisations- und Personalentwicklung – Erfahrungsbericht aus einem Marketingprojekt und der Beratungstätigkeit beim BWHT
<i>Dr. Peter Steinle</i>
BWHM Stuttgart |
| 16.15 | Diskussion – Werkstattgespräch: Ansatzpunkte für Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk
<i>Moderation: Frank Iwer</i>
IMU-Institut Stuttgart |
| 16.50 | Schlusswort
<i>Dr. Hartmut Richter</i>
Baden-Württembergischer Handwerkstag |

Abbildung 6-1: Programm der Fachtagung „Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk“ bei der Handwerkskammer Region Stuttgart am 22.02.2002.

6.2.2 Auswertung der Fachtagung im Hinblick auf die Projektziele

6.2.2.1 Struktur der Teilnehmer/-innen

Zur Veranstaltung waren drei Referenten und eine Referentin eingeladen sowie 35 Teilnehmerinnen und Teilnehmer angemeldet. Mit den Moderatoren vom IMU-Institut standen somit 41 Personen auf der Teilnehmerliste, von denen dann 37 tatsächlich an der Veranstaltung teilnahmen. Laut Veranstaltungskonzeption gehörten zur Zielgruppe für diese Veranstaltung neben den am Thema interessierten Praktikern des Handwerks (Betriebsinhaber, Betriebsräte, sonstige Arbeitnehmer) in erster Linie Vertreter folgender Institutionen:

- Organisationen des Handwerks (Handwerkskammer, Kreishandwerkerschaften, Innungen, Baden-Württembergischer Handwerkstag),
- DGB und Einzelgewerkschaften mit Handwerksbezug (IG Metall, IG BAU, NGG, verdi),
- regionale Politik und Wirtschaftsförderung (Verband Region Stuttgart, Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH),
- kommunale Wirtschaftsförderung,
- Arbeitsverwaltung,
- Bildungsträger und Beratungsinstitutionen mit Handwerksbezug,
- weitere handwerkspolitische Organisationen bzw. handwerksnahe Einrichtungen.

Im folgenden wird die Teilnehmerstruktur der Fachtagung auf Grundlage des Teilnehmerverzeichnisses ausgewertet.¹¹⁰ Vorab hervorzuheben ist der für Handwerkstagungen beachtliche Frauenanteil: Ein Drittel der Teilnehmenden war weiblich.

- Die größte Teilnehmergruppe (12) kam aus der Handwerksorganisation: Die Handwerkskammer Region Stuttgart war mit sieben Personen, der Baden-Württembergische Handwerkstag und seine Marketingtochter mit vier sowie die Kreishandwerkerschaften mit einer Person vertreten.
- Elf Teilnehmer kamen aus wissenschaftlichen Institutionen. Diese zweitgrößte Gruppe setzt sich sowohl aus Hochschulforschern als auch aus Wirt-

¹¹⁰ Bei „Mehrfach-Funktionsträgern“ – wie z. B. dem Vorsitzenden der Kreishandwerkerschaft, der gleichzeitig Betriebsinhaber ist, werden alle Tätigkeiten berücksichtigt. Somit ergibt sich bei der Auswertung der Teilnehmerstruktur eine größere Summe als die Teilnehmerzahl.

schafts- und Sozialwissenschaftlern aus privatwirtschaftlichen Instituten zusammen.

- Neben den bei der Handwerkskammer im Bereich Weiterbildung Beschäftigten war die „Weiterbildungsszene“ mit neun Teilnehmern vertreten. Dabei waren „etablierte“ Weiterbildungsträger kaum repräsentiert, sondern eher kleinere Anbieter und Berater in diesem Sektor.
- Die Gewerkschaften waren durch sieben Ehrenamtliche und Hauptamtliche der IG Metall und des DGB vertreten.
- Handwerksbetriebe waren bei der Veranstaltung kaum vertreten; lediglich zwei Betriebsräte und ein im Personalwesen eines Handwerksbetriebes Beschäftigter nahmen teil.
- Neben einem anwesenden Vertreter des Verband Region Stuttgart können mindestens fünf weitere Repräsentanten von Institutionen als regionale bzw. regionalpolitische Akteure bezeichnet werden.¹¹¹

Vergleicht man die zuvor definierte Zielgruppe (und die daraus erstellte Liste mit den Eingeladenen, die direkt angeschrieben wurden) mit den tatsächlich Anwesenden, so fallen neben den nur spärlich vertretenen „Handwerkern“ folgende personellen und institutionellen „Lücken“ bei den Teilnehmenden auf:

- Landesarbeitsamt Baden-Württemberg, Arbeitsämter der Region Stuttgart.
- Arbeitsgemeinschaften für berufliche Fortbildung in der Region Stuttgart (kein „offizieller“ Vertreter war anwesend).
- Fachverbände und Innungen waren – bis auf den Geschäftsführer einer Kreishandwerkerschaft – nicht vertreten.
- Vertreter der kommunalen und regionalen Wirtschaftsförderung waren nicht anwesend.

In der Diskussion, den Pausengesprächen und nach der Veranstaltung kam von Seiten der Teilnehmenden und der Handwerkskammer zum Ausdruck, dass die Fachtagung positiv aufgenommen wurde. Dies äußerte sich sowohl in Diskussionsbeiträgen und als direktes Feedback, als auch indirekt durch das Bekunden von Interesse bei einigen Teilnehmern, bei Folgeveranstaltungen eingeladen zu werden.

¹¹¹ Unter dem Begriff regionale Akteure sind hier der DGB Region Stuttgart, die Handwerkskammer Region Stuttgart, die IG Metall Region Stuttgart und der Verband Region Stuttgart subsummiert, aber auch das IMU-Institut und das Landesgewerbeamt als regionalpolitisch engagierte Institutionen.

6.2.2.2 Beiträge der Referent(inn)en und anschließende Diskussion: Ergebnisse zum Handlungsfeld *Weiterbildung im Handwerk*

Im folgenden werden die Beiträge der Referent(inn)en zu Chancen und Lösungsansätzen im Kontext „Weiterbildung im Handwerk“ bei der Fachtagung auf Thesen zugespitzt und stichwortartig zusammengefasst. In seinem Eingangsstatement betonte Claus Munkwitz, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Region Stuttgart, die Bedeutung qualifizierter Fachkräfte für ein zukunftsfähiges Handwerk. Dabei hob er hervor, dass sich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung der Fachkräftemangel noch weiter verschärfen wird.

In seinem Beitrag „Personalentwicklung im Handwerk vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung“ stellte Dr. Hans Gerhard Mendius (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München) zunächst die Frage, ob das Handwerk und seine Beschäftigten die großen Verlierer des demographischen Umbruchs sind. Die Entwicklung der Arbeitskräfteversorgung im Handwerk zeigt, dass häufig der Versuch scheitert, qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte dauerhaft ans Handwerk zu binden. Grundsätzlich ist die Position großer Teile des Handwerks auf dem Arbeitsmarkt schwach, die eigene Ausbildung ist der einzig wirklich bedeutende Weg der Rekrutierung von Arbeitskräften (84 % der Beschäftigten im Handwerk wurden auch hier ausgebildet). Mendius folgerte daraus, dass Handwerksunternehmen ihre Position auf dem Arbeitsmarkt aktiv verbessern müssten – eine Notwendigkeit, deren Dringlichkeit durch demographische Veränderungen zusätzlich steige. Auch die Ergebnisse der ISF-Expertenbefragung 2001 zeigen, dass der Fachkräftemangel als eines der großen zukünftigen Probleme eingeschätzt wird. 62 % der Befragten stimmen der These zu, dass das Handwerk angesichts der demographischen Entwicklung nicht mehr genügend Arbeitskräfte finden wird (1997 stimmten nur 13 % der These zu). Hauptabwanderungsmotive sind für die Handwerksexperten die geringen Verdienstmöglichkeiten (76 %), die körperliche Belastung im Handwerk (47 %), die geringen Aufstiegsmöglichkeiten (46 %), die niedrigeren Sozialleistungen (45 %), die gesellschaftliche Stellung der Handwerksbeschäftigten (42 %) und die Arbeitszeit (32 %). Chancen für bessere Möglichkeiten der Handwerkswirtschaft, ihren Arbeitskräftebedarf bis 2010 zu decken, liegen darin, die Abwanderung zu stoppen und die Bindung an den Betrieb zu verbessern, mehr Jugendliche auszubilden, die Lehrabbruch- und Durchfallquoten zu senken und die Öffentlichkeitsarbeit zu verstärken. Geringe Chancen werden laut Befragung in verstärkten Bemühungen um weibliche Arbeitskräfte und um ältere Arbeitnehmer gesehen. Besonders betroffen vom Veränderungsdruck

sind nach Expertenmeinung das Bauhauptgewerbe (66 %), das Elektro-/Metallgewerbe und das Ausbaugewerbe (jew. 57 %) sowie das Kfz-Handwerk (46 %).

Demnach liegen die Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Arbeitsmarktposition des Handwerks in einer verbesserten Bezahlung, ständiger Qualifizierung, besseren Arbeitsbedingungen, Autonomiespielräumen und Aufstiegschancen, aber auch in der Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze und der stärkeren Orientierung auf weibliche Arbeitskräfte. Insgesamt bestätigte sich die Relevanz der Weiterbildung. Nach der weit überwiegenden Meinung der Experten sind die verstärkte Nutzung von Maßnahmen der Qualifizierung, Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung für eine erfolgreiche Entwicklung des Handwerks von entscheidender Bedeutung. Jedoch wird der tatsächliche breite Einsatz dieser Instrumente keineswegs als „Selbstläufer“ angesehen. Mehr als 90 % der Befragten erwarten Probleme bei der Verbreitung und Umsetzung innovativer Organisationsmodelle und Arbeitsgestaltungsmaßnahmen in Handwerksbetrieben. Die ISF-Umfrage zeigt, dass sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Arbeitnehmern noch erhebliche Vorbehalte vorhanden sind. Hemmfaktoren und Gründe für erwartete Probleme bei der Verbreitung und Umsetzung sind knappe zeitliche Ressourcen (75 %), Vorbehalte seitens Betriebsinhabern (59 %), fehlende Qualifikation von Inhabern und Führungskräften (56 %) und fehlende finanzielle Möglichkeiten (56 %). Zusammengefasst liegen die Haupthemmnisse damit in fehlender Managementkompetenz begründet. Von den Experten werden vor allem die Kundenorientierung und -betreuung, IuK-Kompetenz, Personalführung und Personalentwicklung, Qualitätsmanagement sowie soziale und kommunikative Kompetenz als wichtige Weiterbildungsbereiche eingeschätzt. Weniger wichtig erscheinen den befragten Experten juristische Kenntnisse, Fremdsprachen, Arbeitssicherheit und betriebswirtschaftliche Kenntnisse (Finanz- und Rechnungswesen).

In der Zusammenfassung des Vortrags hob Mendius hervor, dass die Mehrzahl der Handwerksbetriebe auf sich allein gestellt kaum in der Lage sein wird, auf die neuen Herausforderungen mit entsprechenden Maßnahmen zu reagieren. Daher kommt der Unterstützung durch die Handwerksverbände, die Wirtschaftsförderung, die Bildungs- und Beratungseinrichtungen und die Wissenschaft erhebliche Bedeutung zu. Die Chancen einer erfolgreichen Bewältigung der Herausforderungen lassen sich wesentlich steigern, wenn es gelingt, die Handwerksbeschäftigten und ihre Repräsentanten in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks entsprechend einzubinden.

In ihrem Beitrag „Weiterbildungs- und Personalentwicklungsberatung der Handwerkskammer Region Stuttgart“ ging Sylvia Fritze (DuPont Deutschland) auf KMU- und handwerksspezifische Problemfaktoren bei der Weiterbildungsberatung ein. Die ehemalige Mitarbeiterin der Handwerkskammer berichtete von Erfahrungen als Verantwortliche für die Modellprojekte „Qualifizierungsberatung zugunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ und „Organisations- und Personalentwicklungsberatung für KMU“, die in den 1990er Jahren vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg gefördert wurden. Aus ihrer Sicht war die Akquisition interessierter Unternehmer der schwierigste Teil des Projektes. Besonders in der ersten Projektphase, die vor allem über Kreishandwerkerschaften und die Medien beworben wurde, war die Resonanz sehr schlecht. Erst nachdem die Ansprache der Handwerksbetriebe auf direktem Wege – im Zusammenhang mit dem alltäglichen Beratungsgeschäft der Handwerkskammer – erfolgte, war die Resonanz etwas besser. Fritze stellte fest, dass in vielen Betrieben die Personalentwicklung „nebenher“ läuft und keinen zentralen Bestandteil der Unternehmensführung darstellt. Insgesamt sind die Themen Personalentwicklung und Organisationsentwicklung sehr beratungsintensiv und gleichzeitig bestehen seitens der Betriebe häufig unrealistische Vorstellungen hinsichtlich des (kurzfristigen) Erfolgs von strategischer Personalentwicklung. Zudem herrsche – nicht nur bei dieser Thematik – ein reines Kostendenken vor, der Nutzen von Personalentwicklung lässt sich aber nicht unmittelbar in Mark und Pfennig ausrechnen. Einen interessanten Aspekt konnte Fritze aus ihrer jetzigen Tätigkeit in einem internationalen Konzern beisteuern. Auch in industriellen Großunternehmen sei „nicht alles Gold, was glänzt“: Personalentwicklung läuft oftmals nebenher, Weiterbildung konzentriert sich auf fachliche Themen, bei Weiterbildung wird als erstes gespart, Konzepte werden nicht konsequent durchgeführt und externe Beratungsangebote kaum angenommen. Der Stellenwert von Weiterbildung ist nach ihrer Erfahrung und ihren Eindrücken aus vielen Großunternehmen demnach auch in diesen nicht so hoch, wie oft angenommen.

Der Leiter des Kooperationsprojektes „Kompass – vorausschauende Personalentwicklung in KMU“ von IG Metall und Südwestmetall, Hermann Novak, beklagte die häufig fehlende strategische Ausrichtung von Qualifizierungsmaßnahmen. In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) spielt strategisch orientierte Weiterbildung kaum eine Rolle. Weiterbildung für Facharbeiter besteht überwiegend aus Maßnahmen zur kurzfristigen Anpassungsqualifizierung. Es geht fast immer um unmittelbar verwertbare Qualifikationen, das kurzfristige betriebswirtschaftliche Kalkül steht im Vordergrund. Dabei müsste die Dimension „Persönlichkeitsentwick-

lung“ eine größere Rolle spielen. Zudem seien diese Qualifizierungsmaßnahmen meist zu eng an aktuelle Tätigkeiten gebunden. Eine Folge davon ist, dass neu erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten bei weiteren technologischen Entwicklungsschritten sehr schnell veralten. Dadurch besteht die Gefahr, dass auch langjährig tätige Fachkräfte zu den Verlierern des Strukturwandels werden. Beschäftigte unterschätzen tendenziell die Langfristwirkungen von strukturellen Veränderungen im Arbeitsleben und damit verbundenen Qualifikationserfordernissen. Zudem bestimmen schulisch-geprägte Lernerfahrungen bei vielen auch nach Jahren noch negativ die Vorstellung von „Lernen“. Ein großes Manko in den meisten KMU ist das Fehlen einer mittelfristigen Qualifikationsbedarfsanalyse. Die Verknüpfung der Unternehmens- und Organisationsentwicklung (sofern vorhanden) mit der Personalentwicklung und beruflichen Weiterbildung kommt selten zustande. Vielfach fehlt eine vorausschauende und strategische Personalentwicklungskonzeption. Der Notwendigkeit einer strategisch angelegten Personalentwicklung wird zwar zugestimmt, im Tagesgeschäft werden jedoch andere Prioritäten gesetzt; zudem wird Personalentwicklung in KMU sehr diffus definiert. Hier hilft es nach Novaks Erfahrungen nicht weiter, den KMU einen großbetrieblichen Personalentwicklungsbegriff überzustülpen. Vielmehr müsste eine ganz spezifische Herangehensweise an Personalentwicklung definiert und praktisch erprobt werden.

Einen Beitrag dazu soll das 2001 gestartete Projekt *Kompass* liefern, dessen Ziele die Stärkung der betrieblichen Weiterbildung in KMU verbunden mit dem Aufbau betrieblicher Weiterbildungsstrukturen sind. Die Entwicklung eines vorausschauenden Personalentwicklungssystems soll dabei als Basis betrieblicher Weiterbildung dienen. Erste Erfahrungen in den beteiligten Betrieben zeigen, (1) dass diese sich bislang wenig Gedanken über die Bedeutung einer strategisch orientierten Weiterbildung gemacht haben, (2) dass sie sich wundern, warum bei ihnen Veränderungsmaßnahmen nicht zu den erwarteten Erfolgen führten, (3) dass sie sich flexiblere Mitarbeiter wünschen, aber nicht wissen, wie das Ziel erreicht werden kann. Nach den ersten Projekterfahrungen kann Novak nur ein nüchternes Fazit ziehen: (1) Wenn in kleinen und mittleren Unternehmen über Weiterbildung geredet wird, geht es immer um unmittelbar verwertbare Qualifikationen. (2) Berufsbildung, Kompetenzentwicklung und Qualifizierung aus der Perspektive und der Interessenlage der Beschäftigten heraus wird in den besuchten Betrieben nicht thematisiert.

Dem stellte Dr. Peter Steinle von der Beratungsgesellschaft BWHM des Baden-Württembergischen Handwerkstags bei seinem Beitrag „Organisations- und Personalentwicklung – Erfahrungsbericht aus einem Marketingprojekt und der Bera-

tungstätigkeit beim BWHT“ gegenüber, dass Personalentwicklung in Handwerksbetrieben innerhalb eines ganzheitlichen Ansatzes durchaus machbar ist. Das Thema müsse jedoch „unternehmerfreundlich“ präsentiert und verkauft werden, der Nutzen für die Handwerksbetriebe ist dabei klar herauszustellen. Steinle räumt jedoch ein, dass in der Unternehmerpraxis im Handwerk durchaus Mankos hinsichtlich der Strategiebildung bestehen. Systematisches Change-Management darf nicht verwechselt werden mit pragmatischer Unternehmensführung. Es geht darum, mittel- und langfristige Veränderungsprozesse in Gang zu setzen. Diese Erkenntnis hat sich bis jetzt in Handwerksbetrieben nicht durchgesetzt. Als weitere Hemmnisse hebt er hervor: (1) Die Zusammenhänge zwischen Qualifikationen des Fach- und Führungskräftepotenzials und der Fähigkeit, im schnellen technischen und wirtschaftlichen Wandel konkurrenzfähig zu bleiben, werden in Handwerksbetrieben nur unzureichend erkannt. (2) Im Handwerk besteht eine geringe Bereitschaft, in den Qualifizierungsbereich zu investieren. Ein Grund ist der Problemdruck im Alltagsgeschäft. (3) Im Handwerk muss auch mit unterdurchschnittlicher Weiterbildungswilligkeit der Betroffenen gerechnet werden. Chancen bestehen laut Steinle im verstärkten Einsatz von Multimedia in der Weiterbildung zur Intensivierung des selbstorganisierten Lernens und in einem Ausbau der Qualifizierungsberatung, die flankierend zur klassischen Organisations- und Strategieberatung immer wichtiger wird.

Im anschließenden Werkstattgespräch wurden in Ergänzung zu den Referaten zunächst die hemmenden und fördernden Faktoren für Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk diskutiert, bevor dann Ansätze und Möglichkeiten regionaler bzw. regionalpolitischer Flankierung für Weiterbildung im Handwerksbetrieb eruiert wurden. Die Frage der „Public Awareness“ für eine Stärkung des Weiterbildungsgedankens bei Betriebsinhabern und Handwerksbeschäftigten stand hier im Zentrum (vgl. folgendes Kapitel).

Das Schlusswort leitete Dr. Hartmut Richter (Hauptgeschäftsführer des Baden-Württembergischen Handwerkstages), mit der Frage ein, ob die Abkürzung PE „nur“ Personalentwicklung bedeutet oder nicht umfassender als Kürzel für Persönlichkeitsentwicklung stehen sollte. Richter macht darauf aufmerksam, dass Organisationsentwicklung und Personalentwicklung in der strategischen Planung eines Unternehmens als Einheit betrachtet werden müssen. Sie „sind untrennbar miteinander verbunden“ und im weiteren Projektverlauf müsste dieses Zusammenspiel aufgegriffen werden. Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel sprach er auch die Problematik der vergleichsweise geringen Löhne im Handwerk an (20 % unter dem Industrielohn), fügte aber hinzu, dass „die Handwerkswirtschaft derzeit

nicht mehr hergibt. Es muss die Frage gestellt werden, wie wir zu größeren Spielräumen bei den Löhnen kommen.“

In Richtung Wirtschaftspolitik der Landesregierung und in Richtung Regionalpolitik ging Richter auf die regionalwirtschaftliche Diskussion um Clusterbildung und clusterorientierte Wirtschaftsförderung ein: Der Cluster-Begriff, wie er im „Berger-Gutachten“ der Landesregierung (Landesstiftung Baden-Württemberg 2000) definiert wird, greife zu kurz. Cluster umfassen bei der bisherigen Herangehensweise der Landespolitik nur die „hochtechnologischen“ Felder, wo es um Forschung und Entwicklung geht. Cluster müssen aber weiter definiert werden, weil zur Verbreitung von Technik und Innovationen eben auch Verkauf, Installation, Wartung, Reparatur der Produkte gehören. Beispielsweise müssten bei der stationären Anwendung der Brennstoffzelle und bei der Photovoltaik die Betriebe an die Produkte herangeführt werden, ein Weg bei dem landes- und regionalpolitische Initiierung und Flankierung sinnvoll sein könnten. Damit zusammenhängend müsste auch das Bewusstsein der Weiterbildung der „Skills“ der Beschäftigten gerade in diesem Kontext deutlich größer werden.

Insgesamt machte der Hauptgeschäftsführer des BWHT deutlich, dass aus Sicht des Handwerks Ansätze für die Entwicklung einer regionalen Struktur in Bezug auf Weiterbildung mit der Fokussierung auf die Spezifika der Kleinbetriebe z. B. des Handwerks notwendig sind.

6.2.3 Resümee zum Handlungsfeld *Weiterbildung und Humanressourcen*

Der mit der Herausforderung *Weiterbildung und Personalentwicklung* für das Handwerk verbundene Handlungsbedarf wird von Seiten der Handwerksorganisationen (Handwerkskammer Region Stuttgart, BWHT) erkannt und in Form von Öffentlichkeitsarbeit, Weiterbildungsangeboten und Projekten umgesetzt. Flankierende Maßnahmen zur notwendigen Herstellung von „Public Awareness“ in der Region bieten entsprechende Erweiterungen und Unterstützungsleistungen durch die Regionalpolitik und Wirtschaftsförderung. Hierzu gilt es für die Handwerksorganisationen, regionale Verbündete zu finden.

Wichtige Punkte in diesem Zusammenhang, die auch bei Gruppengesprächen im Projekt eine Rolle spielten, sind Hemmnisse und die Schaffung von Problembewusstsein für Weiterbildung im Handwerk. Handwerksspezifische Hemmnisse für betriebliche Weiterbildung hängen oftmals mit Schwierigkeiten bei der Freistel-

lung in Kleinbetrieben zusammen („Wenn in einem 4-Mann-Betrieb einer auf Weiterbildung ist, fehlen 25 % der Belegschaft“), und auch die Gefahr der Abwanderung von zuvor qualifizierten Fachkräften ist als hemmender Faktor nicht zu vernachlässigen (vgl. Kapitel 4.3.2). Eine zentrale, weiterhin zu vertiefende Frage im Handlungsfeld *Weiterbildung und Humanressourcen* ist damit: „Wie kriegen wir Handwerker dazu, die Weiterbildungsangebote anzunehmen?“ Dazu müssten „betriebsverträgliche“ Qualifizierungsmodelle entwickelt werden. Job Rotation könnte hier ein Ansatzpunkt sein. Darüber hinaus müsste aber auch über Anreize für die Beschäftigten nachgedacht werden (Aufstiegsmöglichkeiten, Lohnerhöhung, usw.). Das Problembewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung und lebenslangem Lernen ist bei Wissenschaft, Verbänden usw. längst vorhanden. Man kommt an diese höhere Ebene ran, nicht aber an die Betriebe selber. Wie kann das Problembewusstsein auf der betrieblichen Ebene gesteigert werden? Hier müsste der Nutzen für die Betriebe stärker herausgestellt werden. Dass dieser Nutzen jedoch nur bei einer Minderheit strategisch denkender Handwerker und Betriebsinhaber erkennbar wird, verschärft die Problematik: „Was sollen wir uns um Strategien kümmern, wenn die aktuellen Probleme uns erdrücken“, heißt es dazu von Seiten vieler Handwerksunternehmer.

Auch bei der Regionalpolitik ist Weiterbildung als relevanter Faktor regionaler Entwicklung anerkannt. Berufliche Weiterbildung ist jedoch nicht nur ein Faktor regionaler Entwicklung, sondern sollte zunehmend auch als Instrument der Regionalpolitik erkannt werden und sich als solches etablieren. Handlungsbedarfe und mögliche regionale Steuerungsansätze liegen in der Öffentlichkeitsarbeit und Bildungswerbung in der Region, in der Sensibilisierung für lebenslanges Lernen, in der Koordinierung des Weiterbildungsangebotes verbunden mit der Herstellung von Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt sowie in der Vernetzung der relevanten Akteure. Networking stellt in diesem Zusammenhang ohnehin eine Chance dar, die stärker genutzt werden könnte. Gerade die Gewerkschaften könnten hier mit ins Spiel kommen und gezielt ihre Multiplikatoren und Mitglieder im Handwerk für Weiterbildung sensibilisieren.

Eine besondere Rolle spielt die Weiterbildungsberatung als kontinuierliches regionales Handlungsfeld. Bisher unterliegt diese Art der Beratung in der Regel zeitlichen Befristungen bzw. Förderzyklen, z. B. den ESF-Zyklen. Weiterbildungsberatung auf regionaler Ebene stellt jedoch eine strukturpolitische Handlungsoption dar, die bisher die bisher kein kontinuierliches Handlungsfeld darstellt. Gerade hier wäre jedoch Kontinuität erforderlich, weil es lange dauert bis ein notwendiges Vertrauensverhältnis von kleinen und mittleren Betrieben zu einer Weiterbildungsbera-

tungsstelle aufgebaut ist. Insbesondere bei Handwerksbetrieben besteht ein hoher Bedarf nach einer systematischen Herangehensweise bei betrieblicher Weiterbildung, nach systematischer Personalentwicklung. Aufgrund der fehlenden Managementressourcen bei Handwerksbetrieben ist hier jedoch ein externer Impulsgeber, mit speziell auf das Handwerksklientel zugeschnittener Weiterbildungsberatung, unentbehrlich. Es stellt sich die Frage nach der Notwendigkeit einer professionellen Infrastruktur für Weiterbildungs- und Personalentwicklungsberatung in KMU, die insbesondere auch die Verknüpfung von Organisations-/Unternehmensentwicklung mit der Personalentwicklung integriert bearbeitet. Bei der Ressourcenbereitstellung bzw. der Finanzierbarkeit ist wiederum die Arbeitsverwaltung gefragt. Vor dem Hintergrund der weit verbreiteten Best Practices-Strategie des Transfers von Forschungen und Projekten ist die von Hans G. Mendius beim Werkstattgespräch im Februar 2002 vertretene Auffassung zu berücksichtigen, dass diese Förderstrategie Handwerksbetriebe kaum erreicht, weil diese keine Kapazitäten dafür haben, Best Practices zu verarbeiten und umzusetzen. Bei Handwerksbetrieben ist nach diesem Argument eine langfristig angelegte Beratungsstrategie vorzuziehen.

Ferner sollten für weitere Aktivitäten im Handlungsfeld *Weiterbildung und Humanressourcen im Handwerk* Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung, also den vier Arbeitsämtern der Region Stuttgart und dem Landesarbeitsamt, sowie der kommunalen und regionalen Wirtschaftsförderung gesucht werden. Der „umfassende Instrumentenkasten“ der Arbeitsämter würde hier vielfältige Möglichkeiten nicht nur für Arbeitslose, sondern auch für Beschäftigte bieten (z. B. durch die Möglichkeiten des Job-Aktiv-Gesetzes). Vor allem die Qualifizierung Angelernter könnte in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung den Betrieben schmackhaft gemacht werden. Gleichzeitig bestehen jedoch vielfältige Schwierigkeiten und Hemmnisse in Bezug auf eine solche Kooperation, die im Folgenden für die Region Stuttgart dargestellt werden.

Erstens stellt die regionale Ebene für die vier Arbeitsamtsbezirke der Region Stuttgart faktisch keine Handlungsebene dar. Die Möglichkeiten der Arbeitsämter sind auf die jeweiligen Bezirke beschränkt. „Überbezirkliche“, auf die gesamte Region Stuttgart bezogene Aufgaben reklamiert das Landesarbeitsamt Baden-Württemberg für sich, entsprechende regionale Initiativen von Arbeitsämtern wurden bislang nicht in Betracht gezogen. *Zweitens* behindern das Wohnortprinzip der Arbeitsverwaltung und starre Bezirksgrenzen (i. S. von nicht durchlässig für Maßnahmen) der Arbeitsämter betriebliche Maßnahmen – vor allem in einer durch sehr starke Pendlerbewegungen geprägten Region (mit 600.000 Pendlern über Kreis-

grenzen hinweg in der Region Stuttgart). Für Beschäftigte, die in Waiblingen wohnen, deren Arbeitsstätte sich aber im Kreis Ludwigsburg befindet, gibt es systembedingte Schwierigkeiten, ein vom Arbeitsamt Ludwigsburg gefördertes Qualifizierungsprojekt wahrzunehmen. *Drittens* besteht in der traditionellen Sichtweise von Arbeitsämtern der Arbeitsmarkt tendenziell aus „Problemfällen“, sprich Arbeitslosen. Für präventive Maßnahmen, wie sie auf regionaler Ebene angedacht werden müssten, wäre jedoch eine umfassendere Sicht (die auch die Weiterbildung von in Beschäftigungsverhältnissen stehenden Menschen beinhaltet) notwendig. *Viertens* ist die politische Diskussion zur Reform der Arbeitsverwaltung sehr stark von Programmen für den Niedriglohnbereich geprägt. Die Qualifizierung der „Problemgruppen“ unter den Beschäftigten und Arbeitslosen rückt damit in der öffentlichen Diskussion und in der Politik zunehmend in den Hintergrund.

6.3 Innovationen und ihre Markterschließung

6.3.1 Konzeption und Ziele des AK „Handwerk und Solartechnik“

Im Zentrum der Umsetzungsphase beim Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk* standen Chancen und Möglichkeiten des Handwerks im Bereich der neuen Energien, bzw. enger gefasst im Bereich der Zukunftsenergie Solartechnik. Von Seiten des Projektteams wurde in der ursprünglichen Planung ein Expertenworkshop zum Thema „Marktdurchdringung Solarenergie“ mit den regionalen Partnern sowie Vertretern von Solarinstitutionen und -projekten der Region vorgeschlagen. Ziel des Workshops sollte sein, die Handwerksakteure mit Vertretern von Forschungsinstituten und von bereits bestehenden Initiativen zum Thema an einen Tisch zu bekommen und nach einer Gesamtschau auf die Solarenergie-Projekte und -Initiativen der Region Stuttgart Verabredungen für eine kontinuierliche Zusammenarbeit zu treffen, die in eine gemeinsame Kommunikationsplattform münden. Darüber hinaus sollte aus Sicht der Handwerkswirtschaft das Handwerk bzw. die von einer solchen Initiative betroffenen Gewerke bei den Projekten und Initiativen im Sinne des Diffusors oder Transmissionsriemens für die Markterschließung von Innovationen besser verankert und frühzeitig eingebunden werden.

Nachdem erste Gespräche zu diesem Vorhaben stattgefunden hatten, wurden Herangehensweise und Zielsetzung modifiziert. In einem praxisbezogeneren Ansatz sollte nunmehr die Markterschließung der Solartechnik durch das Handwerk viel stärker in den Vordergrund gerückt werden, zumal auch seitens der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart ein starkes Interesse an regionalen Konzepten formuliert wurde. Neben den aus Solar-Technikfeldern und -Innovationen resultierenden Möglichkeiten sollten in erster Linie auch damit verbundene Herausforderungen für das Handwerk, z. B. bei der Weiterbildung von Meistern und Gesellen, thematisiert werden. Nach intensiven Vorgesprächen mit handlungsfeldrelevanten Akteuren wurde im September 2002 vom IMU-Institut gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart zu einem Workshop eingeladen, bei dem es darum ging, Möglichkeiten für eine regionale Initiative zur Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung neuer Energien im Anwendungsfeld Solartechnik auszuloten, Ideen für die Umsetzung zu generieren und konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Darüber hinaus wurde beim Workshop der Arbeitskreis „Handwerk und Solartechnik“ initiiert, um eine kontinuierliche Arbeitsform entstehen zu lassen. Zu diesem ersten Workshop eingeladen wurden Vertreter von Innungen und Fachverbänden (Elektro- und Informationstechnik, SHK, Dachdeckerhandwerk), Kreis-

handwerkerschaften der Region Stuttgart, Solarenergie-Zentrum Region Stuttgart, Handwerkskammer Region Stuttgart, Baden-Württembergischer Handwerkstag, Gewerkschaften (IG Metall, DGB), Wirtschaftsförderung, Verband Region Stuttgart, Energieberatungszentrum Stuttgart und des Informationszentrums Energie beim Landesgewerbeamt Baden-Württemberg.

Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung der Solartechnik

Gesprächsrunde bei der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart am 19.09.2002

Programm:

13.30 Begrüßung (Holger Haas, WRS) und Vorstellungsrunde

13.45 Einführung in die Gesprächsrunde (Jürgen Dispan, IMU-Institut) mit Diskussion

- Rahmen: Projekt „Perspektiven für das Handwerk“ des IMU-Instituts
- Handlungsfeld „Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk“
- Anwendungsfeld Solartechnik: Perspektiven für die Markterschließung durch das Handwerk – regionale Handlungsmöglichkeiten und Umsetzungsmaßnahmen

14.45 Pause

15.00 Diskussion von Handlungsmöglichkeiten und neuer Ideen für die Umsetzung

16.00 Zusammenfassung, weiteres Vorgehen

16.15 Ende

Abbildung 6-2: Programm des ersten Workshops „Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung der Solartechnik“

6.3.2 Grundlagen für eine regionale Initiative zur Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung der Solartechnik

Eine wesentliche Grundlage für die Beteiligung von Handwerksbetrieben besteht im Aufzeigen von Chancen beim Zukunftsmarkt Solartechnik, die aus der zukünftigen Marktentwicklung resultieren. Erst wenn die Wachstumspotenziale identifiziert sind und eine „Übersetzung“ in betriebliche Chancen geleistet wurde, werden Handwerksbetriebe Solartechnik als zukünftiges Geschäftsfeld akzeptieren, darauf abgestimmte Unternehmensstrategien entwickeln und auch an einer regionalen Markterschließungsinitiative aktiv partizipieren.

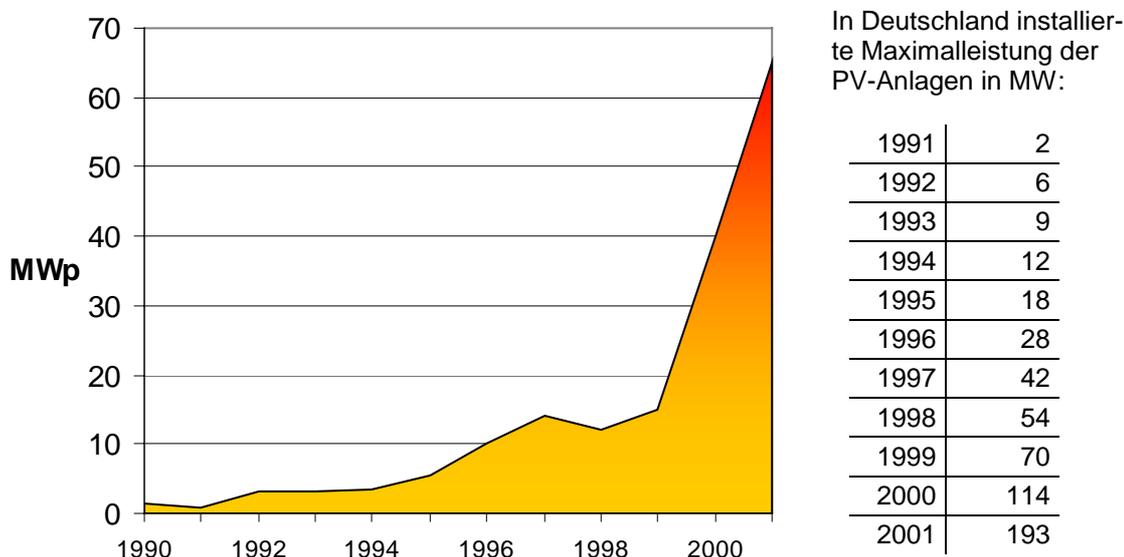


Abbildung 6-3: Photovoltaik in Deutschland: Jährlicher Zuwachs an installierter Leistung (Grafik links) und installierte Gesamtleistung (Tabelle rechts)

Quelle: WHKT 2002a: 21

Die Marktchancen zeigen sich z. B. bei Betrachtung der hohen Wachstumsraten bei der installierten Photovoltaik-Leistung seit Anfang der 1990er Jahre, insbesondere dem starken Anstieg der letzten Jahre durch die Wachstumsimpulse 100.000-Dächer-Solarstrom-Programm und Erneuerbare-Energien-Gesetz. Auch der Branchenumsatz hat sich in den letzten fünf Jahren nahezu verzehnfacht. Damit gehört die Solarindustrie zu den wachstumsstärksten Branchen in Deutschland (UVS 2002: 20). Auch in Zukunft sind Zuwächse bei der installierten Photovoltaik-

Leistung zu erwarten, nach Angaben des Bundesumweltministeriums wird sich die installierte Leistung im Zeitraum von 2001 bis 2003 auf rund 350 MW annähernd verdoppeln (BMU 2002: 9). Betrachtet man die Umsätze in den Bereichen Solarstrom und Solarwärme, so werden diese sich nach aktuellen Prognosen bis 2010 nochmals um das sechsfache steigern, wenn auch die Entwicklung des Solartechnik-Marktes derzeit etwas stockt.

„Vor dem Hintergrund eines weltweit steigenden Energiebedarfs und der Notwendigkeit des Klimaschutzes sehen wir ein hohes Wachstumspotenzial für Erneuerbare Energien“ (LBBW 2002: 17).

Gleichzeitig bestehen weiterhin Vermarktungshindernisse beim Zukunftsmarkt Solartechnik. Ausgehend von nachfrageseitigen Hemmnissen für die Vermarktung von Solartechnik werden im Folgenden die handwerksspezifischen, angebotsseitigen Vermarktungshemmnisse erläutert. Das Haupthemmnis auf Nachfrageseite, der zu hohe Preis, wird zukünftig eine immer geringere Rolle spielen. Erste Kostendegressionseffekte von rund 10 % stellten sich seit 1999 mit der breiteren Förderung auf Bundesebene bereits ein (KfW-Research 2002a). Weiterhin ist „abzusehen, dass sich mit dem Einstieg in die Massenproduktion und durch die verstärkten Anstrengungen in Forschung und Entwicklung in kurzer Zeit eine spürbare Preissenkung einstellt“ (BMU 2002a: 54). Die Shell AG prognostiziert, dass die Photovoltaik bis 2015 mit Strommarktpreisen konkurrieren kann (LBBW 2002: 40). Hauptmankos auf der Nachfrageseite sind mangelnde Informationen.

„In breiten Bevölkerungskreisen gibt es eine große Sympathie für Solarenergie, gleichzeitig ist das Wissen über die Realisierungsmöglichkeiten sehr begrenzt. Dieser Mangel an Informationen bei potenziellen Nutzern gehört zu den entscheidenden Restriktionen für den Einsatz erneuerbarer Energien. Daher ist eine Solaroffensive notwendig, die der Bevölkerung die Bedeutung und die Umsetzungsmöglichkeiten regenerativer Energien verdeutlicht und die Energie- und Fördermittelberatung intensiviert“ (Deutscher Bundestag 2002: 299).

Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk / Solartechnik als Anwendungsfeld

Vermarktungshindernisse:

Killer-Argumente auf Nachfrageseite: kein Eigentum am Dach, Preis zu hoch, zu wenig Informationen über die Technik, nicht wirtschaftlich

Informationsdefizite Nachfrageseite: Förderung, Technik, Anwendungsmöglichkeiten

Vertriebsdefizite: unzureichende Kommunikation und Information

Spezielle Vermarktungshindernisse beim Handwerk:

Kaufmännische und technische *Qualifizierungsdefizite* bei Handwerkern, wenig *Beratungskompetenz* (Fördermöglichkeiten)

Mangelnde *Aufgeschlossenheit* (strukturell konservatives Verhalten bei „konventionellen“ Handwerksbetrieben)

Passivität der Handwerksbetriebe (viele Inhaber und Beschäftigte sind zu wenig kommunikativ im Solarenergie-Markt)

Zurückhaltung bei *Kooperationen*

→ Defizite bei strategischer Unternehmensentwicklung

Abbildung 6-4: Vermarktungshindernisse für Solartechnik

Nicht nur auf der Nachfrageseite sind Informationsdefizite bei der Thematik Solartechnik vorhanden, sondern auch auf der Angebotsseite. Insbesondere bei Handwerksbetrieben herrschen oftmals mangelnde Beratungskompetenz und geringe Beratungsbereitschaft vor. Handwerker sollten zur Verbesserung ihrer Beratungsleistung z. B. die Fördermöglichkeiten kennen. Hier bestehen jedoch erhebliche Defizite bei Handwerkern: Die Bekanntheit der Förderprogramme ist gering, wie empirische Untersuchungen des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT 2000a) und der Hannover Region Solar (2000) belegen. Nach der Studie des WHKT gaben im Frühjahr 2000 rund 75 % der „energierlevanten“ Handwerksbetriebe an, nur gering oder schlecht über Förderprogramme zu rationaler Energieanwendung und regenerativen Energien informiert zu sein. Nur 1 % gab an, „sehr gut“ über Förderprogramme Bescheid zu wissen (WHKT 2000a: 27). Laut einer anderen Studie sehen auch die Hersteller von Solartechnik die obersten Prioritäten für Solarinitiativen neben der Öffentlichkeitsarbeit in der Bevölkerung bei der Fördermittel-Information für die Handwerker (Eclareon 2001). Häufig mangelt es bei Handwerkern am Informationsstand über die Innovationen und eine abwartende Haltung herrscht vor, verbunden mit Vorbehalten und Skepsis in der

Einschätzung der neuen Märkte. Insgesamt fehlen noch häufig Kenntnisse, teilweise auch die Aufgeschlossenheit dafür, neue Produkte ins Programm aufzunehmen und sie aktiv zu vermarkten (Hirschl 2001: 64). Entsprechend sind unzureichende Qualifikationen bei Handwerksmeistern und -beschäftigten festzustellen. Nicht umsonst ruft die Beilage der Handwerkszeitung „Umweltschutz-Tipps für Elektroinstallateure“ die Elektriker dazu auf: „Qualifizieren Sie sich selbst im fachgerechten Einbau und Anschluss von PV-Anlagen und informieren Sie Ihre Kunden über Einbau- und Finanzierungsmöglichkeiten.“

Mit den Informationsdefiziten und der geringen Aufgeschlossenheit hängt die Passivität vieler Handwerksbetriebe in diesem Bereich zusammen. Im Abschlussbericht der „Solar na klar-Kampagne“ heißt es dazu, dass die Fähigkeit und Motivation zum eigenständigen Solarmarketing in der Breite des Installationshandwerks unterentwickelt war und auch noch ist. Entsprechend stand bei der Kampagne auf der Angebotsseite „die Motivation des Installationshandwerks für das neue und wachstumsträchtige Geschäft ... im Vordergrund“ (Gege et al. 2002: 10). An dieser Stelle ist auf einen Mangel vieler Qualifizierungsmaßnahmen mit Handwerkern als Zielgruppe zu verweisen. Bei „Solar-na-klar“ offenbarten Rückmeldungen von Handwerksunternehmen „eine starke Techniklastigkeit bei den Herstellerschulungen für das Handwerk. Ohne die Bedeutung von Technik, Produkt- und Installationsqualität schmälern zu wollen, eine aktive Verstärkung des Solarmarketings im Handwerk durch gezielte Maßnahmen der Hersteller bietet ein bislang unzureichend ausgeschöpftes Potenzial“ (Gege et al. 2002: 44). Um jedoch die Solartechnik mit ihren besonderen Ansprüchen an Marketing und Service im Handwerk als Zukunftsgeschäft dauerhaft zu verankern, müssen Bewusstsein und Qualifikation der Handwerker für das Solarmarketing deutlich ausgeweitet werden (Siemer 2003).

Ein weiteres Manko für die Markterschließung von Innovationen ist die mangelnde Kooperationsbereitschaft vieler klassischer Handwerksbetriebe mit anderen Gewerken. Gerade bei neuen Märkten, die nicht eindeutig und komplett einem Handwerkszweig zuzuordnen sind, wäre das Angebot von Komplettleistungen sehr wichtig, um die Kunden vom Schnittstellenmanagement zu befreien.

Zusammenfassend stellen die Defizite bei der strategischen Unternehmensentwicklung – also das traditionell reaktive, nicht langfristig ausgerichtete Marktverhalten des Handwerks – eine wesentliche Innovationsbarriere für das Aufgreifen der Solartechnik durch die Masse der in Frage kommenden Handwerksbetriebe dar:

„Man wartet bis die Nachfrage da ist, bis der Kunde danach fragt, und betreibt selbst kein aktives Marketing. ... Der traditionelle Handwerksbetrieb wird scheinbar nach wie vor erst aktiv, wenn er sich fragen muss, womit er am nächsten Tag seine Leute beschäftigt.’ Langfristige strategische Unternehmensentwicklung, das vorausschauende Suchen nach künftigen Marktlücken, eine auf Stärken- und Schwächenanalysen des eigenen Betriebs aufbauende, vorausschauende Innovationsplanung – die auch in Marketingmaßnahmen investiert und dort Ideen entwickelt – ist – so legen unsere Ergebnisse nahe – in Handwerksbetrieben noch immer kaum verbreitet“ (Mendius, Weimer 1999: 62).

Die Kombination aus den dargestellten positiven Aussichten des Solarmarktes mit den bisherigen Barrieren im „traditionellen Handwerk“ sollte auch dem Gros der Handwerksbetriebe der in Frage kommenden Gewerke die Notwendigkeit neuer Unternehmens- und Marktstrategien deutlich machen. Um an der weiteren Markterschließung zu partizipieren und auf der betrieblichen Ebene neue Tätigkeitsfelder zu erschließen und zu schaffen ist unternehmerisch-strategisches Denken erforderlich. Die besten Chancen haben die Handwerksbetriebe, die frühzeitig die technischen Neuerungen aufgreifen und vermarkten.

6.3.3 Ziele der regionalen Solarinitiative

Die Umsetzungsaktivitäten beim Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk* zielten auf die Initiierung und inhaltliche Vorbereitung einer regionalen Initiative zur Stärkung des Handwerks beim Zukunftsthema Solartechnik. Ein mittelfristiges Ziel ist die Etablierung einer regionalen Solarinitiative, die bei der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart angesiedelt ist und gleichzeitig deren bestehenden Aktivitäten aufgreift. Die Initiative „Handwerk und Solartechnik“ würde dabei einen wesentlichen Baustein ausmachen. Nur über die institutionelle Ankoppelung bei der WRS kann eine kontinuierliche Vorgehensweise, die über ein „Strohfeuer“ hinausgeht, gewährleistet werden. Ebenso wichtig wie die institutionelle Absicherung ist eine breite Trägerschaft: Neben Vertretern von Handwerksorganisationen sind hierbei die Vertreter aus Wirtschaftsförderung und Energieberatung als Träger und Multiplikatoren hervorzuheben.

Der kommunalen und regionalen Politik und Wirtschaftsförderung stellen sich im Kontext einer regionalen Initiative für die Stärkung des Handwerks bei der Markt-

erschließung der Solartechnik zunächst grundsätzliche Fragen: Warum, mit welchen Zielvorstellungen soll die regionale bzw. die kommunale Ebene zur Markterschließung der Solartechnik beitragen? Was kann die Region, die regionale Wirtschaftsförderung und die Regionalpolitik zur Erschließung dieses Feldes beitragen, welche Instrumente stehen zur Verfügung bzw. können entwickelt werden?

Die Zielsetzungen einer regionalen Solarinitiative sind sehr gut mit dem regionalpolitischen Ziel einer nachhaltigen Entwicklung kompatibel, wie schon die folgende Übersicht umwelt-, wirtschafts- und beschäftigungspolitischer Ziele zeigt. Dazu kommen bewusstseinsbildende Imagefaktoren und mit dem „Solarcluster“ eine langfristig angelegte, regionalwirtschaftliche Option.

- Ökologie und Klimaschutz: Beitrag der Solarenergie zur Verringerung des Primärenergieverbrauchs und der CO₂-Emissionen.
- Arbeitsplätze: Markterschließung der Solartechnik trägt zur Beschäftigungssicherung im Installationshandwerk bei und kann zu einem Beschäftigungsimpuls bei der regionalen Solarwirtschaft/-industrie führen.
- Wirtschaft: Ankurbelung der Solarwirtschaft durch regionale Nachfrage und Stärkung der Handwerkswirtschaft durch die Unterstützung von Handwerksbetrieben bei der Solarmarkt-Erschließung.
- Innovation und Technik: Initiierung eines Technologieimpulses im Bereich des Wachstumsmarktes Solarenergie für die Region Stuttgart.
- Imagegewinn: Durch die positiv besetzte Solarenergie und das Zukunftsthema neue Energien präsentiert sich die Region innovativ nach innen und außen. Damit öffnen sich für die regionale Wirtschaftsförderung sowohl Marketingfenster nach innen (Erschließung neuer Energien für Handwerksbetriebe, Sensibilisierung der Bevölkerung und der Handwerksbeschäftigten) als auch nach außen (Außendarstellung einer innovativen Region, die ein positiv konnotiertes Zukunftsthema fördert).
- „Solarcluster“: Ein langfristig angelegtes, strategisch orientiertes Ziel der Regionalpolitik und Wirtschaftsförderung könnte in der Unterstützung der Bildung eines Solarclusters liegen. Das Thema Clusterentwicklung erscheint auf den ersten Blick vielleicht weit hergeholt – aber in der Region sind vielfältige günstige Voraussetzungen für eine Clusterbildung im Bereich solarer Technologien vorhanden, angefangen bei der Forschung über die Produktion bis hin zur Anwendung. In eine ähnliche Richtung weisen übrigens die „industriepolitischen Schlussfolgerungen der Studie des Landeswirtschaftsministeriums zur „Struktur und Entwicklung der zukünftigen Stromversorgung Baden-Württembergs“ (Arge DLR, ISI, ZSW 2002: 250-259).

6.3.4 Handlungsfelder einer regionalen Initiative zur Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung der Solartechnik

Einen Anknüpfungspunkt für regionale Handlungsfelder im Bereich neuer Energien stellt die im Jahre 1999 vom Verband Region Stuttgart vorgestellte Studie „Stand und Perspektiven Erneuerbarer Energien in der Region Stuttgart“ dar. Darin wurden Handlungsfelder identifiziert, „auf denen die Region Stuttgart aktiv werden könnte, wenn sie einen Beitrag zu einer weitergehenden Nutzung der vorhandenen Potenziale erneuerbarer Energien und damit zu einer zukünftig umwelt- und klimaverträglicheren Energieversorgung leisten will“ (VRS 1999). In der Studie werden im wesentlichen die zwei Punkte „Informationsoffensive“ und „Hotline“ als regionale Möglichkeiten genannt. Die Informationsoffensive beinhaltet eine Broschüre mit Rahmenbedingungen für erneuerbare Energien in der Region Stuttgart, einem Überblick über die Technik, über Förderungsmöglichkeiten und über die Vorgehensweise für Investoren sowie eine Darstellung von Demonstrationsanlagen. Über eine Hotline und das Internet sollten weitergehende Informationen und auch Handwerker für Solarinstallationen abgerufen werden können. Diese zwei in der Studie hervorgehobenen regionalen Handlungsfelder für die weitergehende Nutzung neuer Energien sind inzwischen um weitere Punkte zu ergänzen.

Ein wesentliches drittes Handlungsfeld besteht sicherlich in der Kooperation, der Vernetzung regionaler Akteure zu einer öffentlichkeitswirksamen Allianz für den Marktdurchbruch der Solarenergie. Ein starker Netzwerk-Charakter ist auch bei zwischenzeitlich in anderen Regionen entstandenen Initiativen wie der „Solarregion Freiburg“, der „Neue Energie-Region Rhein-Neckar“, der „Solarregion Emischer-Lippe“ und der „Hannover Region Solar“ festzustellen. In der Neue Energie-Region Rhein-Neckar wurden in einer Grundlagenstudie des Instituts für ökologische Wirtschaftsforschung verschiedene „Maßnahmenbündel“, gegliedert nach thematischen Schwerpunkten und Querschnittsaufgaben, empfohlen: Themenschwerpunkte für eine Initiative zur Förderung der erneuerbaren Energien in der Region Rhein-Neckar sind demnach die Maßnahmenbündel „Information und Vernetzung“, „Ausbildungsoffensive“, „Marketing und Sponsoring“ sowie „Forschungstransfer“. Querschnittsaufgaben sind gebündelt in „kommunale Aktivitäten“ und „regionalpolitische Aktivitäten“ (Hirschl 2001: 86-98).

Zugespißt auf eine regionale Initiative zur Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung der Solartechnik und damit auf die Zielgruppe Handwerksbetriebe rücken weitere wichtige Handlungsfelder in den Vordergrund. Diese betreffen die Aktivierung der Angebotsseite des wachsenden Marktes Solarenergie, und damit in erster Linie der Handwerker. Hier geht es um die Motivation des Installati-

onshandwerks für das neue und wachstumsträchtige Geschäft rund um Solartechnik. Die verstärkte Sensibilisierung und Aktivierung dieser Akteure für den Solarmarkt ist hier ebenso gefragt wie die Qualifizierung von Handwerksbeschäftigten und Handwerksmeistern. Weiterbildungskonzepte müssten dabei ganzheitlich angelegt sein, also neben der Vermittlung von technischem Wissen einen Schwerpunkt auf Marketing- und Beratungskompetenz legen, z. B. im Bereich Beratung zu Förderungsmöglichkeiten bis hin zum Angebot eines Komplettservices. Ein wichtiger Faktor liegt hier in der Wechselbeziehung zwischen der Beratungskompetenz eines Beschäftigten und seiner sich mit wachsender Kompetenz steigenden Motivation, die letztlich auch zu einer stärkeren Bindung an den Handwerksbetrieb führt. Die Möglichkeit, über Qualifizierung auch die Mitarbeiterpotenziale besser zu erschließen ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Aspekt.

Weiterbildung mit dem Ziel, „Solarfitness“¹¹² im Handwerk stärker in die Breite zu tragen, sollte demnach einen zentralen Baustein einer regionalen Initiative „Handwerk und Solartechnik“ ausmachen. Denn nur mit umfassend qualifizierten Handwerkern – die neben der technischen Kompetenz als unabdingbarer Voraussetzung auch Beratungs- und Marketingkompetenzen haben – lässt sich der Zukunftsmarkt Solartechnik erschließen.

6.3.5 Workshop „Handwerk und Solartechnik“ – Ergänzungen zu den im „IMU-Handwerksprojekt“ erarbeiteten Grundlagen

Die in den letzten Teilkapiteln erörterten Grundlagen, Ziele und Vorschläge für Handlungsfelder für eine regionale Solarinitiative mit der Zielgruppe „Handwerk“ wurden den Teilnehmern des Auftaktworkshops „Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung der Solartechnik“ im September 2002 vorgestellt. Dazu kam eine „vorläufige Ideensammlung“ mit Möglichkeiten dafür, was eine regionale Solarinitiative aufgreifen könnte, wie Handwerksbetriebe solarfit gemacht werden können und wie Region und regionale Wirtschaftsförderung, aber auch die anderen beim Workshop vertretenen Akteure, dazu beitragen können.

¹¹² Mit dem Begriff „Solarfitness“ wird eine Erfahrung der Esslinger Lokale-Agenda-Gruppe „Solarprofit“ aufgegriffen. Diese hatte erhebliche Probleme bei der Suche nach Handwerkern für die Umsetzung eines örtlichen Solarprojekts und musste feststellen, „dass viele Handwerker in Esslingen noch nicht so solarfit sind“ (Esslinger Zeitung vom 15.07.2002).

Die mit dem Auftaktworkshop verfolgte Initiierung eines regionalen Arbeitskreises „Handwerk und Solartechnik“ sollte dazu beitragen, ein geeignetes Instrumentarium zur Markterschließung der Neuen Energien durch das Handwerk der Region zu definieren und umsetzbar zu machen. Den Hintergrund für einen konzertierten regionalen Ansatz bilden die darin liegenden Chancen für eine effektive Öffentlichkeitsarbeit und eine Informationspolitik, die Betriebsinhaber und Handwerksbeschäftigte über für sie relevante Innovationen informiert, sie für deren Verbreitung sensibilisiert und ihnen Anstöße für den Besuch entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen gibt. Ziel des regionalen Arbeitskreises sollte sein, die „Entdeckung“ der Marktpotenziale der regenerativen Energien durch das Handwerk zu unterstützen und damit die Möglichkeiten zu eröffnen, Solartechnik stärker über das klassische Handwerk zu verkaufen.

Im Folgenden werden die Ergänzungen und weiteren Anregungen der Workshopteilnehmer zu den im Zuge des IMU-Handwerksprojekts erarbeiteten Grundlagen sowie die Ideen für das weitere Vorgehen dokumentiert. Grundsätzlich wurde betont, dass Handwerksbetriebe bezüglich der Thematik Unternehmensstrategien nicht als kleine Industriebetriebe betrachtet werden dürfen. Das Selbstverständnis der meisten Betriebsinhaber im Handwerk – eben nicht Manager, sondern Meister zu sein – und daraus resultierende reduzierte Strategiefähigkeit sollte berücksichtigt werden. Zunächst gelte es, konkrete Marktchancen aufzuzeigen und damit verbundene Notwendigkeiten für die Unternehmensentwicklung. Im zweiten Schritt dann können aus der angestrebten Unternehmensentwicklung abgeleitete Personalentwicklungsstrategien bzw. Weiterbildungsmaßnahmen konzipiert werden.

Beim Thema „Handwerk und Solartechnik“ muss es in erster Linie um praktische Hilfen gehen, wie ein Handwerker den (neuen) Markt erschließen kann, wie er sich positionieren kann. Einen wichtigen Baustein stellen dabei „Vor-Ort-Aktionen“ dar, wie z. B. bei der Solarinitiative der Kreishandwerkerschaft Rems-Murr durchgeführt. Diese erfolgreiche örtliche Initiative zeigt, dass ein langer Atem und kontinuierliches Beackern des Feldes notwendig sind, um die Flamme der anfänglichen Euphorie nicht erlöschen zu lassen. Gleichzeitig stellt diese Solarinitiative einen wichtigen Anknüpfungspunkt für regionale Aktivitäten dar. Beim Workshop wurde jedoch auch deutlich gemacht, dass derartige „Vor-Ort-Initiativen“ im Handwerk in der Regel stark vom Engagement eines aktiven (Ober-)Meister abhängig sind. Um ehrenamtliche Arbeit zu entlasten bzw. erst zu ermöglichen, wird die Überlegung in den Raum gestellt, ob ein „Neue-Energien-Förderer“ oder ein

entsprechender Auftraggeber auf Regionsebene hier nicht einen Ansatzpunkt darstellen könnte.

Zum Thema Weiterbildung wurde angemerkt, dass es ein reichhaltiges und vielfältiges Angebot im Bereich der technischen Weiterbildung gibt („Solartechnik und technische Weiterbildung ist kein Problem und der Bedarf ist abgedeckt“). Das Problem bei der Weiterbildung liegt auf der Nachfrageseite. Handwerksbetriebe sind nicht bereit, in Weiterbildung zu investieren, wenn nur wenige Anlagen im Jahr verkauft werden und sich die Investitionen in Humankapital und der Zeitaufwand nicht rechnen. Da es aber bei den Handwerksbetrieben Defizite beim (Solar-)Marketing gibt, wird das Angebot einer möglichst kostenlosen „Lean-Schulung“ vorgeschlagen, die Beratungs-know-how für diejenigen, die die Kunden beraten (Meister, Obermonteure), vermittelt.

Für das weitere Vorgehen beim Handlungsfeld „Stärkung des Handwerks bei der Markterschließung der Solartechnik“ wurden beim Workshop der „handwerklichen Solarakteure“ zahlreiche Ideen diskutiert und entwickelt, die sich zu drei thematischen Schwerpunkten zusammenfassen lassen:

- Marketing: Imagekampagne Solartechnik; Präsentation von „Mustersolarbetrieben“ des Handwerks als Vorbilder bzw. Multiplikatoren; „Solarenergie-Atlas Region Stuttgart“ als Branchenführer mit Unternehmen aus Industrie und Handwerk, Projekten, Initiativen etc. um die Potenziale der Region Stuttgart darzustellen und die Region als Solarstandort zu präsentieren.
- Qualifizierung: (1) Solar-Info-Veranstaltungen für Betriebsinhaber und Beschäftigte im Handwerk, bei denen das Ziel verfolgt wird, aus einer Marktanalyse der Solartechnik mit dem Aufzeigen von Marktchancen heraus die Notwendigkeit neuer Marktstrategien deutlich zu machen. Auf den konkreten Bedarfen aufsetzend können im zweiten Schritt entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Solartechnik und Solarmarketing für Betriebsinhaber und Beschäftigte dargestellt werden. (2) Angebot einer kompakten und kostenlosen „Lean-Schulung“ zum Thema „Solar-Beratungs-Know-how“ für Handwerker mit den Schwerpunkten Fördermittelberatung und Solarmarketing, um diejenigen, die die Kunden beraten (Meister, Obermonteure), „solarfit“ zu machen;
- Regionaler Neue Energien Förderer (analog zum Wirtschaftsförderer).

Diese und weitere Einzelbausteine könnten unter dem Dach eines Clustermanagements für ein angestrebtes bzw. entstehendes Cluster „Solartechnik in der Region Stuttgart“ zusammengefasst werden. Darunter ist eine umfassende Initiative zur Entwicklung und Stärkung eines „Sonnen-Cluster Region Stuttgart“, dessen Chancen – bezogen auf das Land – im Gutachten zur „Struktur und Entwicklung

der zukünftigen Stromversorgung Baden-Württembergs“ beschrieben sind (Arge DLR, ISI, ZSW 2002). Hierfür müssten die vorhandenen Potenziale bei Forschung und Entwicklung (z. B. Hochschulinstitute) und beim Technologietransfer (Kompetenz und Innovationszentrum Solare Technologien und Energiedienstleistungen Marbach – KISEM) im Sinne einer Netzwerkbildung eingebunden werden. Vor allem müssten jedoch Möglichkeiten gesucht werden, den regionalen Markt auf der Nachfrage- und Anbieterseite zu stärken bzw. die Markterschließung der Solartechnik von Seiten der Region zu unterstützen, z. B. durch eine Solarmarketinginitiative Region Stuttgart oder eine Kampagne „Solartechnik für alle – Region Stuttgart“.

Ein interessanter Aspekt in diesem Kontext ist die Förderpraxis des Landes Baden-Württemberg. Das Land setzt stark auf die Forschungsförderung. Im Jahr 2000 wurden Forschung und Entwicklung mit 14,2 Mio. € gefördert. Dagegen wurde die Breitenförderung mit weniger als 5 Mio. € nur in vergleichsweise geringem Umfang unterstützt. Nordrhein-Westfalen und Bayern setzten hier mit jeweils mehr als 25 Mio. € mehr als das fünffache an (Staiß 2001: 134). Nach Aussage von Wirtschaftsminister Döring wird das Land Baden-Württemberg im Feld der erneuerbaren Energien – gestützt auf die Roland-Berger-Studie „Zukunftsinvestitionen in Baden-Württemberg“ – weiterhin auf die Forschung setzen.¹¹³ Eine Aussage mit Signalwirkung und eine Positionierung der Region Stuttgart bzw. der Wirtschaftsförderung in der Region Stuttgart könnte darin bestehen – komplementär zur Forschungsförderung des Landes – die Diffusion und Markterschließung ins Blickfeld zu nehmen.

6.3.6 Exkurs: Möglichkeiten für die Clusterbildung im Bereich der Solartechnik in Baden-Württemberg

Der Exkurs zu Möglichkeiten für eine Clusterbildung im Bereich der Solartechnik greift Ergebnisse der Untersuchung „Struktur und Entwicklung der zukünftigen Stromversorgung Baden-Württembergs“ auf (Arge DLR, ISI, ZSW 2002: 250-259). Grundlagen zur Clusterentwicklung und industriepolitische Schlussfolgerungen werden aus der Sicht der vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg beauf-

¹¹³ „Angesichts der knappen Kassen muss das Land bei der Förderung erneuerbarer Energien Schwerpunkte setzen, und unser Schwerpunkt heißt Forschungsförderung“ (Pressemitteilung des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg vom 8. März 2002).

tragten Arbeitsgemeinschaft von Forschungsinstituten dargestellt. In der Anfang 2002 abgeschlossenen Untersuchung wird die einseitige Forschungsförderung des Landes kritisiert und die Bedeutung der – vom Wirtschaftsministerium abgelehnten – Breitenförderung für eine Wachstumsdynamik der regionalen Märkte hervorgehoben. Die projektrelevanten Erkenntnisse der industriepolitischen Schlussfolgerungen zur Clusterbildung im Bereich der erneuerbaren Energien aus dieser Studie „Struktur und Entwicklung der zukünftigen Stromversorgung Baden-Württembergs“ werden im Folgenden zusammengefasst.¹¹⁴

6.3.6.1 Hintergrund – Analyse der Förderpolitik des Landes und Bedeutung der Breitenförderung in Baden-Württemberg

In der Studie wird hervorgehoben, dass Forschung und Entwicklung einen traditionell hohen Stellenwert bei der Förderpolitik in Baden-Württemberg mit hohen Förderausgaben des Landes haben. Zahlreiche Erfolge sind auch beim Technologietransfer im Bereich der neuen Energietechnologien zu vermelden. Auf der anderen Seite existieren jedoch erhebliche Defizite bei der Breitenförderung der erneuerbaren Energien. Für kleine und mittlere Unternehmen (z. B. aus dem Handwerk), deren Aktionsradius gegenwärtig begrenzt ist, sind wachsende regionale Märkte jedoch entscheidend für den Aufbau neuer Geschäftsfelder. Hier spielt die Breitenförderung eine große Rolle. Diese wurde jedoch in den letzten Jahren stark zurückgefahren. Somit spiegelt sich im Gegensatz zu den technischen Entwicklungserfolgen die Dynamik des Marktwachstums der regenerativen Energien auf Bundesebene seit Mitte der 90er Jahre nicht in Baden-Württemberg wider (Arge DLR, ISI, ZSW 2002: 254).

Neben der Bundesförderung spielt bei der Marktentwicklung der regenerativen Energien auch das Engagement der jeweiligen Landesregierungen eine Rolle (politische Bedeutung, Anreize). Ganz im Gegensatz zum FuE-Bereich lassen sich für die Breitenförderung in Baden-Württemberg erhebliche Defizite feststellen. Bei den Förderausgaben je Einwohner rangiert Baden-Württemberg von allen Bundesländern auf dem vorletzten Platz.

¹¹⁴ Die Studie wurde von der Arbeitsgemeinschaft DLR (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt – Institut für Technische Thermodynamik), ISI (Fraunhofer-Institut Systemtechnik und Innovationsforschung) und ZSW (Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg) im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg erstellt. Sie wurde bisher jedoch nicht „offiziell“ vom Wirtschaftsministerium veröffentlicht.

„Die Stärken Baden-Württembergs liegen damit eindeutig im technologischen Bereich und der wissenschaftlich-industriellen Basis, eine erhebliche Schwachstelle stellt dagegen die fehlende Wachstumsdynamik entsprechender regionaler Märkte dar“ (Arge DLR, ISI, ZSW 2002: 256).

6.3.6.2 Clusterbildung

Es ist davon auszugehen, dass ein beschleunigter Ausbau des Wachstumsmarktes neue Energietechnologien positive regionalwirtschaftliche Effekte zeitigt: „Bekannt ist, dass aufgrund von z. B. Spill-over-Effekten sich typischerweise räumlich konzentrierte Cluster herausbilden, die langfristig in der entsprechenden Region verbleiben (vgl. Silicon Valley). Dies gilt insbesondere für innovative Branchen, für die eine räumliche Konzentration in der Frühphase zu höheren Kostenreduktionen führt, etwa aufgrund einer schnelleren Wissensdiffusion. Die Cluster können dabei ... auch Vorproduktproduzenten umfassen“ (Arge DLR, ISI, ZSW 2002: 256). Die wesentlichen Gründe für die Clusterbildung sind die Determinanten der Wettbewerbsfähigkeit nach Porter (1990):

- Nachfragebedingungen, insbesondere Größe und Wachstum regionaler Märkte;
- Produktionsbedingungen, insbesondere Größe des regionalen Arbeitsmarktes mit adäquat ausgebildeten Personen;
- Nähe zu in der Wertschöpfungskette up- und downstream agierenden Unternehmen;
- Unternehmensstrategien, -struktur und Wettbewerb.

Insbesondere in der Frühphase der Entwicklung einer Branche ist die Dynamik der regionalen Nachfrage von großer Bedeutung. Die regionale Nachfrage ermöglicht es den Unternehmen vor Ort, Kostensenkungen durch steigende Skalenerträge schneller zu erreichen. Die größere Nähe zu den Kunden erlaubt eine an deren Wünschen orientierte Produktentwicklung und es entsteht ein Testmarkt für Produktinnovationen. Durch diese Effekte kann die Region, in der ein Cluster entsteht, von relativ geringen regionalen Nachfrageunterschieden in der Frühphase abhängen.

„Da in Baden-Württemberg in großem Umfang anwendungsorientierte Forschung an REG-Technologien und neuen KWK-Technologien – betrieben wird, entsprechende Fachkräfte ausgebildet werden, teilweise Produkti-

onsstätten etabliert sind und Netzwerke, die Forschungseinrichtungen und Unternehmen verbinden, vorhanden sind, liegt für obige Clusterbildung eine gute Ausgangslage vor. Allerdings ist das Marktwachstum in Baden-Württemberg bisher relativ gering“ (Arge DLR, ISI, ZSW 2002: 257).

6.3.6.3 Industriepolitische Schlussfolgerungen der Studie

In Bezug auf wirtschaftliche Effekte der Breitenförderung erneuerbarer Energien zieht das Gutachten folgendes Fazit: Die Stimulierung des Absatzes von neuen Energietechnologien in Baden-Württemberg durch einen beschleunigten Umbau der Energieversorgung könnte entscheidend zum Aufwuchs eines entsprechenden Industrieclusters in Baden-Württemberg beitragen.

„Da sich viele der neuen Technologien noch im Prototypenstadium befinden oder am Beginn ihrer Markteinführung stehen, bedürfen sie auch künftig einer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Vor allem für viele KMU ist es besonders zu Beginn ihrer Aktivitäten sehr wichtig, diese Rückkopplungen von regionalen, für sie gut erreichbaren Märkten zu bekommen. Hier lassen sich jedoch zumindest für den Bereich der regenerativen Energien und der dezentralen Kraft-Wärme-Kopplung erhebliche Defizite im Land feststellen. Das relativ geringe Umsatzvolumen begrenzt die Aktivitäten der Unternehmen vielfach auf ein Nebengeschäft. Baden-Württemberg läuft deshalb Gefahr, gegenüber anderen Bundesländern und dem Ausland zurückzufallen. Eine klare Perspektive der Landesregierung zur Entwicklung der Märkte im Land, etwa in Bezug auf das Verdopplungsziel bei regenerativen Energien, und eine gezielte monetäre Flankierung über die Bundesprogramme und -gesetze hinaus ist deshalb nicht nur energie- und umweltpolitisch geboten, sondern auch industriepolitisch von großer Bedeutung“ (Arge DLR, ISI, ZSW 2002: 259).

Sicherlich sind Innovationen durch Grundlagenforschung essentiell, aber neben diesen muss auch die Kostensenkung durch Markterschließung und Massenproduktion angestrebt werden. „Um einer Innovation den Weg zu bahnen, müssen Forschung und Markteinführung Hand in Hand gehen“ (Bernreuter 2002: 56). Folglich müssten Wirtschaftsministerium und Landesregierung auf die Verzahnung und die Wechselwirkungen zwischen Forschung – Innovation – Diffusion – Markterschließung – Clusterbildung – ökonomischem Erfolg gemäß dem Motto „Forschung ohne Markt geht ins Leere“ offensichtlich verstärkt eingehen. „Wenn die

Politik vorausschauend die Weichen stellt, dann erwartet die heimische Photovoltaikindustrie auf einem in der Zukunft riesigen Weltmarkt das, was Ökonomen den ‚first mover advantage‘ nennen“ (Bernreuter 2002: 62).

6.3.7 Konzept für die regionale Wirtschaftsförderung zur Stärkung des Handwerks: „Solarenergie für alle – Region Stuttgart“

Auf Basis der Ergebnisse des Auftaktworkshops in Verbindung mit im IMU-Handwerksprojekt erarbeiteten Grundlagen und verknüpft mit den Überlegungen zur Clusterbildung im Bereich der Solartechnik wurde von der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart gemeinsam mit dem IMU-Institut ein Konzept für die Initiative „Solarenergie für alle – Region Stuttgart. Ein Projekt zur Stärkung des Handwerks“ erarbeitet, dessen Grundzüge im folgenden dokumentiert werden (IMU, WRS 2002).

Einleitend wird im Konzept darauf hingewiesen, dass erneuerbare Energien und Einspartechnologien im Energiebereich in der Region Stuttgart wirtschaftlich bereits eine bedeutende Rolle spielen. Vor diesem Hintergrund kümmert sich die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (WRS) seit ihrer Gründung um die entsprechenden Branchen. Die WRS und das IMU-Institut wollen nun gemeinsam mit Vertretern des Handwerks, dem Landesgewerbeamt, dem Energieberatungszentrum Stuttgart sowie weiteren Institutionen diese Projekt- und Produktpalette um neue Elemente ergänzen. Konkret geht es darum, den Absatz von solarthermischen und Solarstromanlagen in der Region Stuttgart zu befördern. Von diesem Projekt können in erster Linie die Handwerksbetriebe in der Region profitieren. Dabei kann auf die Erfahrungswerte von verschiedenen in der Region und den Landkreisen realisierten Maßnahmen zurückgegriffen werden (Solarwärme für alle, 100-Dächer-Programm Waiblingen, Förderprojekt des Landkreises Esslingen und andere mehr).

Wichtigstes Ziel des Projekts ist, die Zahl der in der Region Stuttgart verkauften und installierten Solaranlagen zu steigern. Dabei ist entscheidend, nicht nur auf kurzfristige Effekte zu setzen (Strohfeuer), sondern nachhaltige, auf Jahre angelegte Strukturen zu schaffen. Daneben kann das Projekt dazu beitragen, die Region Stuttgart als innovative, neuen Technologien aufgeschlossene Region zu vermarkten (Standortmarketing). Das Projekt „Solarenergie für alle – Region Stuttgart“ baut auf drei Modulen auf:

1. Marketing
2. Qualifizierung/Schulung der Handwerksbetriebe
3. Initiierung von „Leuchtturmprojekten“

Das Modul **Marketing** zielt auf die passgenaue Information und Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Aufgrund des zu erwartenden verhältnismäßig geringen Budgets müssen die Maßnahmen sehr zielgerichtet sein (sprich: die potenziellen Zielgruppen wie Bauherren und Renovierer sollen gezielt angesprochen, Streuverluste vermieden werden). Dreh- und Angelpunkt sind die Installationsbetriebe des Handwerks vor Ort. Die Maßnahmen sollen dazu führen, dass potenzielle Käufer problemlos „den richtigen Partner vor Ort“ finden und ansprechen können. In der Planung befinden sich folgende Einzelmaßnahmen:

- Anwerben von interessierten Installationsbetrieben, die bereit sind sich am Projekt „Solarenergie für alle“ zu beteiligen.
- Durchführung von Marketingmaßnahmen mit der Entwicklung eines Logos „Solarenergie für alle!“ als Markenzeichen, Großflächenplakate, Startveranstaltung, Aktionstage, Plakate in Rathäusern, Flyer mit Basisinformationen (die z. B. Bauantragsformularen der Kommunen beiliegen und damit gezielt alle „Bauwilligen“ ansprechen), Infomappen, Internetpräsentation, kontinuierliche Pressearbeit und Gewinnung von Medienpartnern, die die Aktion vor Ort unterstützen.

Ziel der Maßnahmen beim Modul **Qualifizierung und Schulung** ist es, die Meister und Monteure „solarfit“ zu machen. Die Weiterbildung muss möglichst kompakt sein. Die Teilnahme am Projekt „Solarenergie für alle – Region Stuttgart“ setzt bei den Handwerksbetrieben voraus, dass der Betriebsinhaber oder mindestens ein Mitarbeiter vorab diese oder eine vergleichbare Schulung besucht haben. Damit wäre die Voraussetzung geschaffen, „die Partner vor Ort“ mit einem Qualitätssiegel auszustatten.

- Stufe 1 Schulungsveranstaltungen: Solar-Infoveranstaltungen für Inhaber und Beschäftigte der Installationsbetriebe (sogenannte Werkstattgespräche „Solartechnik als Geschäftsfeld“). Ziel ist es, ausgehend von einer Marktanalyse der Solartechnik, die Marktchancen erkennbar zu machen und Hilfestellung bei der Entwicklung von Vermarktungsstrategien zu bieten.
- Stufe 2: Entwicklung und Durchführung einer „Lean-Schulung“ für Handwerksbetriebe zum Thema Solarberatung mit den Schwerpunkten Fördermittelberatung, Solarmarketing und Vermittlung der Technik an (interessierte) Laien (sprich die potenziellen Kunden). Die Erarbeitung von Hilfsmitteln wie Checklisten ist Bestandteil der Schulung. Für die Erstellung einer Konzeption

und die Durchführung von „Pilotschulungen“ haben sich die Vertreter des Landesgewerbeamtes bereiterklärt.

Die Initiierung und Realisierung von „**Leuchtturmprojekten**“ bzw. Pilotprojekten ist ein geeignetes Instrument, das Projekt „Solarenergie für alle – Region Stuttgart“ flankierend zu unterstützen. Denkbar wären z. B. die Installation von Solargroßanlagen auf öffentlichen Gebäuden, die Planung einer Solarsiedlung, die Verleihung eines Preises für Mustersolarbetriebe, die Durchführung einer Großveranstaltung in der Region und vieles mehr.

Voraussetzung für den Erfolg von „Solarenergie für alle – Region Stuttgart“ ist die aktive Mitwirkung der Handwerksbetriebe und deren Verbände, aber auch aller anderen am Arbeitskreis „Handwerk und Solartechnik“ beteiligten Akteure. Die Projektkoordination wird von der WRS übernommen. Mittelfristig wird die Maßnahme aber nur erfolgreich sein, wenn – wie bereits beim Auftaktworkshop vorgeschlagen – ein bei der regionalen Wirtschaftsförderung angesiedelter „Neue-Energien-Förderer“ als Kümmerer die verschiedenen Aufgaben koordinieren kann.

IMU-Institut

Konzeption „Solarenergie für alle – Region Stuttgart“

Konzept-Bausteine für regionale Wirtschaftsförderung:

- **Marketing:** Installationsbetriebe vor Ort als Dreh- und Angelpunkt (Logo, Startveranstaltung, Plakate, Flyer, Infomappen, Medienpartner)
- **Qualifizierung / Schulung der Handwerksbetriebe:** Solar-Infoveranstaltungen, Solarmarketingschulungen
- **Initiierung von „Leuchtturmprojekten“:** Solaranlagen auf öffentlichen Gebäuden, Solarsiedlung, Preis für Mustersolarbetriebe, ...
- **Neue Energien-Förderer** (mittelfristig bei WRS ansiedeln)

IMU Stuttgart, November 2002
Perspektiven im Handwerk
32

Abbildung 6-5: Bausteine des regionalen Wirtschaftsförderungskonzepts „Stärkung des Handwerks bei der Markteinführung der Solartechnik“

6.3.8 Weiteres Vorgehen des Arbeitskreises „Handwerk und Solartechnik“

Das im Kapitel 6.3.7 dokumentierte regionale Wirtschaftsförderungskonzept „Solarenergie für alle – Region Stuttgart. Ein Projekt zur Stärkung des Handwerks“ wurde Mitte November 2002 an die Mitglieder des Arbeitskreises „Handwerk und Solartechnik“ mit der Bitte um Stellungnahme verschickt. Im selben Anschreiben wurde zu einer zweiten Gesprächsrunde im Arbeitskreis eingeladen, die vorab bei einem kleinen Workshop vorbereitet wurde.

Bei diesem Vorbereitungsworkshop im Dezember 2002 waren neben dem Landesgewerbeamt, dem Baden-Württembergischen Handwerkstag sowie WRS und IMU-Institut auch zwei Vertreter der kommunalen Ebene eingebunden – der erste Landesbeamte und der Wirtschaftsförderer des Landkreises Esslingen. Diese reklamierten eine stärkere kommunale Verankerung des Projekts, weil es in den Kommunen bereits zahlreiche Ansätze gibt, also „keine reinen Dubletten fabriziert werden sollten“, und es bei dieser Art Basisarbeit auch sehr wichtig sei, über die Einbindung der örtlichen Ebene „nah dran zu sein“. Als Ergebnis wurde festgehalten, dass „Solarenergie für alle – Region Stuttgart“ keine Konkurrenz zu Aktivitäten der Kommunen sein darf, sondern vielmehr in Abstimmung mit den Gemeinden und Landkreisen versucht werden soll, die lokalen Aktivitäten zu bündeln und für diese mit einer Plattform zu bilden. Die regionale Ebene sollte sich als Dienstleister für die Multiplikatoren vor Ort verstehen. Nach Meinung der kommunalen Vertreter sollte sich die Region auf die Dinge beschränken, die vor Ort nicht bereitgestellt werden, z. B. das Konzept für die Qualifizierung der Handwerker und regionale Aktivitäten rund um das Solarmarketing. Konkreter Bedarf könnte z. B. im Angebot einer „Lean-Schulung Solar-Marketing für Handwerker“ in Zusammenarbeit mit den Innungen vor Ort liegen. Hier hat das Informationszentrum Energie des Landesgewerbeamts bereits Unterstützung signalisiert. Beim entsprechenden Konzeptbaustein „Qualifizierung“, insbesondere bei der Frage der Konzeption und pilothaften Umsetzung von „Lean-Schulungen“, sehen sich die Vertreter des Informationszentrums Energie als „Kümmerer“ für den weiteren Projektverlauf an.

Das zweite Treffen des Arbeitskreises „Handwerk und Solartechnik“ fand im Januar 2003 statt. Im Zentrum standen dabei die Diskussion des regionalen Wirtschaftsförderungskonzepts „Solarenergie für alle – Region Stuttgart. Ein Projekt zur Stärkung des Handwerks“ und die Konkretisierung der Bausteine und Umsetzungsmöglichkeiten des Projekts. Der Arbeitskreis kam überein, dass mit der Um-

setzung des Projekts nicht gewartet werden dürfe, weil die Zeichen der Zeit derzeit gut stehen. Unter anderem steht der Hausenergiebereich durch die Energieeinsparverordnung¹¹⁵ vor umfassenden Investitionen. Chancen bieten sich, wenn hier frühzeitig auch für solartechnische Anlagen sensibilisiert wird. Zudem steht die Handwerkswirtschaft derzeit stark unter Druck, nach den Erfahrungen des Vertreters einer Kreishandwerkerschaft könnte sich die derzeitige Unterauslastung positiv auf das Engagement für Weiterbildung in „Zukunftstechnologien mit Marktchancen“ auswirken („aber nur wenn die Schulung nicht durch ihren Preis abschreckt – am besten sollte sie kostenlos angeboten werden“). Es wurde verabredet, das bestehende Weiterbildungskonzepte im Bereich der Solartechnik (mit Schwerpunkt auf nichttechnischen Bildungselementen) zu sichten und unter Federführung des Landesgewerbeamts und der Fachverbände in Zusammenarbeit mit Weiterbildungsträgern ein Konzept für „Lean-Schulungen“ zu entwickeln, die möglichst an bestehende berufliche Bildungsstätten angedockt sind. Um die Handwerksbetriebe zu erreichen, soll eine praxisnahe Herangehensweise mit einer möglichst kostenlosen Kurzschulung und kompakten Begleitunterlagen gewählt werden.

Für den neben der Weiterbildung zweiten wesentlichen Projektbaustein, die Marketingmaßnahmen auf regionaler Ebene, entwickeln die Spezialisten bei der WRS ein Konzept für eine Kampagne, bei der auch die bestehenden Potenziale der lokalen Initiativen eingebunden werden sollen und das damit auch auf kommunaler Ebene stark verankert ist. Die Ergebnisse dieser konzeptionellen Phase und die Abarbeitung einer entsprechenden Checkliste durch die Mitglieder des Arbeitskreises sind als Hauptthema der dritten Sitzung des Arbeitskreises vorgesehen. Der Start dieser handwerks- und öffentlichkeitswirksamen Initiative ist für den Frühherbst 2003 anvisiert.

Rückenwind könnte dieses regionale Projekt zur Handwerksförderung im Bereich der Solartechnik auch durch Aktivitäten des Landes Baden-Württemberg bekommen. Einer gemeinsamen Erklärung der Landesregierung Baden-Württemberg und der Präsidenten der baden-württembergischen Handwerkskammern zufolge, die am 18. Dezember 2002 bei einem Treffen in der Berliner Landesvertretung verabschiedet wurde („Berliner Botschaft“), werde „das Land als Nachfrager die handwerksrelevanten Bereiche zu stärken versuchen.“ Besonderes Augen-

¹¹⁵ Verordnung über energiesparenden Wärmeschutz und energiesparende Anlagentechnik bei Gebäuden vom 16.11.2001 (Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 59, S. 3085ff).

merk aus Sicht der Handwerksförderungsinitiative „Solarenergie für alle“ gilt der zwölfte Maßnahme der „Berliner Botschaft“:

„Die Landesregierung wird ihre wirtschaftsrelevanten Institutionen und Aktivitäten auf ihre Handwerksrelevanz überprüfen. Wo neue Technologien entwickelt werden, sind die Anwendungsvoraussetzungen für das Handwerk im Auge zu behalten, um damit eine breite Umsetzung im Markt sicherzustellen.“¹¹⁶

Hier sollte, obwohl es sicherlich nicht der ursprünglichen Intention entspricht (vgl. Kapitel 6.3.6 mit dem Exkurs zur Clusterbildung im Bereich der Solartechnik in Baden-Württemberg), auch an die Rolle öffentlicher Investitionen zur Stimulierung der Markteinführung von Zukunftsenergien durch das Handwerk (z. B. Photovoltaik auf öffentlichen Gebäuden) gedacht werden.

6.4 Transfer von Projektergebnissen

Bei der umsetzungsorientierten Phase des Projekts *Regionale Strukturen und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk* wurde neben den entsprechenden Aktivitäten in der Region Stuttgart auch der „Wissenstransfer“ von Ergebnissen in die weiteren untersuchten Regionen verfolgt.¹¹⁷ Für die Handwerkskammerbezirke Mannheim und Reutlingen bzw. die Regionen Unterer Neckar und Neckar-Alb war in der ursprünglichen Projektplanung jeweils ein „Auftaktworkshop“ als Einstieg in einen handwerksbezogenen strukturpolitischen Dialog auf regionaler Ebene vorgesehen. Nach den ersten Gesprächen mit Vertretern von Handwerksorganisationen, Gewerkschaften und Regionalpolitik in diesen Regionen im Zuge der Expertengespräche erschien es jedoch sinnvoller, einen Erfahrungsaustausch zu Prozessen und Ergebnissen der Umsetzungsphase in der Region Stuttgart anzustreben. Damit wurden die Ziele verfolgt, die Handwerksakteure zu gemeinsamen Aktivitäten mit regionaler Wirtschaftsförderung und Regionalpolitik zu motivieren und

¹¹⁶ Pressemeldung „Treffen mit Handwerkskammer-Präsidenten in Berlin“ des Landes Baden-Württemberg vom 19.12.2002.

¹¹⁷ Der Transfer von Ergebnissen gehört bei Projekten zur regionalen Strukturpolitik zu den wichtigen Elementen des Forschungsprofils der Hans-Böckler-Stiftung (HBS 2000: 5).

gleichzeitig das Handwerk bei der Wirtschaftsförderung stärker ins Blickfeld zu rücken.

Neben dem Erfahrungsaustausch in den Regionen Neckar-Alb und Unterer Neckar und über den Transfer im Rahmen der Umsetzungsaktivitäten in der Region Stuttgart (Kapitel 6.1) hinausgehend gab es im Rahmen des Projekts noch weitere Aktivitäten des „Wissenstransfers“. Zu nennen sind hier in erster Linie Vorträge und Diskussionen bei Handwerksausschüssen der IG Metall und des DGB auf Landesebene und vor Ort: Beim DGB-Landesbezirkshandwerksausschuss wurden die Projektergebnisse den Arbeitnehmer-Vizepräsidenten der Handwerkskammern Baden-Württembergs vorgestellt, beim Bezirkshandwerksausschuss der IG Metall diskutierten zahlreiche Delegierte aus Betrieben und Verwaltungsstellen das Projekt, bei der Branchenkonferenz „Kfz-Handwerke in der Region Stuttgart“ wurden dem Netzwerk aus betrieblichen Interessenvertretern auf das Kfz-Gewerbe bezogene Ergebnisse präsentiert.

6.4.1 Hemmnisse für den Wissenstransfer in andere Regionen

Aktivitäten des Transfers von Erkenntnissen, Erfahrungen, Prozessen und Instrumenten in andere Regionen sind bei regionalpolitischen Projekten sehr voraussetzungsvoll. Den unterschiedlichen Bedingungen – je nach Region und Zeit – entsprechend, können vielfältige Hemmfaktoren entstehen und Fallstricke in den Weg gelegt werden. Diese Restriktionen für den geplanten Erfahrungsaustausch werden in den folgenden Abschnitten näher analysiert. Ein Hauptfaktor für die Schwierigkeiten des die Region als politische Ebene betreffenden „Wissenstransfer“ liegt zumindest in Baden-Württemberg darin begründet, dass der Aufgabenkatalog der Regionalverbände – bis auf den der per Landesgesetz gestärkten Region Stuttgart – sehr begrenzt ist.¹¹⁸ Zudem ist die regionale Ebene vielerorts schon aufgrund eingeschränkter personeller Ressourcen über ihre wenigen Pflichtaufgaben hinaus kaum handlungsfähig, z. B. was den Bereich der regionalen Wirtschaftsförderung betrifft.

¹¹⁸ Die klassischen Aufgaben der Regionalverbände in Baden-Württemberg beschränkt sich auf wenige Kompetenzen, deren Zentrum die Regionalplanung ausmacht. Der einzige Regionalverband mit erweiterten Kompetenzen und größerem politischen Gewicht in Baden-Württemberg ist der Verband Region Stuttgart (Dispan 2002).

Insgesamt waren die den Erfahrungsaustausch in beiden Regionen hemmenden Restriktionen sehr vielfältig. Ein Hemmnis mit lange zurückreichenden Wurzeln ist der traditionelle Widerstand der baden-württembergischen Regionen gegenüber allem, „was aus Stuttgart kommt“ – ein klassisches Zentrum-Peripherie-Problem. Im badischen Landesteil lässt sich dieser oft unterschätzte, nichtsdestotrotz gewichtige landespolitische Faktor plakativ mit dem Begriff „Badenfrage“ umschreiben.¹¹⁹ Doch selbst im württembergischen Landesteil werden laut dem der Heimattümelei völlig unverdächtigen Kulturwissenschaftler Hermann Bausinger in den Regionen „Eigenart und Eigen-Sinn betont. ... Das Moment der Opposition gegen Stuttgart“ (Bausinger 1996: 24) spielt in Württemberg – vor allem an den Peripherien – eine große Rolle. In der Region Neckar-Alb in direkter Nachbarschaft zur Region Stuttgart kommt die Furcht vor Expansionsgelüsten der mächtigeren Zentralregion hinzu – zumindest reagieren die regionalen Entscheidungsträger wie z. B. der IHK-Präsident sehr sensibel auf kleinste Andeutungen in dieser Richtung.

Weitere, vielleicht wichtigere Hemmnisfaktoren für regionale Handlungsansätze sind die im Bewusstsein vieler Akteure nicht vorhandene regionale Politikebene und das fehlende regionalpolitische Subjekt. Am Beispiel der Region Neckar-Alb lässt sich diese bewusst überspitzt formulierte These verdeutlichen: Die regionale Politikebene besteht aus einem kommunal verfassten Regionalverband mit wenig Kompetenzen und geringer Durchsetzungsmacht. Der Sitz des Regionalverbands Neckar-Alb in Mössingen liegt im Schatten des gemeinsamen Oberzentrums Reutlingen/Tübingen und damit abseits der wichtigen regionalen Entscheidungsträger. Verschärfend kommt in der Region Neckar-Alb ein Konkurrenzkampf zwischen Landkreisen und der Region hinzu, bei dem die Region (bzw. der Regionalverband) eine strukturell schwächere Position hat. Regionale Strukturpolitik und regionale Wirtschaftsförderung sind in der Region nicht institutionalisiert und haben kaum Profil oder existieren nicht. Das ist mit eine Ursache dafür, dass die wichtigen Politik- und Wirtschaftsakteure kaum regionale Ansatzpunkte sehen. Die regionale Politikebene wird nicht als handlungsrelevant angesehen. Einen Hemmfaktor speziell für regionale Initiativen der Handwerkskammer Reutlingen stellt der von der Raumordnungsregion abweichende Regionszuschnitt des Handwerkskammerbezirks dar. Dieser umfasst nicht nur die Region Neckar-Alb, sondern

¹¹⁹ Die im Landtag Baden-Württemberg und in der gesamten Landespolitik eine Rolle spielende „Badenfrage“ ist die „nach der gebührenden Berücksichtigung des westlichen Landesteils in ö-

auch jeweils einen Landkreis der Region Nordschwarzwald (Freudenstadt) und der Region Bodensee-Oberschwaben (Sigmaringen). Die Handwerkskammer schaltet sich auf regionaler Ebene nach eigenen Angaben und nach Angaben des Regionalverbands zwar regelmäßig ein, die Gespräche mit den Akteuren zeigten aber auch, dass eine Unklarheit darüber besteht, was regionale Politik bringen kann und welche Aufgaben die bestehende regionale Ebene in Form des Regionalverbands erfüllt („die haben doch sowieso nur mit Flächennutzungsplänen zu tun“). Auch das im wesentlichen von der IHK getragene Regionalforum Neckar-Alb (getragene Standortinitiative Neckar-Alb) ist bei Handwerksorganisationen weitgehend unbekannt und wird als nicht handwerksrelevant angesehen („eher was für High-Tech-Branchen und die Industrie“).

6.4.2 Regionaler Erfahrungsaustausch

In der Region Reutlingen / Neckar-Alb konnte auf Basis der Expertengespräche in der analytischen Phase des Projekts kein direkter Träger für einen Erfahrungsaustausch vor Ort gefunden werden. Weder auf Seiten der Gewerkschaften noch bei der regionalen Politik ergaben sich Ansatzpunkte. Somit beschränkte sich der anvisierte Erfahrungsaustausch zunächst auf ein Gespräch bei der Handwerkskammer Reutlingen. Beim Gespräch wurden zunächst regionale Spezifika der Handwerkswirtschaft erörtert, dann standen die Herangehensweise und die Umsetzungserfahrungen beim Handlungsfeld *Innovationen und ihre Markterschließung durch das Handwerk* in Verbindung mit den Themen Aus- und Weiterbildung im Zentrum. Da die Thematik Handwerk und erneuerbare Energien immer wieder innerhalb der Handwerkskammer Reutlingen diskutiert wird, sollen Möglichkeiten einer regionalen Initiative im Bereich der erneuerbaren Energien überprüft werden. Jedoch stehen einem größeren Engagement der Handwerkskammer in diesem Bereich die personellen Kapazitätsengpässe entgegen und auch die in den Augen der Handwerkskammer fehlende Relevanz der Handlungsebene Region. Zum Abschluss wurde ein kontinuierlicher Informationsaustausch vereinbart und dass bei einer passenden Gelegenheit, z. B. bei einer Veranstaltung der Handwerkskammer Reutlingen zum Thema Solartechnik, ein Erfahrungsaustausch in einem etwas größeren Rahmen anvisiert wird.

konomischen und sozialen Belangen und dem personellen Proporz in einflussreichen Positionen“ (Bausinger 1996: 39).

Der Erfahrungsaustausch in der Region Unterer Neckar stand zunächst unter besseren Vorzeichen als in der Region Neckar-Alb. In Mannheim existiert eine etwas engere, themenbezogene Zusammenarbeit der Handwerkskammer mit dem Raumordnungsverband, der jedoch auch bei regionaler Wirtschaftsförderung und regionalem Standortmarketing kräftiger mitmischte als der Regionalverband Neckar-Alb. Darüber hinaus war bei den Akteuren in der Region Unterer Neckar auch ein stärkerer Bezug zum zentralen Umsetzungsthema des IMU-Handwerksprojekts zu vermuten, weil in der Region Ambitionen für die Profilierung als „Neue Energie-Region Rhein-Neckar“ bestehen.¹²⁰ An der entsprechenden Initiative sind sowohl der Raumordnungsverband als auch die Handwerkskammer beteiligt. Jedoch stellte sich heraus, dass die Initiative nach einem vielversprechenden Auftakt derzeit aus verschiedenen Gründen nur auf kleiner Flamme kocht. So haben beide Protagonisten der „Neue Energie-Region“ die regionale Bühne verlassen, die kommunale Finanznot führt dazu, dass das Thema „Neue Energien“ bei den Kommunen der Region derzeit nicht angesagt ist und es besteht darüber hinaus eine regionale Konkurrenzsituation mit der von der „Initiative für Beschäftigung“ gegründeten Energieeffizienzagentur.¹²¹

So war zunächst ein Erfahrungsaustausch mit Vertretern des Raumordnungsverbands Rhein-Neckar und der Handwerkskammer Mannheim geplant und terminiert. Leider mussten die zwei Vertreter der Handwerkskammer kurzfristig absagen – so dass ähnlich wie im Falle Reutlingen lediglich ein bilateraler Erfahrungsaustausch möglich war. Beim Gespräch wurden dann neben der Diskussion der Handlungsfelder und Umsetzungserfahrungen in der Region Stuttgart auch die bisherigen Umsetzungsschritte der „Neue Energie-Region Rhein-Neckar“ thematisiert: Bei einer Veranstaltung mit rund 45 hochrangigen kommunalen Vertretern („Bürgermeisterrunde“) bei der Messe „Umwelt 2002“ in Ludwigshafen wurden die Handlungsempfehlungen und mögliche Maßnahmen der grundlegenden Studie diskutiert. In Vorbereitung ist eine Absichtserklärung der Kommunen, in der verschiedene Ziele festgelegt sind, wie z. B. eine bestimmte Solarzellen- oder Kollektorenfläche je Einwohner. Vorreiter dieser Absichtserklärung ist die Stadt Heidelberg, die auch aktiv versucht, weitere Kommunen zu gewinnen. Nicht zuletzt we-

¹²⁰ Zur Vorbereitung der „Neue Energie-Region Rhein-Neckar“ wurde vom IÖW eine Studie mit Bestandsaufnahmen, Potenzial- und Hemmnisanalysen sowie Strategieempfehlungen erstellt (Hirschl 2001).

¹²¹ Wobei eine vordergründig sinnvolle Kooperation von Trägern öffentlicher Belange mit der Agentur wegen mangelnder Unabhängigkeit und Neutralität schwierig ist, weil diese hauptsächlich von der BASF und dem Dämmmaterialhersteller ISOVER finanziert wird.

gen „Nachahm“-Effekten („wenn die was machen müssen wir auch was tun“) bekunden inzwischen weitere Groß- und Mittelstädte der Region ihre Teilnahme. Weitere Diskussionspunkte bildeten die bereits erwähnten aktuellen Umsetzungsschwierigkeiten für die „Neue Energie-Region Rhein-Neckar“ und – nicht zuletzt – Möglichkeiten einer besseren Berücksichtigung von Handwerksbelangen bzw. von Handwerksbetrieben bei der Initiative.

Eine Chance für ein neuerliches „Nach-vorne-Rücken“ der „Neue Energien-Region Rhein-Neckar“ auf der regionalen Agenda könnte es möglicherweise sein, wenn in der Region Stuttgart das Thema „Solarregion“ vorangetrieben wird. Hier könnten die schon bei der kommunalen Ebene beobachteten Nachahmefekte die Region Unterer Neckar durchaus dazu bewegen, das Thema neue Energien wieder aktiver aufzugreifen und sich wieder stärker zu profilieren. Von Seiten des Vertreters des Raumordnungsverbands wurde signalisiert, dass die handlungsfeldbezogenen Ergebnisse des IMU-Handwerksprojekts dann mit einfließen könnten und z. B. bei einer entsprechenden Veranstaltung eingebettet und präsentiert werden.

7. Anhang

Anhang 1: Presseartikel zur Fachtagung „Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk“ bei der Handwerkskammer Region Stuttgart am 22.02.2002.

Anhang 2: Verband Region Stuttgart: „Photovoltaik-Technologie in der Solarregion“ – Sitzungsvorlage Nr. 142/2002. Ausschuss für Wirtschaft, Infrastruktur und Verwaltung am 27.11.2002 und am 5.02.2003.

Dilemma: Trotz Arbeitslosigkeit kein Personal

Personalentwicklung kann Fachkräftemangel mindern

sm. Der Fachkräftemangel im Handwerk wird noch größer. Zu dieser Feststellung kam eine Fachtagung zum Thema „Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk“. Fast 40 Experten aus Betrieben, Verwaltung, Gewerkschaften und Wissenschaft haben bei der Handwerkskammer Region Stuttgart unter Leitung des IMU-Institutes über Chancen und Lösungsansätze diskutiert.

Claus Munkwitz, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Region Stuttgart, betonte dabei die Bedeutung qualifizierter Fachkräfte für ein zukunftsfähiges Handwerk. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird sich der Fachkräftemangel noch weiter verschärfen. Die aktuelle Situation brachte Peter Steinle von der Beratungsgesellschaft BWHM des Baden-Württembergischen Handwerkstags auf den Punkt: Trotz mehr als 4 Millionen Arbeitsloser finden die Handwerksunternehmen kaum qualifiziertes Personal. Hinzu kommen immer mehr Lehrstellen, für die sich keine geeigneten Bewerber finden. Die Teilnehmer der Fachtagung stellten mit großer Übereinstimmung fest, dass dies eine der großen Herausforderungen des Handwerks darstellt.

Dr. Hans Gerhard Mendius vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. aus München berichtete über eine Untersuchung, die die Bedeutung der Weiterbildung bestätigte. Allerdings zeigt die Umfrage auch, so Mendius, dass sowohl bei den Arbeitgebern, als auch bei den Arbeitnehmern noch erhebliche Vorbehalte vorhanden sind. Diese Problematik konnte die Personalreferentin der Firma DuPont Deutschland, Sylvia Fritze, bestätigen. Als ehemalige Mitarbeiterin der Handwerkskammer und Verantwortliche für das Projekt „Weiterbildungs- und Personalberatung für kleine und mittelständische Unternehmen“ hat sie dies hautnah miterlebt. Aus ihrer Sicht war die Akquisition interessierter Unternehmer der schwierigste Teil des Projektes. Fritze stellte fest, dass in vielen Betrieben die Personalentwicklung „nebenher“ läuft und keinen zentralen Bestandteil der Unternehmensführung darstellt.

Der Leiter des Kooperationsprojektes „Kompass“ von IG-Metall und Südwestmetall, Hermann Novak, beklagte die häufig fehlende strategische Ausrichtung von Qualifizierungsmaßnahmen. Zudem seien diese Maßnahmen meist zu eng an die aktuelle Tätigkeit gebunden. Dadurch bestehe die Gefahr, dass auch langjährig tätige Fachkräfte zu den Verlierern des Strukturwandels werden.

Wie wichtig die Qualifizierung ist, zeigen Erfahrungen aus beim Projekt „Marketing-Offensive Handwerk“. „Das beste Marketingkonzept ist nur so gut ist wie die Mitarbeiter, die es umsetzen“, berichtete Peter Steinle. Der Zeitdruck im Alltagsgeschäft, der oft für die mangelnde Weiterbildungsbereitschaft verantwortlich ist, könnte nach Meinung von Steinle durch flexiblere Lernformen über das Internet und den Einsatz von Multimedia gelindert werden.

Abbildung 7-1: Presseartikel zur Fachtagung „Weiterbildung und Personalentwicklung im Handwerk“ bei der Handwerkskammer Region Stuttgart am 22.02.2002

Quelle: Deutsche Handwerkszeitung, Regionalseiten Handwerkskammer Region Stuttgart

Sitzungsvorlage Nr. 142/2002

Ausschuss für Wirtschaft, Infrastruktur und Verwaltung
am 27.11.02 und am 05.02.2003

zur Kenntnisnahme
- Öffentliche Sitzung -



22.01.03/ WIV14202

Photovoltaik – Technologie in der Solarregion/Energetechnische Leitlinien für Kommunen (Antrag Bündnis90/DIE GRÜNEN vom 25.04.02)

Sachvortrag**zu Ziffer 1 des Antrags**

Bericht über die Informationsoffensive Regenerative Energien sowie über den Entwicklungsstand „Energetechnische Leitlinien zur kommunalen Bauleitplanung und Projektentwicklung“.

Informationsoffensive

Die erneuerbaren Energien sowie Technologien zur Energieeinsparung spielen in Baden-Württemberg und besonders in der Region Stuttgart wirtschaftlich eine bedeutende Rolle. Technologisch zählen Region und Land weltweit sicher zu den bedeutendsten Standorten. Vor diesem Hintergrund kümmert sich die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (WRS) seit ihrer Gründung um diese Branche und wird auch zukünftig auf hohem Niveau Maßnahmen initiieren und realisieren.

Zu den wichtigsten Aktivitäten der WRS zählen:

- Die Initiierung der Kongressmesse „erneuerbare energien“ in Böblingen, die 2003 nun bereits zum 6. Mal stattfinden wird und die mit Freiburg und Berlin zu den drei großen Veranstaltungen dieser Art in Deutschland zählt.
- Die Initiierung und Unterstützung des Kompetenzzentrums Solare Technologien in Marbach.
- Die Realisierung des Projekts „Solarwärme für alle!“
- Die Herausgabe des Branchenatlas Zukunftsenergien (gedruckt und im Internet) mit 150 Einträgen. Im Jahre 2002 haben wir die Anregungen aus Wirtschafts- und Planungsausschuss aufgegriffen und den Internet-B Branchenatlas weiter entwickelt von einer reinen Expertenseite hin zu einem Angebot mit hohem Nutzen für Privatpersonen. So sind dort seit kurzem eine Fördermitteldatenbank sowie 300 Einträge von Installationsbetrieben gegliedert nach Landkreisen und Kommunen zu finden.
- Alle Aktivitäten rund um die Brennstoffzelle.
- Eine kontinuierliche Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.
- Geplantes Projekt zur Unterstützung des örtlichen Handwerks (siehe unter Ziffer 4).

Entwicklung „Energetechnischer Leitlinien“ für Kommunen

Die Anwendung regenerativer Energien entspricht der regionalplanerischen Zielsetzung nach schonendem Umgang mit den natürlichen Ressourcen in besonderem Maße und ist damit zu begrüßen. Die konkrete Umsetzung und Anwendung regenerativer Energien hat durch die jeweiligen Bauherren zu geschehen und kann in gewissem Maße im Rahmen der kommunalen Bauleitplanung vorgegeben werden. Eine Empfehlung energetechnischer Leitlinien für Kommunen ist planerisch äußerst diffizil und in der Regionalplanung nicht vorgesehen.

Ziffer 2 des Antrags**Veranstaltung eines Photovoltaik-Kongresses**

Am Rande der bereits genannten Fach- und Kongressmesse „erneuerbare energien“ in Böblingen finden jedes Jahr 6-8 begleitende Fachkongresse mit insgesamt mehreren hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu allen Themen rund um die erneuerbaren Energien statt. Eine Stärkung des Kongressteils der Böblinger Veranstaltung scheint der WRS erfolgversprechender als einen neuen, nicht eingeführten Kongress zu veranstalten, zumal die WRS dadurch in Konkurrenz treten würde zu vergleichbaren Veranstaltungen anderer Veranstalter wie der Architektenkammer, den Universitäten und Fachhochschulen. Die WRS wird im ersten Quartal 2003 in Kooperation mit dem Veranstalter ein Konzept zur Stärkung des Kongressteils der „erneuerbaren energien“ entwerfen.

Ziffer 3 des Antrags**Bericht über das Projekt „Solarstrom für alle“**

Das Konzept für das Projekt „Solarstrom für alle“ wurde erarbeitet, konnte aber in den Jahren 2000 und 2001 nicht umgesetzt werden. Aufgrund der sehr guten Förderlandschaft (Erneuerbare-Energien-Gesetz und 100.000-Dächer-Programm) war eine außerordentlich hohe Nachfrage nach Photovoltaikanlagen festzustellen. Dies führte einerseits zu teilweise nicht zumutbaren Wartezeiten für die Kunden und andererseits zu einem starken Anstieg der Preise. In diesem Marktumfeld wäre das Projekt verpufft und möglicherweise sogar von Nachteil gewesen. Im Jahr 2002 hat sich die Situation allerdings geändert, die Nachfrage ist zurückgegangen, die WRS wird darauf reagieren (siehe unter Ziffer 4).

Ziffer 4 des Antrags**„Standortinitiative Photovoltaik“**

1. Im Rahmen des vom IMU-Institut durchgeführten Projekts „Regionale Struktureffekte und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk“ entwickelt die WRS derzeit Maßnahmen zur Förderung der Solarenergie in der Region Stuttgart. Konkret geht es darum, den Absatz von solarthermischen und Solarstromanlagen in der Region Stuttgart zu erhöhen. Davon werden in erster Linie die Handwerksbetriebe in der Region profitieren. Bei einem WRS und IMU-Workshop am 19.09., an dem neben Vertretern der Handwerkskammern (Region, Landkreise), der Fachverbände, Innungen, der Gewerkschaft, des Landesgewerbeamts auch der Präsident des Baden-Württembergischen Handwerkstags teilgenommen hat, wurden die Eckpunkte festgelegt. Das Projekt wird aufgebaut aus drei Modulen: Marketingmaßnahmen, Schulung und Qualifizierungsmaßnahmen der Handwerksbetriebe und Initiierung und Realisierung von Pilotprojekten. Im nächsten Schritt wird der bereits erstellte Projektplan mit den oben genannten Akteuren konkretisiert und beschlossen. Die WRS wird anbieten, die Projektkoordination durchzuführen.
2. Über die Solartechnologie hinaus arbeitet die WRS in enger Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum KISEM in Marbach an einem Konzept zur Unterstützung der Förderung der Biomassenutzung.

Beschlussantrag: Kenntnisnahme

Abbildung 7-2: Verband Region Stuttgart: „Photovoltaik-Technologie in der Solarregion“ – Sitzungsvorlage Nr. 142/2002 des Regionalparlaments

Quelle: Verband Region Stuttgart

8. Literaturverzeichnis

8.1 Datenquellen für statistische Auswertungen

- BLfSD – Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (1996): Das Handwerk in Bayern. Teil I. München (= Beiträge zur Statistik Bayerns, Heft 503).
- BLfSD – Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (1997): Das Handwerk in Bayern. Teil II. München (= Beiträge zur Statistik Bayerns, Heft 504).
- BWHT – Baden-Württembergischer Handwerkstag (fortlaufend): Konjunkturbericht für das Handwerk in Baden-Württemberg (vierteljährlich). Stuttgart.
- BWHT-Datenbank (2001): Handwerk in Baden-Württemberg. Ein Bild in Zahlen. Handwerksstatistik des Baden-Württembergischen Handwerkstags (CD-ROM). Stuttgart.
- HwK Mannheim – Handwerkskammer Mannheim (fortlaufend): Presseinformationen zur Konjunkturmfrage (vierteljährlich). Mannheim.
- HwK München – Handwerkskammer für München und Oberbayern (fortlaufend): Konjunkturberichte (vierteljährlich). München.
- HwK Region Stuttgart – Handwerkskammer Region Stuttgart (fortlaufend): Konjunkturberichte (vierteljährlich). Stuttgart.
- HwK Reutlingen – Handwerkskammer Reutlingen (fortlaufend): Pressemitteilungen zur Konjunkturmfrage (vierteljährlich). Reutlingen.
- LAA – Landesarbeitsamt Baden-Württemberg (fortlaufend): Statistische Übersichten – Arbeitsmarkt. Stuttgart.
- LAA – Landesarbeitsamt Baden-Württemberg (fortlaufend): Statistische Übersichten – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Stuttgart.
- SfH-Datensatz (2001): Handwerkskennziffern der Handwerkszählung 1995 in den Kreisen Baden-Württembergs und Bayerns nach Handwerksgruppen. MS-Excel-Dateien des Seminars für Handwerkswesen an der Universität Göttingen. Göttingen.
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (1978): Das Handwerk 1977. Stuttgart (= Statistik von Baden-Württemberg, Band 252).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (1996): Handwerkszählung 1995. Landesergebnisse der Handwerkszählung. Stuttgart (= Statistische Berichte Baden-Württemberg, Handwerk).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (1997): Das Handwerk 1995. Stuttgart (= Statistik von Baden-Württemberg, Band 521).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (1997a): Handwerkszählung 1995. Landes- und Regionalergebnisse der Handwerkszählung. Stuttgart (= Statistische Berichte Baden-Württemberg, Handwerk).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (1997b): Zählung im handwerksähnlichen Gewerbe 1996. Landes- und Regionalergebnisse. Stuttgart (= Statistische Berichte Baden-Württemberg, Handwerk).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (1996): Die Region Unterer Neckar und ihre Stadt- und Landkreise. Stuttgart (Materialien und Berichte, Bd. 7).

- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2002): Die Region Neckar-Alb und ihre Landkreise. Stuttgart (Materialien und Berichte, Bd. 15).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (fortlaufend): Bruttoinlandsprodukt und Erwerbstätige. Stuttgart (= Statistische Berichte Baden-Württemberg, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, P I 1).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (fortlaufend): Das Handwerk in Baden-Württemberg (vierteljährliche Handwerksberichterstattung). Stuttgart (= Statistische Berichte Baden-Württemberg, Handwerk, E V 1).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (fortlaufend): Durchschnittliche Arbeitszeiten und Verdienste der Arbeiter im Handwerk in Baden-Württemberg (jährlich). Stuttgart (= Statistische Berichte Baden-Württemberg, Löhne und Gehälter, N I 2).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (fortlaufend): Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden in Baden-Württemberg (jährlich). Stuttgart (= Statistische Berichte Baden-Württemberg, Produzierendes Gewerbe, E I 1).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (fortlaufend): Verbraucherpreisindex für Baden-Württemberg. Stuttgart (= Statistische Berichte Baden-Württemberg, Preise, M I 2).
- StaLA – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg: Verschiedene Statistiken und Pressemeldungen, abgerufen von der Homepage des Statistischen Landesamts (www.statistik.baden-wuerttemberg.de).
- StBA – Statistisches Bundesamt (1996): Ergebnisse der Handwerkszählung vom 31. März 1995. Diskettenpaket mit methodischen Erläuterungen und Datensätzen. Wiesbaden.
- StBA – Statistisches Bundesamt (1996a): Produzierendes Gewerbe. Handwerkszählung vom 31. März 1995. Fachserie 4, Heft 1, Ergebnisse für Unternehmen und Nebenbetriebe nach Gewerbebezweigen. Wiesbaden.
- StBA – Statistisches Bundesamt (1996b): Produzierendes Gewerbe. Handwerkszählung vom 31. März 1995. Fachserie 4, Heft 2, Ergebnisse für Unternehmen und Nebenbetriebe nach Gewerbebezweigen. Wiesbaden.
- StBA – Statistisches Bundesamt (1996c): Produzierendes Gewerbe. Handwerkszählung vom 31. März 1995. Fachserie 4, Heft 3, Ergebnisse für Unternehmen und Nebenbetriebe nach ausgewählten Wirtschaftszweigen. Wiesbaden.
- StBA – Statistisches Bundesamt (1997): Zählung im handwerksähnlichen Gewerbe am 31. März 1996. Diskette mit Erläuterungen und Datensätzen. Wiesbaden.
- StBA – Statistisches Bundesamt (2000): Klassifikation der Wirtschaftszweige mit Erläuterungen. Ausgabe 1993. Stuttgart.
- StBA – Statistisches Bundesamt (fortlaufend): Beschäftigte und Umsatz in Handwerksunternehmen (vierteljährliche Handwerksberichterstattung). Wiesbaden (FS 4, R 7.1).
- StBA – Statistisches Bundesamt: Verschiedene Pressemeldungen und Tabellen mit Einzelstatistiken, abgerufen von der Homepage des Statistischen Bundesamts (www.destatis.de).

8.2 Literatur¹²²

- Abel, Roland; Schuldt, Karsten; Wannöffel, Manfred (2001): Strukturwandel im Tischlerhandwerk – Befunde und Thesen. Frankfurt.
- Abele, Franz; Schwarz, Thomas (1997): Handwerk im Umbruch. In: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Das Handwerk 1995. Stuttgart, S. 11-21.
- Abele, Franz; Schwarz, Thomas (1998): Das Handwerk auf dem Weg ins 21. Jahrhundert. In: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.): Jahrbuch Baden-Württemberg 1997/98. Stuttgart, S. 81-133.
- Arge DLR, ISI, ZSW – Arbeitsgemeinschaft Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt – Institut für Technische Thermodynamik, Fraunhofer-Institut Systemtechnik und Innovationsforschung und Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg (2002): Struktur und Entwicklung der zukünftigen Stromversorgung Baden-Württembergs unter Berücksichtigung der Liberalisierung der Energiemärkte, der technologischen Entwicklung, der Verfügbarkeit fossiler Ressourcen und der wachsenden Bedeutung erneuerbarer Energiequellen. Eine Untersuchung im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. Stuttgart.
- Aring, Jürgen (1995): Stärken und Schwächen von Generalisten. Geographen in der Politikberatung. In: Geographische Rundschau, H. 10, S. 566-571.
- Aring, Jürgen; Butzin, Bernhard; Danielzyk, Rainer; Helbrecht, Ilse (1989): Krisenregion Ruhrgebiet? Alltag, Strukturwandel und Planung. Oldenburg (= Wahrnehmungsgeographische Studien zur Regionalentwicklung, Bd. 8).
- ARL – Akademie für Raumforschung und Landesplanung (1993): Berufliche Weiterbildung als Faktor der Regionalentwicklung. Hannover (= Forschungs- und Sitzungsberichte, Bd. 191).
- ARL – Akademie für Raumforschung und Landesplanung (1998): Methoden und Instrumente räumlicher Planung. Hannover.
- Ax, Christine (1997): Das Handwerk der Zukunft. Leitbilder für nachhaltiges Wirtschaften. Basel.
- Ax, Christine (1997a): Handwerk zwischen Mittelalter und High-Tech. In: Mitbestimmung, Heft 6/97, S. 12-17.
- Ax, Christine (1998): Handwerk. Ein Stück Zukunftsfähigkeit für die Region. Trier.
- Ax, Christine (2000): Antwort des Handwerks auf die Globalisierung: Handwerk als Träger nachhaltiger Entwicklung. In: SfH (Hrsg.): Das Handwerk im Zeichen der Globalisierung. Duderstadt, S. 223-234.
- Ax, Christine; Mendius, Hans G.; Packebusch, Lutz; Weber, Birgit; Weimer, Stefanie (2000): Die alternde Gesellschaft. Herausforderung und Chance für das Handwerk. Hannover.
- Bade, Franz-Josef (1997): Möglichkeiten und Grenzen der Regionalisierung der regionalen Strukturpolitik. Dortmund (= IRPUD-Arbeitspapier 155).

¹²² Im Literaturverzeichnis sind nicht nur die im Text zitierten Publikationen enthalten, sondern auch weitere Titel, die für die Literaturstudie des Projekts ausgewertet wurden.

- Baden, Christian; Schmid, Alfons; Wagner, Birgit (2000): Beschäftigung und Qualifikation Rhein/Main 2000. Beschäftigungsanalyse für das Handwerk. Frankfurt (= IWAK-Report 5/2000).
- Baden, Christian; Schmid, Alfons; Wagner, Birgit (2001): Beschäftigung und Qualifikation Rhein/Main 2001. Beschäftigungsanalyse für das Handwerk. Frankfurt (= IWAK-Report 4/2001).
- Balbierz, Silke; Hoffmann, Thomas (2000): Personalentwicklung in kleinen Unternehmen. Eschborn (= RKW-Schriftenreihe Personalmanagement, Bd. 10).
- Bartenbach, Heike (2000): Die Idee kam von unten. Der ökologische Handwerkerpark am Aischbach. In: Tübinger Blätter 1999/2000, S. 100-108.
- Batz, Ulrike; Caspar, Siegrid; Dispan, Jürgen; Grammel, Ralf; Iwer, Frank; Volkert, Jürgen (1999): Strukturbericht 1998/99. Zur wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Lage in der Region Stuttgart. Stuttgart.
- Baumann, Michael; Heinen, Ewald; Holzbach, W. (2001): Entwicklung innovativer Dienstleistungen im Handwerk. Gifhorn.
- Baumann, Michael; Heinen, Ewald; Holzbach, W. (2001a): Innovative Dienstleistungen im Handwerk. Konzeptentwicklung und Praxisbeispiele. Gifhorn.
- Bausinger, Hermann (1996): Zur Identität der Baden-Württemberger. Kulturelle Raumstruktur und Kommunikation in Baden-Württemberg. Stuttgart.
- BBR – Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (1997): Siedlungsstrukturelle Regions- und Kreistypen 1996. Bonn.
- BBR – Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (1999): Referenzdatei Kreise – Siedlungsstrukturtypen 1998 (Excel-Datei). Bonn.
- Behrendt, Dieter (2001): Umweltwirtschaft und Zukunftsenergien in Sachsen-Anhalt. Chancen für neue Arbeitsplätze. Düsseldorf (= Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, 40).
- Behrendt, Dieter (2002): Bündnis für Arbeit und Umwelt. Umweltschutz und erneuerbare Energien als Beschäftigungsmotor. In: WSI-Mitteilungen, Heft 8/2002, S. 474-478.
- Bernreuter, Johannes (2002): Notwendiger Anschlag. Killerargumente widerlegen (3): „Photovoltaik ist nicht reif für die Markteinführung“, In: Photon, Heft 11/2002, S. 55-62.
- Biehler, Hermann; Genosko, Joachim; Sargl, M.; Sträter, Detlev (1999): Regionale Netzwerke und regionaler Arbeitsmarkt: kumulative Prozesse zirkulärer Verursachung? München (= IMU-Informationendienst, H. 1/99).
- Blettner, Klaus; Heitz, Franz; Wegenaer, Dorothea (1995): Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Klein- und Mittelbetrieben. Gifhorn (= itb-Forschungsberichte).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1995): Meisterinnen im Handwerk. Hindernisse – Erfolge – Fallbeispiele. Bonn.
- BMU – Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2002): Bericht über den Stand der Markteinführung und der Kostenentwicklung von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Energien (Erfahrungsbericht zum EEG vom 28. Juni 2002). Berlin.
- BMU – Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2002a): Entwicklung der erneuerbaren Energien. Aktueller Sachstand Januar 2002. Berlin.
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2002): Best Practice im Handwerk. Innovative Unternehmensideen. Berlin.

- Bogner, Alexander; Leuthold, Margit (2002): „Was ich dazu noch sagen wollte ...“. Die Moderation von Experten-Fokusgruppen. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen, S. 155-172.
- Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.)(2002): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen.
- Bogner, Alexander; Menz, Wolfgang (2002): Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um die Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen, S. 7-29.
- Bosch, Gerhard (1993): Regionale Entwicklung und Weiterbildung. In: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als Faktor der Regionalentwicklung. Hannover, S. 63-80.
- Brecht, Holger; Höland, Armin (2001): Gewerkschaften und politische Bündnisse. In: WSI-Mitteilungen, Heft 8/2001, S. 501-507.
- Brien, Thomas; Galla, Barbara; Kuhlmann, Paul; John, Peter; Müsse, Siegfried; Perner, Detlef (2001): Gesellenausschuss bei der Innung. Arbeitshilfe. Frankfurt.
- Brinkmann, Christian; Deeke, Axel; Völkel, Brigitte (Hrsg.)(1995): Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung. Diskussionsbeiträge zu methodischen Fragen und praktischen Erfahrungen. Nürnberg (= Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 191).
- Brüggemann, Beate; Riehle, Rainer (1995): Umweltschutz durch Handwerk? Frankfurt/Main.
- Bünger, Ulrich; Koschorke, Wolfgang; Marscheider-Weidemann, Frank (2002): Einbindung des Handwerks bei der Markteinführung der Brennstoffzelle. Essen.
- Burkard, Reinhard; Knödler, Reinhard; Thalheimer, Frank; Weinmann, Thomas; Winkelmann, Ulrike (2003): Wirtschafts- und Sozialentwicklung in Baden-Württemberg 2002. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 1/2003, S. 3-29.
- Buschmann, Birgit (2001): Abschlussbericht der Enquêtekommision „Situation und Chancen der mittelständischen Unternehmen, insbesondere der Familienunternehmen in Baden-Württemberg“. Zusammenfassung Handwerk. Stuttgart (Hrsg.: BWHT).
- BWHT – Baden-Württembergischer Handwerkstag (2000): BWHT-Geschäftsbericht 1999. Stuttgart.
- BWHT – Baden-Württembergischer Handwerkstag (2001): BWHT-Geschäftsbericht 2000. Stuttgart.
- BWHT – Baden-Württembergischer Handwerkstag (2002): BWHT-Geschäftsbericht 2001. Stuttgart.
- BWHT – Baden-Württembergischer Handwerkstag (2002a): Konsequenzen aus PISA. Positionen des Handwerks. Stuttgart.
- Caspar, Sigfried; Dispan, Jürgen; Grammel, Ralf; Iwer, Frank; Krumm, Raimund; Stieler, Sylvia (2002): Strukturbericht 2001/2002. Zur wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Lage in der Region Stuttgart. Stuttgart.
- Creditreform (2000): Wirtschaftslage Handwerk. Frühjahr 2000. Neuss.
- Creditreform (2001): Wirtschaftslage Handwerk. Frühjahr 2001. Neuss.

- Creditreform (2002): Wirtschaftslage Handwerk. Frühjahr 2002. Neuss.
- Creditreform (2003): Wirtschaftslage Handwerk. Frühjahr 2003. Neuss.
- Creditreform (2003a): Wirtschaftslage und Finanzierung im Mittelstand. Frühjahr 2003. Neuss.
- Creditreform; IfM; ZEW; DtA, Mittelstandsbank; KfW (2003): Mittelstandsmonitor 2003. Jährlicher Bericht zu Konjunktur- und Strukturfragen kleiner und mittlerer Unternehmen. Ohne Ort.
- Cupok, Uta (2000): Lokales Handwerk: Dienstleistungen und Unternehmensnetzwerke. Berlin (= WZB-Papers, P00-513).
- Danielczyk, Rainer (1998): Zur Neuorientierung der Regionalforschung. Ein konzeptioneller Beitrag. Oldenburg.
- Deutscher Bundestag (2002): Endbericht der Enquête-Kommission „Nachhaltige Energieversorgung unter den Bedingungen der Globalisierung und der Liberalisierung“. Berlin (= Drucksache 14/9400).
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (1996): Leitlinien für die DGB-Handwerksarbeit. Düsseldorf.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (1999): Gesetz zur Ordnung des Handwerks und ergänzende gesetzliche Vorschriften. Bergisch Gladbach.
- DHI – Deutsches Handwerksinstitut (2001): „Wirtschaft und Gesellschaftsgestaltung“. Dokumentation der Wissenschaftlichen Tagung des DHI. Berlin.
- Dingfelder, Henner (1998): Innovation im Handwerk – Schlüssel zum Erfolg? In: Senatsverwaltung für Wirtschaft und Betriebe (Hrsg.): Hat das Handwerk noch „goldenen Boden“? Berlin, S. 37-43.
- Dispan, Jürgen (1999): Clusterorientierte Regionalpolitik in der Region Stuttgart. In: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Zukunft von Räumen – Räume mit Zukunft? Hannover, S. 36-42 (= Arbeitsmaterial der ARL, Nr. 261).
- Dispan, Jürgen (2001): Regionale Struktureffekte und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk. Regionalanalyse, Trends, Handlungsfelder. Zwischenbericht Oktober 2001. Stuttgart.
- Dispan, Jürgen (2002): Verband Region Stuttgart – Neuordnung und Stärkung der Region. In: RaumPlanung, H. 105, S. 290-292.
- Dispan, Jürgen; Grammel, Ralf (1999): Automobilcluster Region Stuttgart. Clusterreport 1998/99. Stuttgart (= IMU-Informationdienst Nr. 4/99).
- Dispan, Jürgen; Grammel, Ralf; Stieler, Sylvia (2001): E-Business or no business? Automobil-Clusterreport 2000. Aktuelle Herausforderungen für Kfz-Zulieferer der Region Stuttgart. Stuttgart.
- Dispan, Jürgen; Pfäfflin, Heinz (2001): Die Möbelindustrie braucht Anschlag! Frankfurt (=IG Metall, Abt. Betriebspolitik Holz und Kunststoff – Branchenreport Nr. 8).
- Dispan, Jürgen; Pfäfflin, Heinz (2002): Quo Vadis Ladenbau? Eine Branche im Umbruch. Frankfurt (= IG Metall, Abt. Betriebspolitik Holz und Kunststoff – Branchenreport Nr. 9).
- Dispan, Jürgen; Stieler, Sylvia (2000): Wirtschaft und Arbeit in Zuffenhausen-West. Stuttgart.
- Dittmeier, Volker (1997): Strukturen und Prozesse im Handwerk der Stadt Schwabach. Bayreuth (= Arbeitsmaterialien zur Raumordnung und Raumplanung, H. 162).

- DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2003): Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 2003. In: DIW-Wochenbericht Nr. 16/2003.
- Dornach, Bernd W. (1999): Frauen im Handwerk. Stuttgart.
- Dornieden, Michael (2001): Ausprägungen und Erfolgspotenzial des Zulieferwesens im Metallhandwerk. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 65).
- Dornieden, Michael (2001a): Die firmenspezifischen Vorteile von handwerklichen Zulieferern. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 44).
- Drinkuth, Andreas (2001): Lokale Produktion – Warum Lokale Produktion? In: Hoß, Dietrich; Schrick, Gerhard (Hrsg.): Die Region – Experimentierfeld gesellschaftlicher Innovation. Münster, S. 31-42.
- Drinkuth, Andreas; Müller, T.; Bierter, W. (1998): Konzept und Typologien „ortsnahe Produktionen“ mit Vorschlägen für ein prozessorientiertes Förderprogramm aus der Sicht von KMUs und Handwerksbetrieben. Frankfurt.
- DtA – Deutsche Ausgleichsbank (2002): Gehen dem Handwerk die Gründer aus? Eine Analyse auf Basis der DtA-Förderdaten. Bonn.
- DtA – Deutsche Ausgleichsbank (2002a): Handwerk mit Zukunft? Wege aus der Krise. Bonn.
- DZ-Bank – Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank (2002): Mittelstand im Mittelpunkt. Frühjahr/Sommer 2002. Sonderthema: Standortbedingungen in Deutschland. Frankfurt.
- EAZ Aalen – Elektro-Ausbildungszentrum Aalen e.V. (2002): Brennstoffzelle – Herausforderung und Chance für das Handwerk. Aalen.
- Eclareon (2001): Solarboom 2001. Barrieren und Potenziale für einen solaren Aufschwung in Hannover. Hannover.
- Enterprise DG – Enterprise Directorate-General of the European Commission (2002): SMEs in focus – main results from the 2002 observatory of european SME. Luxemburg.
- Euler, Dieter (2001): Gesellschaft im Umbruch: Gestaltungsoptionen der organisierten Wirtschaft. In: DHI (Hrsg.): „Wirtschaft und Gesellschaftsgestaltung“. Berlin, S. 29-37.
- Europäische Kommission (2000): Das europäische Beobachtungsnetz für KMU. Sechster Bericht. Luxemburg.
- Fehrenbach, Silke (1999): Nachhaltigkeit im Handwerk. Eine Untersuchung konzeptioneller Ansätze und Projekte im Handwerk für eine nachhaltige Entwicklung. Stuttgart (=AfTA-Arbeitsberichte, Nr. 123).
- Frevel, Alexander; Heinen, Ewald (2000): Facility Management. Erfahrungen und Perspektiven zu Kooperationsansätzen im Handwerk. Berlin (= Schriftenreihe des ZDH, H. 58).
- Fritze, Sylvia (1997): Organisations- und Personalentwicklungsberatung für kleinere und mittlere Unternehmen. Endbericht zum vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg geförderten Modellprojekt. Stuttgart.
- Fuchs, Johann; Thon, Manfred (2001): Wie viel Potenzial steckt in den heimischen Personalreserven. Nürnberg (= IAB-Kurzbericht 15/2001).
- FV SHK – Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg (2002): Jahresbericht 2001. Stuttgart.

- Ganz, Walter (2000): Erfolgsfaktoren für handwerkliche Zulieferer. In: SfH (Hrsg.): Das Handwerk im Zeichen der Globalisierung. Duderstadt, S. 149-171.
- GD Unternehmen – Generaldirektion Unternehmen der Europäischen Kommission (2002): KMU im Brennpunkt. Hauptergebnisse des Beobachtungsnetz der europäischen KMU 2002. Luxemburg.
- Gege, Maximilian; Kleinsteuber, Andreas et al. (2000): „Solar – na klar!“ Regional. Praxisorientierter Leitfaden zur Umsetzung regionaler Solarinitiativen. Hamburg.
- Gege, Maximilian; Kleinsteuber, Andreas et al. (2002): Solarkampagne „Solar – na klar!“ – Abschlussbericht. Hamburg.
- Geist, Helmut; Glebe, Günther (1998): Struktur- und Funktionswandel des Handwerks in Düsseldorf-Oberbilk. In: Glebe, Günther; Schneider, Helmut (Hrsg.): Lokale Transformationsprozesse in der Global City. Düsseldorf, S. 177-196 (= Düsseldorfer Geographische Schriften, H. 37).
- Gillwald, Katrin (2000): Konzepte sozialer Innovation. Berlin (= WZB-Papers, P00-519).
- Gretsch, Kornelia; Koch, Patricia Maria (1994): Qualitative Methodik in der Sozialgeographie. In: Standort – Zeitschrift für Angewandte Geographie, 2/94, S. 26-32.
- Groß, Karl-Heinz (2001): Strukturen im Wandel: Zu den Aufgaben einer handwerksorientierten Mittelstandspolitik. In: DHI (Hrsg.): „Wirtschaft und Gesellschaftsgestaltung“. Berlin, S. 19-27.
- Halder, Gerhard (2002): How does globalisation affect local production and knowledge systems? The surgical instrument cluster of Tuttlingen, Germany. Duisburg (= INEF-Report, H. 57).
- Hamm, Bernd; Rumpf, Stefan; Zeeden, Dirk (2002): Handwerk und Industrie in der Region Trier – vergleichende sektorale Analyse zur Umsetzung einer nachhaltigen Regionalentwicklung im ländlichen Raum. In: Müller, Paul; Monheim, Heiner; Rumpf, Stefan (Hrsg.): Umwelt und Region. Trier, S. 393-426.
- Hampel, Jürgen (2001): Handwerkerangel – ein weitgehend unbekanntes Thema. In: TA-Informationen, H. 3/2001, S. 33-34.
- Hampel, Jürgen; Schneider, Melanie; Spurk, Astrid (2002): Nachwuchsmangel im baden-württembergischen Handwerk. Vorbericht. Stuttgart.
- Hampel, Jürgen; Schneider, Melanie; Spurk, Astrid; Sautter, Alexander (2003): Nachwuchsmangel im baden-württembergischen Handwerk. Stuttgart (Hrsg.: BWHT).
- Hannover Region Solar (2000): Evaluation der Kampagne „Solarenergie kommt! 1999“. Hannover.
- HBS – Hans-Böckler-Stiftung (2000): Innovation durch Kooperation. Forschungsimpulse für die Regionen. Düsseldorf.
- HBS; DHKT – Hans-Böckler-Stiftung; Deutscher Handwerkskammertag (2000): Vorteil: Selbstverwaltung. Arbeitshilfe für Arbeitnehmervertreter in der handwerklichen Selbstverwaltung. Frankfurt.
- Heeg, Susanne (2001): Politische Regulation des Raums. Metropolen – Regionen – Nationalstaat. Berlin.
- Heidling, Eckhard (1997): Interessenvertretung im Netz. Institutionalisierte Interessenvertretung im Kfz-Gewerbe. Frankfurt.
- Hellmer, Friedhelm; Friese, Christian; Kollros, Heike; Krumbein, Wolfgang (1999): Mythos Netzwerke. Regionale Innovationsprozesse zwischen Kontinuität und Wandel. Berlin.

- Henckel, Dietrich; Ebeling, Matthias; Grabow, Busso (1999): Zukunft der Arbeit in der Stadt. Stuttgart (= Schriften des Deutschen Instituts für Urbanistik, Bd. 92).
- Herdzina, Klaus; Nolte, Bernd; Hegner, Stefanie (1996): Innovation im Handwerk. Mit neuen Produkten und Leistungen die Zukunft meistern. Gutachten im Auftrag der HwK Reutlingen. Stuttgart.
- Heyden, Maribel (2002): Bestimmungsgründe von Existenzgründungen im Handwerk. Göttingen (Dissertation).
- Hickl, Matthias (2002): Verdienstenwicklung im Handwerk 2002. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 11/2002, S. 512-515.
- Hilbert, Josef (1997): Vom „runden Tisch“ zur innovativen Allianz? Stand und Perspektiven des Zusammenspiels von Regionalen Innovationssystemen und Qualifizierung. In: Dobischat, Rolf; Husemann, Rudolf (Hrsg.): Berufliche Bildung in der Region. Berlin, S. 65-85.
- Hilpert, Markus; Kistler, Ernst (2001): Zur Bedeutung der Region für die Beschäftigungsentwicklung In: Hoß, Dietrich; Schrick, Gerhard (Hrsg.): Die Region – Experimentierfeld gesellschaftlicher Innovation. Münster, S. 56-62.
- Hirschl, Bernd (2001): Klimaschutz durch Erneuerbare Energien in der Region Rhein-Neckar. Heidelberg (= Schriftenreihe des IÖW 159/01).
- Hogeforster, Jürgen (2001): Qualifizierung von Leistungsstärkeren. In: ZDH: Demographische Entwicklung – Eine Herausforderung für die Berufsbildung im Handwerk. Berlin, S. 109-122 (= Schriftenreihe des ZDH, H. 59).
- Hummel, Markus; Reinberg, Alexander (2001): Stillstand ist Rückschritt. Nürnberg (= IAB-Kurzbericht 8/2001).
- HwK Kassel – Handwerkskammer Kassel (1998): Handwerksförderungskonzept 2000. Kassel.
- HwK Region Stuttgart – Handwerkskammer Region Stuttgart (2000): Facility Management. Dienstleistungen rund ums Gebäude. Stuttgart (= Schriftenreihe 39).
- HwK Region Stuttgart – Handwerkskammer Region Stuttgart (2001): Geschäftsbericht 2000. Stuttgart.
- HwK Region Stuttgart – Handwerkskammer Region Stuttgart (2002): Geschäftsbericht 2001. Stuttgart.
- HwK Trier – Handwerkskammer Trier (2001): Die Zukunft gestalten. Kongressdokumentation. Trier.
- IFO – Institut für Wirtschaftsforschung (2002): Wandel der Unternehmensstrategien und -strukturen in Deutschland vor dem Hintergrund neuer Finanzierungsformen und Entwicklungen der I&K-Technologien. München (= Forschungsprojekt 29/00 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie).
- IG Metall (1999): Gewerkschaftsarbeit in den Selbstverwaltungsorganen des Handwerks. Frankfurt (= Materialien für die Handwerksarbeit, Nr. 26).
- IG Metall (2000): Tarifrunde 2000. Handwerk in der IG Metall. Sozialökonomische Rahmenbedingungen. Frankfurt (= Wirtschaft – Technologie – Umwelt, März 2000).
- IG Metall (2001): Tarifrunde 2001. Handwerk in der IG Metall. Sozialökonomische Rahmenbedingungen. Frankfurt (= Wirtschaft – Technologie – Umwelt, Februar 2001).
- IG Metall (2002): Tarifrunde 2002. Handwerk in der IG Metall. Sozialökonomische Rahmenbedingungen. Frankfurt (= Wirtschaft – Technologie – Umwelt, Februar 2002).

- IHK Region Stuttgart (2003): Abgrenzung zum Handwerk. Leitfaden. Stuttgart (= Informationen für die Praxis).
- IMU-Institut (1999): SolarRegion Stuttgart (Projektskizze).
- IMU; WRS – IMU-Institut; Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (2002): Solarenergie für alle – Region Stuttgart. Ein Projekt zur Stärkung des Handwerks. Stuttgart.
- Institut für Mittelstandsforschung (2000): Geschlechtstypische Nachfolgeprobleme in kleinen und mittleren Unternehmen. Mannheim (= Grüne Reihe des IfM, Nr. 40).
- IÖW – Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (1994): Strukturanalyse für die Region Unterer Neckar. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- ISA-Consult (2001): Regionalwirtschaftliche Kooperation und arbeitsorientierte Strukturpolitik. Leitfaden für strukturpolitische Akteure. Bochum.
- Iwer, Frank; Dispan, Jürgen (1999): Regionale Politikkonzepte in der Region Stuttgart. München (= IMU-Informationsdienst, H. 5/99).
- Iwer, Frank; Dispan, Jürgen; Grammel, Ralf; Stieler, Sylvia (2002): Strukturwandel und regionale Kooperation. Arbeitsorientierte Strukturpolitik in der Region Stuttgart. Marburg.
- Iwer, Frank; Grammel, Ralf (1998): Regionaler Strukturwandel und arbeitsorientierte Strukturpolitik in der Region Stuttgart. München (= IMU-Informationsdienst, H. 4/98).
- John, Peter (1979): Handwerkskammern im Zwielficht. 700 Jahre Unternehmerinteressen im Gewande der Zunftidylle. Köln.
- John, Peter (Hrsg.)(1983): Mitbestimmung im Handwerk. Düsseldorf (= Tagungsberichte/Dokumente, Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 6).
- John, Peter (1987): Handwerk im Spannungsfeld zwischen Zunftordnung und Gewerbe-freiheit. Entwicklung und Politik der Selbstverwaltungsorganisationen des deutschen Handwerks bis 1933. Köln.
- John, Peter (1997): Kammern – ein traditionsreiches Gebilde. In: Mitbestimmung, Heft 6/97, S. 18-21.
- John, Peter; Krugler, Karin (Hrsg.)(1982): Gewerbeförderung im Handwerk – gewerk-schaftliche Positionen. Bochum (= Tagungsberichte/Dokumente, Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 2).
- Jung-Erceg, Petra; Mangold, Michael (1999): Personalentwicklung und Weiterbildung im betrieblichen Strukturwandel. Eine empirische Untersuchung in der Region Neckar-Alb. In: IAW-Mitteilungen 2/1999, S. 13-20.
- Junglas, Susanne (1998): Stärkung der Umweltwirtschaft im Handwerk als regionale Ent-wicklungsstrategie im Raum Bayerisch-Schwaben. Augsburg (Diplomarbeit).
- Kassner, Karsten; Wassermann, Petra (2002): Nicht überall, wo Methode draufsteht, ist auch Methode drin. Zur Problematik der Fundierung von ExpertInneninterviews. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen, S. 95-112.
- Kath, Folkmar (1997): Der Stellenwert des Dualen Systems der Berufsbildung für die Hu-mankapitalbildung. In: SfH (Hrsg.): Der Faktor Humankapital im Handwerk. Duder-stadt, S. 1-33.
- Keese, Detlef (1997): Die Bedeutung der mithelfenden Familienangehörigen im Hand-werk. In: SfH (Hrsg.): Der Faktor Humankapital im Handwerk. Duderstadt, S. 203-235.

- Kerka, Friedrich; Thomzik, Markus (2001): Kooperation als Antwort des Handwerks auf neue Herausforderungen im Markt für Facility Management. In: SfH (Hrsg.): Kooperation im Handwerk als Antwort auf neue Anbieter auf handwerksrelevanten Märkten. Duderstadt, S. 27-76.
- KfW – Kreditanstalt für Wiederaufbau (2003): Wachsende Finanzierungsprobleme im Mittelstand. Auswertung der Unternehmensbefragung 2002. Frankfurt.
- KfW-Research (2001): Handwerk im Umbruch. Strategien für Technik, Märkte und Finanzierung. Frankfurt (= Mittelstands- und Strukturpolitik, H. 20).
- KfW-Research (2001a): Das Handwerk im Wandel. Hat das Handwerk eine Zukunft? Frankfurt (= Mittelstands- und Strukturpolitik, H. 22).
- KfW-Research (2002): Die Entwicklung der Kreditneuzusagen. Frankfurt.
- KfW-Research (2002a): Perspektiven erneuerbarer Energien – Teil 4: Förderergebnisse des 100.000-Dächer-Solarstrom-Programms – eine Zwischenbilanz. Frankfurt.
- Klemmer, Paul (2001): Neue Märkte für das Handwerk. In: Handwerkskammer Trier (Hrsg.): Die Zukunft gestalten. Kongressdokumentation. Trier, S. 25-49.
- Kloas, Peter-Werner (2000): Weiterbildung im Handwerk. In: Handbuch der Aus- und Weiterbildung, 125. Ergänzungslieferung, Mai 2000. Köln.
- Kloas, Peter-Werner (2001): Qualifizierungsoffensive des Handwerks. Manuskript (März 2001, www.zdh.de).
- Klose, Hans-Ulrich; Ax, Christine (1998): Die Zukunft des Handwerks in einer alternden Gesellschaft. In: Forum Demographie und Politik, H. 11/98, S. 9-30.
- Knuth, Matthias (1996): Drehscheiben im Strukturwandel. Agenturen für Mobilitäts-, Arbeits- und Strukturförderung. Berlin.
- Köder, Jürgen; Werner, Gabriele (1998): Handwerk schafft Perspektiven. Ein Bericht zu Branchentrends im Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk in NRW. Bochum (= Metall im Dialog, t4/1998).
- Köhl, Werner (1999): Nutzungsanspruch Produktion, Handel und Dienste. In: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hrsg.): Flächenhaushaltspolitik. Hannover (= Forschungs- und Sitzungsberichte der ARL, Bd. 208).
- König, Wolfgang (1998): Ist das Handwerk auf das 21. Jahrhundert vorbereitet? In: Senatsverwaltung für Wirtschaft und Betriebe (Hrsg.): Hat das Handwerk noch „goldenen Boden“? Berlin, S. 14-23.
- König, Wolfgang (2000): Einführung in die Wirkungsanalyse der Globalisierung. In: SfH (Hrsg.): Das Handwerk im Zeichen der Globalisierung. Duderstadt, S. 1-11.
- König, Wolfgang; Müller, Klaus; Heyden, Maribel (2003): Profile und Motive der Existenzgründer im Handwerk. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 49).
- Kornhardt, Ulrich (1997): Nachwuchssituation und Nachwuchsprobleme im niedersächsischen Handwerk – unter besonderer Berücksichtigung von Frauen. Duderstadt (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 55).
- Kornhardt, Ulrich (1997a): Nachwuchsprobleme und Fachkräftesicherung im Handwerk. In: SfH (Hrsg.): Der Faktor Humankapital im Handwerk. Duderstadt, S. 109-165.
- Kornhardt, Ulrich (1999): Auswirkungen der ökologischen Steuerreform auf das Handwerk. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 39).

- Kornhardt, Ulrich; Rudolph, Annette (1994): Handwerk und Regionalentwicklung im Transformationsprozeß. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 32).
- Koschatzky, Knut (2002): Regionsorientierte Innovationspolitik und innovationsorientierte Regionalpolitik: Zwei Wege in die gleiche Richtung?. Bremen, S. 7-30 (= Seminarberichte der Gesellschaft für Regionalforschung, Bd. 44).
- Koschorke, Wolfgang (2000): Verschiedene Ansätze der Kooperation im Handwerk. Erkenntnisse aus der Multimedia-Initiative Niedersachsen – Telekooperation im Handwerk. In: HPI (2000): Zukünftige Anforderungen an das Handwerk durch neue Technologien. Hannover, S. 54-65.
- Koschorke, Wolfgang (2002): Wege in die Zukunft – Beispiele für Innovationen im Handwerk. In: NIW; Nord/LB: Wirtschaftsstandort Region Hannover. Regionalreport 2002. Hannover, S. 214-223 (= Beiträge zur regionalen Entwicklung, Bd. 98).
- Kremer, H.-Hugo (2001): Nachwuchsgewinnung unter Beachtung des Medienverhaltens von Jugendlichen. Manuskript (www.zdh.de).
- Kremer, Uwe; Harnes-Liedke, Uli; Korflür, Inger (2000): Regionalwirtschaftliche Kooperation und arbeitsorientierte Strukturpolitik. Marburg.
- Krömmelbein, Silvia (1999): Die Region in der Arbeitsmarktpolitik – Wege zur Konstruktion eines regionalpolitischen Gestaltungsraumes. In: Schmid, Alfons; Krömmelbein, Silvia (Hrsg.): Region und Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt, S. 123-135.
- Krumbein, Wolfgang (Hrsg.)(1994): Ökonomische und politische Netzwerke in der Region – Beiträge aus der internationalen Diskussion. Münster.
- Kucera, Gustav (1997): Probleme und Möglichkeiten der Humankapitalbildung im Handwerk – unter besonderer Berücksichtigung der Frauen. In: SfH (Hrsg.): Der Faktor Humankapital im Handwerk. Duderstadt, S. 35-73.
- Kucera, Gustav (2001): Kooperation, Konkurrenz, Coopetition – Strategiefelder für das Handwerk. In: SfH (Hrsg.): Kooperation im Handwerk als Antwort auf neue Anbieter auf handwerksrelevanten Märkten. Duderstadt, S. 1-26.
- Kujath, Hans Joachim (1998): Regionen im globalen Kontext. In: Kujath, H. J. (Hrsg.): Strategien der regionalen Stabilisierung. Berlin, S. 13-37.
- Lagemann, Bernhard (2001): Marktstrukturen im Wandel – zukünftige Unternehmensstrategien im Handwerk. In: KfW-Research (Hrsg.): Handwerk im Umbruch. Strategien für Technik, Märkte und Finanzierung. Frankfurt, S. 15-23 (= Mittelstands- und Strukturpolitik, H. 20).
- Lamnek, Siegfried (1989): Qualitative Sozialforschung. Bd. 2: Methoden und Techniken. Weinheim.
- Landesbanken (2000): Branchen Rating Deutschland. Handwerk im 4. Quartal 2000.
- Landesstiftung Baden-Württemberg (2000): Zukunftsinvestitionen in Baden-Württemberg. Zusammengefasste Projektergebnisse. Eine Studie von Roland Berger & Partner. München.
- Läpple, Dieter (1999): Die Ökonomie einer Metropolregion im Spannungsfeld von Globalisierung und Regionalisierung – das Beispiel Hamburg. In: Fuchs, Gerhard; Krauss, Gerhard; Wolf, Hans-Georg (Hrsg.): Die Bindungen der Globalisierung. Marburg, S. 11-47.

- Läpple, Dieter; Walter, Gerd (1998): Das Handwerk und Hamburg. Zwei die zusammengehören. In: Handwerkskammer Hamburg (Hrsg.): 125 Jahre Handwerkskammer Hamburg. Hamburg, S. 195-216.
- LBBW – Landesbank Baden-Württemberg (2002): Erneuerbare Energien. Aufbruch in ein neues Energiezeitalter. Branchenanalyse. Stuttgart.
- Leicht, René; Fehrenbach, Silke; Strohmeyer, Robert (2000): Struktur und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Baden-Württemberg. Mannheim (= Grüne Reihe des ifm, Nr. 39).
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (2002): Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen. ExpertInneninterviews in der Praxis der Arbeitsmarktevaluation. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen, S. 241-256.
- LGA-BW – Landesgewerbeamt Baden-Württemberg, Informationszentrum Energie (2002): Facility Management und Kooperation in den Sanitär-Heizungs-Klima-Handwerken. Leitfaden. Stuttgart.
- LGA-BW – Landesgewerbeamt Baden-Württemberg, Informationszentrum Energie (2002a): Photovoltaik. Netzgekoppelte Anlagen. Stuttgart.
- Lippe-Heinrich, Angelika (2001): Alternsgerechte, flexible Handwerksarbeit (ALFIH). In: Buck, Hartmut; Schletz, Alexander (Hrsg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Stuttgart, S. 89-95.
- Lowey, Stefanie (2000): Unternehmenskooperationen, Globalisierung und die Aufwertung der Regionalen. In: Jahrbuch für Regionalwissenschaft, Heft 1/2000. Heidelberg.
- LT-BW – Landtag von Baden-Württemberg (2000): Bericht und Empfehlungen der Enquêtekommission „Situation und Chancen der mittelständischen Unternehmen, insbesondere der Familienunternehmen, in Baden-Württemberg“ (= Landtags-Drucksache 12/5800).
- LT-BW – Landtag von Baden-Württemberg (2001): Handwerkspolitik in Baden-Württemberg (= Landtags-Drucksache 13/46).
- Lux, Marc-Oliver; Müller, Klaus (2000): Beteiligungskapital als Möglichkeit der Gründungsfinanzierung im Handwerk. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 42).
- Maess, Thomas; Misteli, Jack Max; Günther, Klaus (2001): Das RKW Unternehmer-Jahrbuch 2001. Praktische Unternehmensführung in Mittelstand und Handwerk. Neuwied.
- Mangold, Michael; Caspar, Siegrid; Hochmuth, Uwe (1996): Qualifizierung im Strukturwandel. Zur Bedeutung der Weiterbildung. Tübingen.
- Marstedt, Gerd; Müller, Rainer (1998): Die Arbeit ist befriedigend – aber kann man im Handwerk auch alt werden? In: Forum Demographie und Politik, H. 11/98, S. 115140.
- Mecke, Ingo (1999): Das Handwerk im dienstleistungsgeprägten Strukturwandel. Duderstadt (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 60).
- Mecke, Ingo (2000): Das Handwerk im Spektrum der Dienstleistungsaktivitäten. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 41).
- Mendius, Hans G. (1997): Mehr Arbeit – mehr Umwelt. In: Mitbestimmung, Heft 4/97, S. 46-49.
- Mendius, Hans G. (1999): Nachhaltigkeitsstrategien als Beschäftigungschance. Neue zukunftsfähige Arbeitsplätze im Handwerk. In: WSI-Mitteilungen, Heft 9/99, S. 623-632.

- Mendius, Hans G. (2000): Der demographische Umbruch – was bedeutet er für das Handwerk? München (Manuskript).
- Mendius, Hans G. (2001): Das Handwerk und seine Beschäftigten – Verlierer des demographischen Umbruchs? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3-4/2001, S. 23-30.
- Mendius, Hans G.; Schütt, Petra (2002): Handwerk vor großen Herausforderungen: Innovative Arbeitsgestaltung und umfassende Qualifizierung als Instrumente zur Bewältigung der demographischen Herausforderung. München.
- Mendius, Hans G.; Sengenberger, Werner; Weimer, Stefanie (1987): Arbeitskräfteprobleme und Humanisierungspotentiale in Kleinbetrieben. Frankfurt (= Humanisierung des Arbeitslebens, 82).
- Mendius, Hans G.; Weimer, Stefanie (1998): Handwerk und Arbeitsmarkt: Auch die Arbeitskosten entscheiden über die Zukunftsfähigkeit. In: Forum Demographie und Politik, H. 11/98, S. 73-100.
- Mendius, Hans G.; Weimer, Stefanie (1999): Beschäftigungschance Umwelt – Arbeitnehmerinitiativen für neue Arbeitsplätze im Handwerk. Düsseldorf (= Edition der Hans-Böckler-Stiftung, 11).
- Mendius, Hans G., Weimer, Stefanie (2001): Altautoprobeme lösen und Arbeitsplätze schaffen – Strukturelle Umbrüche im Kfz-Handwerk und gefährdete Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: Buck, Hartmut; Schletz, Alexander (Hrsg.): Wege aus dem demographischen Dilemma durch Sensibilisierung, Beratung und Gestaltung. Stuttgart, S. 103-109.
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (1997): Das ExpertInneninterview – wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, Barbara; Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim, S. 481-491.
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2002): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen, S. 71-94.
- Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2002a): Vom Nutzen der Expertise. ExpertInneninterviews in der Sozialberichterstattung. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen, S. 257-272.
- Meyer, Ingo (2001): Neue Ansätze im Kfz-Handwerk. In: Handwerkskammer Trier (Hrsg.): Die Zukunft gestalten. Kongressdokumentation. Trier, S. 135-146.
- MG-NRW – Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen (1996): Nicht vom Himmel gefallen: Meisterinnen im Handwerk. Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen in Meisterinnen- und Meisterkursen. Düsseldorf.
- MG-NRW – Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen (1997): Chancengleichheit für Frauen in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Düsseldorf.
- Müller, Klaus (1996): Generationswechsel im Handwerk: Handlungsbedarf aufgrund einer Erhebung in Niedersachsen. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 34).
- Müller, Klaus (1997): Neuere Erkenntnisse über das Auslandsengagement im Handwerk. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 37).

- Müller, Klaus (1997a): Generationswechsel im west- und ostdeutschen Handwerk. In: SfH (Hrsg.): Der Faktor Humankapital im Handwerk. Duderstadt, S. 167-201.
- Müller, Klaus (1998): International Activities of the German Craft Sector. Göttingen (= International Small Business Series 25).
- Müller, Klaus (2000): Kundenstruktur im Handwerk. Duderstadt (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 61).
- Müller, Klaus (2000a): Existenzgründungsstatistik im Handwerk. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 40).
- Müller, Klaus (2000b): Das Engagement des deutschen Handwerks im Ausland. In: SfH (Hrsg.): Das Handwerk im Zeichen der Globalisierung. Duderstadt, S. 55-77.
- Müller, Klaus (2000c): Auswirkungen der Globalisierung auf das deutsche Handwerk. In: SfH (Hrsg.): Das Handwerk im Zeichen der Globalisierung. Duderstadt, S. 173-221.
- Müller, Klaus (2001): Das Handwerk in der Region Trier. Ergebnisse einer Umfrage im Auftrag der Handwerkskammer vom Frühjahr 2001. Göttingen.
- Müller, Klaus (2001a): Umfeld, Trends, Strategien. In: Handwerkskammer Trier (Hrsg.): Die Zukunft gestalten. Kongressdokumentation. Trier, S. 69-79.
- Müller, Klaus (2002): Regionales Entwicklungskonzept Handwerk. Ein Instrument zur Stärkung handwerklicher Strukturen im regionalen Wirtschaftsgefüge. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 47).
- Müller, Klaus (2003): Das Handwerk in der amtlichen Statistik. Bestandsaufnahme und Verbesserungsmöglichkeiten. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 48).
- Müller, Klaus; Mecke, Ingo (1997): Handwerk in Sachsen-Anhalt. Duderstadt (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 52).
- Müller, Klaus; Mecke, Ingo (1997a): Handwerk in Wolfsburg. Duderstadt (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 53).
- Müller, Klaus; Rudolph, Annette (1998): Struktur und Bedeutung des handwerksähnlichen Gewerbes in Deutschland. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 38).
- Müller, Klaus; Weimer, Stefanie (2001): Beschäftigungseffekte durch Umweltschutz im Handwerk. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 43).
- Munkwitz, Claus (2001): In Chancen denken. Pressegespräch am 18.06.01. Stuttgart (Online: www.hwk-stuttgart.de/aktuell.html, Stand: 21.08.01).
- Naschold, Frieder (1978): Alternative Raumpolitik. Ein Beitrag zur Verbesserung der arbeits- und Lebensverhältnisse. Kronberg (= Sozialwissenschaft und Praxis, Bd. 2).
- Neumann, Godehard (2000): Bündnisse für Arbeit in Deutschland – Ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen, Heft 7/2000, S. 419-429.
- Niemann, Carola (1997): Frauenerwerbstätigkeit im Handwerk. In: SfH (Hrsg.): Der Faktor Humankapital im Handwerk. Duderstadt, S. 237-243.
- Oppolzer, Alfred; Zachert, Ulrich (1998): Arbeitszeit und Tarifgestaltung im Handwerk bis zum Jahr 2010. Zur Zukunft des Handwerks. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 9/98, S. 595-606.
- Oppolzer, Alfred; Zachert, Ulrich (1998a): Arbeitszeit und Tarifrecht im Handwerk bis 2010. Ergebnisse der Delphi-Befragung zur Zukunft des Handwerks. In: Forum Demographie und Politik, H. 11/98, S. 157-180.

- Oppolzer, Alfred; Zachert, Ulrich (1998b): Arbeitszeit und Tarifverträge im Handwerk. In: WSI-Mitteilungen, H. 2/98, S. 102-115.
- Orbach, Thomas; Schilde, Angela (2001): Auf Kurs bleiben. Das Schreinerhandwerk macht sich fit für die Zukunft. Wuppertal.
- Ostendorf, Thomas (1997): Das Internationalisierungsverhalten von Handwerksbetrieben. Entscheidungsprozesse und Strategien. Duderstadt (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 54).
- Ostendorf, Thomas (2000): Global Business – eine Möglichkeit für Handwerksbetriebe? In: SfH (Hrsg.): Das Handwerk im Zeichen der Globalisierung. Duderstadt, S. 79-107.
- Pack, Jochen; Buck, Hartmut; Kistler, Ernst; Mendius, Hans G.; Morschhäuser, Martina; Wolff, Heimfried (2000): Zukunftsreport demographischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft. Bonn.
- Packebusch, Lutz; Weber, Birgit (1998): Altern im Handwerk. In: Forum Demographie und Politik, H. 11/98, S. 101-113.
- Perner, Detlef (1983): Mitbestimmung im Handwerk? Die politische und soziale Funktion der Handwerkskammern im Geflecht der Unternehmerorganisationen. Köln (= WSI-Studien zur Wirtschafts- und Sozialforschung, Nr. 53).
- Perner, Detlef (1983a): Logik der Handwerksordnung und „Politik des Handwerks“. In: John, Peter (Hrsg.): Mitbestimmung im Handwerk. Düsseldorf, S. 31-41.
- Petrella, Riccardo (2000): The future of regions: why the competitiveness imperative should not prevail over solidarity, sustainability and democracy. In: Geografiska Annaler, H. 2/82B, S. 67-72.
- Porter, Michael E. (1990): The competitive advantage of nations. London.
- Pontenagel, Irm (1998): Erneuerung von Gemeinden und Regionen durch Erneuerbare Energien. Leitfaden für kommunal- und landespolitische Initiativen zur Einführung Erneuerbarer Energien. Bochum.
- Prange, Martin; Warsewa, Günter (2000): Arbeit und nachhaltige Stadtentwicklung – das Handlungsfeld lokale Ökonomie. Berlin (= WZB-Papers, P00-514).
- RVNA – Regionalverband Neckar-Alb (1995): Die Wirtschaftskrise in der Region Neckar Alb. Studie zur regionalen Wirtschaftsstruktur. Mössingen.
- Rehfeld, Dieter (1998): Unternehmensstrategien zwischen Regionalisierung und Globalisierung. In: Kujath, Hans Joachim (Hrsg.): Strategien der regionalen Stabilisierung. Berlin, S. 41-59.
- Rehfeld, Dieter (1999): Produktionscluster. Konzeption, Analysen und Strategien für eine Neuorientierung der regionalen Strukturpolitik. München.
- Richter, Gerhard (2000): Kreativität „von Unten“ – die Entstehung branchenorientierter, regionaler Kompetenzzentren in Ostdeutschland. München (= IMU-Informationssdienst, H. 2/2000).
- Rothkirch, Christoph (1998): Handwerk im Wandel der Industriegesellschaft. In: Forum Demographie und Politik, H. 11/98, S. 51-72.
- Rudolph, Annette (1997): Handwerksorientierte Regionalpolitik. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte, Nr. 36).
- Rudolph, Annette (1997a): Die Bedeutung von Handwerk und Kleinunternehmen für die Regionalpolitik. Eine theoretische und empirische Betrachtung. Duderstadt (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 51).

- Rudolph, Annette (1998): Demographische Entwicklung und Nachwuchssicherung im Handwerk. In: Forum Demographie und Politik, H. 11/98, S. 31-50.
- Rudolph, Annette (2000): Wirtschaftsfaktor mitarbeitende Partnerinnen. Neuere Erkenntnisse zur Erwerbstätigkeit mitarbeitender Partnerinnen im Handwerk. Essen (= RWI-Handwerksmaterialien, Heft 3).
- Rudolph, Annette; Müller, Klaus (1998): Handwerksentwicklung im Spannungsfeld zwischen Stadt und Land. Duderstadt (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 56).
- Rudolph, Annette; Müller, Klaus (1998a): Entwicklungspotentiale des handwerksähnlichen Gewerbes in Sachsen-Anhalt. Duderstadt (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 58).
- Rudolph, Wolfgang; Wassermann, Wolfram (1994): Kleinbetriebe, Gewerkschaften und regionale Entwicklung. Düsseldorf.
- Rudolph, Wolfgang; Wassermann, Wolfram (2000): Das Modell „Ansprechpartner“. Gewerkschaftliche Ansprechpartner für Arbeitnehmer in kleinen Betrieben. Düsseldorf (= Edition der Hans-Böckler-Stiftung, 39).
- Rumpf, Stefan (1997): Die Vorzüge der Nähe. In: Politische Ökologie, Sonderheft 9, S. 10-15.
- Ruppert, Burkhard (2000): Literaturstudie zur Tarifpolitik im ostdeutschen Metall- und Elektrohandwerk. Berlin (= Arbeitsheft der Otto-Brenner-Stiftung, Nr. 15).
- Sacher, Martin; Rudolph, Wolfgang (2002): Innovation und Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen. Düsseldorf (= Edition der Hans-Böckler-Stiftung, 65).
- Sahm, Joachim (1986): Erfolg von Kooperationen im Handwerk. Göttingen (= Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Bd. 38).
- Sarasin Research (2001): PV 2001. Markt, Akteure und Prognosen. Basel.
- Schilder, Heiko (1997): Bedeutung des Handwerks für Erlangens Wirtschaft unter dem besonderen Aspekt der Beschäftigung. Erlangen, S. 115-144 (= Mitteilungen der Fränkischen Geographischen Gesellschaft, Bd. 44).
- Schmid, Alfons (1999): Konzeptionelle Überlegungen über eine regionale Arbeitsmarktpolitik am Beispiel des Rhein-Main-Gebiets. In: Schmid, Alfons; Krömmelbein, Silvia (Hrsg.): Region und Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt, S. 4-42.
- Schneider, Friedrich; Volkert, Jürgen; Caspar, Sigfried (2002): Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit: Beliebt bei Vielen – Problem für Alle. Analyse der schattenwirtschaftlichen Aktivitäten in Deutschland (am Beispiel Baden-Württembergs) und mögliche politische Konsequenzen. Baden-Baden.
- Schüle, Uwe (2000): Sieben Herausforderungen. Rede am 20.11.00 vor der Vollversammlung. Stuttgart (Online: www.hwk-stuttgart.de/aktuell.html, Stand: 21.08.01).
- Schulte-Derne, Friedrich; Wehling, Hans-Werner (1993): Atlas des Handwerks in Gelsenkirchen. Essen (= Essener Geographische Schriften, Bd. 1).
- Schwarz, Thomas (1998): Die Handwerksberichterstattung auf Basis der Handwerkszählung von 1995. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 7/98, S. 327-332.
- Schwarz, Thomas (1999): Das Handwerk 1998 – Ergebnisse der Handwerksberichterstattung. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 8/99, S. 375-379.
- Schwarz, Thomas (2000): Das Handwerk 1999 – Ergebnisse der Handwerksberichterstattung. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 8/2000, S. 389-393.

- Schwarz, Thomas (2001): Das Handwerk 2000 – Ergebnisse der Handwerksberichterstattung. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 6/2001, S. 271-273.
- Schwarz, Thomas (2002): Das Handwerk 2001 – Ergebnisse der Handwerksberichterstattung. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 7/2002, S. 323-324.
- Semlinger, Klaus (1998): Innovationsnetzwerke – Kooperationen von Kleinbetrieben, Jungunternehmen und kollektiven Akteuren. Eschborn.
- SfH – Seminar für Handwerkswesen (Hrsg.)(1997): Der Faktor Humankapital im Handwerk. Duderstadt (= Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaft 1996).
- SfH – Seminar für Handwerkswesen (Hrsg.)(2000): Das Handwerk im Zeichen der Globalisierung. Duderstadt (= Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaft 1999).
- SfH – Seminar für Handwerkswesen (Hrsg.)(2001): Kooperation im Handwerk als Antwort auf neue Anbieter auf handwerksrelevanten Märkten. Duderstadt (= Kontaktstudium Wirtschaftswissenschaft 2000).
- Siemer, Jochen (2003): Werbung mit guter Arbeit. Marketing-Tipps für Solarhandwerker. In: Photon, Heft 2/2003, S. 40-45.
- Spelberg, Karl (2001): Veränderungen der Lehrstellennachfrage im Handwerk. In: ZDH: Demographische Entwicklung – Eine Herausforderung für die Berufsbildung im Handwerk. Berlin, S. 37-48 (= Schriftenreihe des ZDH, H. 59).
- Sprenger, Rolf-Ulrich (2001): Unternehmensnetzwerke und regionale Netzwerke. Chancen für Beschäftigung und Umweltschutz. Bonn.
- Staiß, Frithjof (2001): Jahrbuch Erneuerbare Energien 2001. Radebeul.
- STMWVT – Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie (2000): Handwerk in Bayern. München.
- Sträter, Detlev (1998): Netzwerkstrukturen und Kooperationsbedingungen von Multimedia in der Region München. Stuttgart (= AfTA-Arbeitsberichte, Nr. 126).
- Strotmann, Harald (2002): Ausmaß und Struktur des Fachkräftebedarfs in Baden-Württemberg im ersten Halbjahr 2000. In: Baden-Württemberg in Wort und Zahl, Heft 1/2002, S. 30-37.
- Syben, Gerd (1997): Ohne Betriebsrat – kein Draht zum Chef? In: Mitbestimmung, Heft 6/97, S. 31-33.
- Szegfü, Annette (2002): Analyse der sozialökonomischen Rahmenbedingungen im deutschen Metallhandwerk als Grundlage der Erarbeitung von Tarifforderungen. Hamburg (Diplomarbeit).
- Tetsch, Friedemann (2002): Die Antwort der Regionalpolitik auf regionale Innovationserfordernisse. Bremen, S. 31-37 (= Seminarberichte der Gesellschaft für Regionalforschung, Bd. 44).
- Trinczek, Rainer (2002): Wie befrage ich Manager? Methodische und methodologische Aspekte des Experteninterviews als qualitativer Methode empirischer Sozialforschung. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Opladen, S. 209-222.
- Twardy, Martin (2001): Berufsbildung als vorausschauende Gesellschaftsgestaltung. In: DHI (Hrsg.): „Wirtschaft und Gesellschaftsgestaltung“. Berlin, S. 43-80.
- Twardy, Martin (2001a): Qualifizierung im Handwerk. In: Handwerkskammer Trier (Hrsg.): Die Zukunft gestalten. Kongressdokumentation. Trier, S. 51-56.

- UVS – Unternehmensvereinigung Solarwirtschaft (2002): Solarindustrie. Neue Wirtschaftskraft für Deutschland. Berlin.
- Veldhues, Bernhard (1995): Die Handwerkszählung am 31. März 1995. In: Wirtschaft und Statistik, H. 2/1995, S. 107-112.
- Veldhues, Bernhard (1996): Ausgewählte Ergebnisse der Handwerkszählung vom 31. März 1995. In: Wirtschaft und Statistik, H. 8/1996, S. 487-497.
- Veldhues, Bernhard (1998): Die neue vierteljährliche Handwerksberichterstattung auf Basis der Handwerkszählung 1995. In: Wirtschaft und Statistik, H. 1/1998, S. 11-21.
- Voelzkow, Helmut (1998): „Inszenierter Korporatismus“. Neue Formen strukturpolitischer Steuerung auf regionaler Ebene. In: Kujath, Hans Joachim (Hrsg.): Strategien der regionalen Stabilisierung. Berlin, S. 215-232.
- VRS – Verband Region Stuttgart (1999): Stand und Perspektiven Erneuerbarer Energien in der Region Stuttgart. Stuttgart.
- VRS – Verband Region Stuttgart (2002): Photovoltaik-Technologie in der Solarregion / Energietechnische Leitlinien für Kommunen. Sitzungsvorlage Nr. 142/2002 des Ausschusses für Wirtschaft, Infrastruktur und Verwaltung der Regionalversammlung (27.11.02). Stuttgart.
- Wagemann, Bernard (2001): Franchisingketten – Chancen und Risiken für das Handwerk. Ein Gedankenexperiment zum Thema Kooperation im Handwerk. Ulm (Vortragsmanuskript für das Weiterbildungsforum 2001 der Handwerkskammer Ulm, 26.10.2001).
- Wassermann, Wolfram (1999): Diener zweier Herren. Arbeitnehmer zwischen Arbeitgeber und Kunde – Interessenvertretung in Netzwerken des privaten Dienstleistungsgewerbes. Münster.
- Wassermann, Wolfram (2000): Facility-Management: Eine Herausforderung für gewerkschaftliche Politik. Manuskript. Kassel.
- Weimer, Stefanie (1999): Gewerbeförderungsausschüsse – auch Instrument beschäftigungsfördernder Initiativen von Arbeitnehmern? In: DGB-Informationen für Funktionäre im Handwerk, Nr. 3/1999, S. 5-15.
- Weimer, Stefanie (2001): Das Handwerk und seine Beschäftigten – Verlierer des demographischen Wandels? Präsentation und Diskussion beim Zukunftsforum der IG Metall Berlin, Brandenburg, Sachsen in Berlin am 3. April 2001.
- Weimer, Stefanie; Mendius, Hans G. (1990): Neue Anforderungen an Zulieferbetriebe im Groß-Kleinbetriebsverbund. Herausforderung für die Qualifizierungspolitik. Paderborn (= Arbeitspapiere des AK Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, 1990-5).
- Weimer, Stefanie; Mendius, Hans G.; Kistler, Ernst (2001): Demographischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland. In: Bullinger, Hans-Jörg (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in einer alternden Gesellschaft. Stuttgart, S. 25-31.
- WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag (2000): Das Handwerk in NRW: Handwerksstatistik 1999/2000. Schwerpunktthema: „Ist der Faktor Humankapital ein Engpassfaktor für das Handwerk?“ Düsseldorf.
- WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag (2000a): Auswertung der schriftlichen Umfrage „Erfahrungen des Handwerks in Nordrhein-Westfalen mit rationeller Energienutzung und regenerativen Energien“, durchgeführt im April 2000 von der Koordinierungsstelle Energie des WHKT. Düsseldorf.

- WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag (2001): Das Handwerk in NRW: Handwerksstatistik 2000/2001. Schwerpunktthema: „Das Handwerk im Strukturwandel Nordrhein-Westfalens – eine Zwischenbilanz der letzten 10 Jahre“. Düsseldorf.
- WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag (2001a): Marketing für den Energiesparmarkt. Leitfaden. Düsseldorf.
- WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag (2001b): Marketing für den Energiesparmarkt. Schulungsunterlagen für Dozenten. Düsseldorf.
- WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag (2002): Das Handwerk in NRW: Handwerksstatistik 2001/2002. Schwerpunktthema: „Fehlentwicklungen in der schulischen Bildung und ihre Rückwirkungen auf das Handwerk in Nordrhein-Westfalen“. Düsseldorf.
- WHKT – Westdeutscher Handwerkskammertag (2002a): Dauerhafte Chance für das Handwerk: Rationelle Energienutzung und regenerative Energien. Hintergrund, Daten und Fakten (Foliensatz). Düsseldorf.
- Wilbert, Karl-Jürgen (2001): Handwerksorganisation mit Zukunft: Megatrends und ihre Auswirkungen. Zukunft des Handwerks. In: DHI (Hrsg.): „Wirtschaft und Gesellschaftsgestaltung“. Berlin, S. 7-17.
- Winkel, Rainer (2001): Die Zukunft wirft die Gefahr steigender Disparitäten für die deutsche Raumentwicklung auf. In: ARL-Nachrichten, H. 2/2001, S. 13-15.
- WMBW – Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (1994): Gemeinschaftsinitiative Wirtschaft und Politik. Ein Modell für Deutschland. Stuttgart.
- WMBW – Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (1998): Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen. Empfehlungen einer übergreifenden Arbeitsgruppe im Wirtschaftsministerium (Az.: 3-6065/78). Stuttgart.
- WMBW – Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (2000): Mittelstandsbericht 2000 des Landes Baden-Württemberg. Stuttgart.
- WMBW – Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (2003): Jahreswirtschaftsbericht 2002/2003. Stuttgart.
- Wolff, Franziska (2001): Methoden zur Ermittlung regionalen Qualifizierungsbedarfs. Eine Bestandsaufnahme mit möglichen Ansätzen für die Region Stuttgart. Stuttgart.
- WRS – Wirtschaftsförderung Region Stuttgart (2001): Kompetenzzentren Region Stuttgart. Sachstandsbericht vom 5.12.2001. Stuttgart.
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (1998): Künftige Entwicklungstendenzen im Handwerk. Strategiepapier. Berlin (= Schriftenreihe des ZDH, H. 54).
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (1999): Kooperationen. Ein Weg zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Handwerks. Berlin (= Schriftenreihe des ZDH, H. 56).
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2000): Kooperationen im Handwerk. ZDH-Symposium 2000 auf der Hannovermesse. Berlin (= Schriftenreihe des ZDH, H. 57).
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2000a): Zukunft des Handwerks – Handwerksorganisation mit Zukunft. Entwicklungen – Strategien – Maßnahmen. Berlin (= Sonderdruck-Reihe des ZDH, H. 25).
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2001): Handwerk 2000. Berlin.

- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2001a): Aus- und Weiterbildung nach Maß. Empfehlungen und Umsetzungshilfen für die Praxis. Berlin.
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2001b): Demographische Entwicklung – Eine Herausforderung für die Berufsbildung im Handwerk. Berlin (= Schriftenreihe des ZDH, H. 59).
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2001c): Beschäftigungspotenziale im Handwerk. Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2001. Berlin.
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2002): Kooperationen im Handwerk. Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksbetrieben im 1. Quartal 2002. Berlin.
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2002a): Frauen im Handwerk. Potenziale nutzen – Chancen verbessern. Berlin.
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2002b): Betriebsnachfolge im Handwerk. Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2002. Berlin.
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2002c): Konjunkturkrise im Handwerk zugespitzt. Saisonale Belegung nur im Osten – Einbruch im Westen. Konjunkturbericht 2/2002 (November 2002). Berlin.
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2002d): Abschwung auf breiter Front verstärkt. Handwerkskonjunktur auf Zehn-Jahres-Tief. Konjunkturbericht 1/2002 (Mai 2002). Berlin.
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2003): Konjunktur 2002. Kurzbericht vom Februar 2003. Berlin.
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks, Beirat „Unternehmensführung im Handwerk“ (2003a): Neue Märkte – Neue Chancen. Handwerksunternehmer meistern die Zukunft. Berlin (= Neue Dimensionen – Handwerk überschreitet Grenzen, Bd. 1).
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks, Beirat „Unternehmensführung im Handwerk“ (2003b): Neue Aufgaben – Neue Wege. Handwerksorganisationen als zukunftsorientierte Partner der Betriebe. Berlin (= Neue Dimensionen – Handwerk überschreitet Grenzen, Bd. 2).