



Struktur-, Regional- und Potenzialanalyse des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern - Handwerk 2030 -

www.ifh-goettingen.de

ifh Forschungsbericht 13

Petrik Runst, Lukas Meub, Jörg Thomä, Harm Alhusen



Volkswirtschaftliches **Institut**
für **Mittelstand & Handwerk**
an der Universität Göttingen



2023

**Veröffentlichung des
Volkswirtschaftlichen Instituts für Mittelstand und Handwerk
an der Universität Göttingen**

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz



DHKT
DEUTSCHER
HANDWERKSKAMMERTAG

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISSN 2751-2215

DOI-URL: <https://dx.doi.org/10.47952/gro-publ-132>

Alle Rechte vorbehalten

ifh Göttingen | Heinrich-Düker-Weg 6 | 37073 Göttingen

Tel.: +49 551 39 174882

E-Mail: info@ifh.wiwi.uni-goettingen.de

Internet: www.ifh-goettingen.de

GÖTTINGEN | 2023

Struktur-, Regional- und Potenzialanalyse des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern

- Handwerk 2030 -

Zusammenfassung: Im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit (MV) führt die vorliegende Studie eine umfassende Bestandsanalyse des Handwerks im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern durch und formuliert zukunftsgerichtete Handlungsempfehlungen. Die Auswertung zielt auf die Bereitstellung einer umfassenden Informationsbasis für den politischen Diskurs und die Entwicklung wirtschaftspolitischer Maßnahmen.

Jedem Abschnitt ist eine kurze Zusammenfassung der Kernaussagen vorangestellt. Kapitel 1 vermittelt anhand zentraler statistischer Kennzahlen einen Überblick über das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern. Hiernach bieten die folgenden Kapitel vertiefte Einblicke zu ausgewählten Themen. So werden in Kapitel 2 regionale Aspekte, wie die geografische Verteilung der Betriebe oder deren Altersstruktur, beleuchtet. Kapitel 3 widmet sich den Folgen der Corona-Krise auf die Ein- und Austragungen in die Handwerksrolle. Kapitel 4 bildet eine Stärken-Schwächen-Analyse basierend auf einer qualitativen Befragung von Handwerksbetrieben und Personen aus Politik und Handwerksorganisation. Ergebnis ist eine systematische Darstellung der zukünftigen Chancen und Risiken für das Handwerk bis 2030. Die Studie schließt in Kapitel 5 mit einer Zusammenfassung der Kernaussagen und Handlungsempfehlungen.



Volkswirtschaftliches **Institut**
für **Mittelstand & Handwerk**
an der Universität Göttingen

Inhalt

1	Bestandsanalyse.....	1
	1.1 Zentrale Ergebnisse.....	1
	1.2 Basisdaten zum MV-Handwerk	2
	1.3 Anteil des Handwerks an der Gesamtwirtschaft	5
	1.4 Größenstruktur	8
	1.4.1 Beschäftigtengrößenklassen	8
	1.4.2 Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen	12
	1.5 Gewerbegruppen.....	13
	1.5.1 Überblick.....	13
	1.5.2 Dichtekennziffern	16
	1.5.3 Konzentrationen und Entwicklungstrends.....	18
	1.6 Weitere Strukturmerkmale des MV-Handwerks	21
	1.6.1 Inhaberstruktur	21
	1.6.2 Erwerbstätigenstruktur	24
	1.6.3 Verteilung nach Rechtsformen.....	28
	1.6.4 Das MV-Handwerk im Berufsbildungssystem.....	28
	1.7 Merkmale der Handwerksbetriebe	32
	1.7.1 Handwerksbetriebe mit Umsatz unter 22.000 Euro	32
	1.7.2 Umsatz nach Absatzregionen und Kundengruppen	33
	1.8 Neugründung und Betriebsübergaben.....	34
	1.9 Überlebensraten der Handwerksbetriebe in MV	35
	1.10 Fachkräftemangel im Handwerk in MV.....	36
2	Regionalanalyse	38
	2.1 Zentrale Ergebnisse.....	38
	2.2 Daten und Methoden.....	38
	2.2.1 Daten der Handwerkskammerverzeichnisse.....	38
	2.2.2 Methodische Vorbemerkungen.....	38
	2.3 Wirtschaftsgeografische Untersuchung des Handwerks in MV.....	39
	2.3.1 Geografische Verteilung der Handwerksbetriebe in MV: absolute Verteilung.....	39
	2.3.2 Betriebsverteilung und Reisezeiten	40
	2.3.3 Verteilung nach Personalter	42
	2.3.4 Frauenanteil im Handwerk.....	43
	2.3.5 Betriebsdichte: Betriebe je Einwohner	44
	2.3.6 Dynamik der Handwerksverteilung	46
	2.3.7 Verteilung der Handwerkszweige	47
	2.3.8 Handwerkscluster.....	49

3	Coronafolgen	53
	3.1 Zentrale Ergebnisse	53
	3.2 Daten	53
	3.2.1 Daten der Handwerkskammerverzeichnisse	53
	3.2.2 Vorbemerkung zur Novellierung der Handwerksordnung 2021	54
	3.3 Ergebnisse	54
	3.3.1 Jährliche Ein- und Austragungen	54
	3.3.2 Jährliche Ein- und Austragungen, nach Handwerkskammer	55
	3.3.3 Monatliche Ein- und Austragungen	57
	3.3.4 Geografische Verteilung der jährlichen Ein- und Austragungen	61
4	Stärken-Schwächen-Analyse	67
	4.1 Zentrale Ergebnisse	67
	4.2 Methodisches Vorgehen	68
	4.3 Ergebnisse	69
	4.3.1 Zentrale Begriffe und Themen der Studie	69
	4.3.2 Regionale Strukturen, Besonderheiten und Verflechtungen in regionalen Wertschöpfungsketten (Interview-Aussagen)	71
	4.3.3 Auswirkungen der Corona-Krise auf das Handwerk	71
	4.3.4 Handwerksrelevante Trends in Mecklenburg-Vorpommern	74
	4.3.5 Weitere wirtschaftspolitische Themen, Forderungen und Verbesserungspotenziale	94
5	Handlungsempfehlungen nach Politikbereich	97
	5.1 Energiewende	98
	5.2 Bürokratie	101
	5.3 Mindestlohn	103
	5.4 Fachkräfte	105
	5.5 Digitalisierung	108
	5.6 Weitere Herausforderungen aufgrund regionaler Besonderheiten	110
	5.6.1 Infrastrukturinvestitionen	110
	5.6.2 Kleinbetriebliche Struktur	110
	5.6.3 Küste, See und Tourismus	111
6	Glossar	112
7	Anhang	113
8	Literatur	160

Abbildungen

Abb. 1:	Gliederung des MV-Handwerk aus Sicht der Wirtschaftszweigklassifikation 2019 in %, nach Unternehmen, tätigen Personen und Umsatz gemäß WZ 2008.....	4
Abb. 2:	Anteil des Handwerks an ausgewählten Wirtschaftszweigen 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland gemäß WZ 2008.....	6
Abb. 3:	Anteile des Handwerks am gesamtwirtschaftlichen Unternehmensbestand 2019 in %, nach Bundesländern	7
Abb. 4:	Betriebsgröße nach Mitarbeiterzahl in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland im Jahr 2021, verglichen mit 2009	10
Abb. 5:	Umsätze im Handwerk nach Beschäftigtengrößenklassen 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland (Summe über alle Beschäftigtengrößenklassen jeweils 100 %)	11
Abb. 6:	Entwicklung der Umsätze im Handwerk von 2016 bis 2019 nach Beschäftigtengrößenklassen, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland.....	11
Abb. 7:	Entwicklung des Anteils der Soloselbstständigen im Handwerk von 2016 bis 2018, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland.....	13
Abb. 8:	Gewerbegruppenaufteilung im Handwerk 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland	14
Abb. 9:	Unternehmensentwicklung im MV-Handwerk 2016 bis 2019, nach Konzentrationsgrad und Gewerbegruppen.....	19
Abb. 10:	Erwerbstätigenentwicklung im MV-Handwerk 2016 bis 2019, nach Konzentrationsgrad und Gewerbegruppen.....	20
Abb. 11:	Umsatzentwicklung im MV-Handwerk 2016 bis 2019, nach Konzentrationsgrad und Gewerbegruppen.....	21
Abb. 12:	Altersstruktur der Inhaber*innen eines handwerklichen Betriebs im Jahr 2021 in Jahren, Anteil in %.....	22
Abb. 13:	Altersverteilung der Inhaber*innen (nach Kammer und Geschlecht)	22
Abb. 14:	Höchste berufliche Qualifikation der Inhaber*in eines handwerklichen Betriebs im Jahr 2021, Anteil in %	23
Abb. 15:	Frauenanteil unter den Inhaber*innen in MV nach Gewerbegruppe.....	23
Abb. 16:	Erwerbstätigenstruktur im Handwerk 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland.	25
Abb. 17:	Erwerbstätigenstruktur im Handwerk nach Gewerbegruppen 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland.....	26
Abb. 18:	Altersstruktur der Mitarbeiter im Handwerk in Deutschland (links) und Mecklenburg-Vorpommern (rechts) im Jahr 2021, Anteil in %	26
Abb. 19:	Weibliche Beschäftigte im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern nach Gewerbegruppe in 2021 und 2009, Anteil in %	27
Abb. 20:	Vergleich des Frauenanteils unter Inhaber*innen und Beschäftigten.....	28
Abb. 21:	Anteil des Handwerks am gesamtwirtschaftlichen Auszubildendenbestand 2008 bis 2020, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland	29
Abb. 22:	Höchste berufliche Qualifikation der Arbeitskräfte im Jahr 2021, Anteil in %	31
Abb. 23:	Weibliche Arbeitskräfte innerhalb einer beruflichen Qualifikationsklasse 2021 und 2009, Anteil in %	32
Abb. 24:	Handwerksumsatz nach Absatzregionen 2021, Anteil in %	33
Abb. 25:	Handwerksumsatz nach Kundengruppe im Jahr 2021, Anteil in %.....	34
Abb. 26:	Überlebensraten der Handwerksbetriebe in MV nach Jahren.....	36

Abb. 27:	Überlebensraten der Handwerksbetriebe in MV nach Jahren und Kammerbezirken	36
Abb. 28:	Absolute Verteilung aller Betriebspersonen im Handwerk in MV	39
Abb. 29:	Zusammenhang zwischen der Zahl der Betriebspersonen und der Zahl der Einwohner (je Postleitzahlenregion)	40
Abb. 30:	Durchschnittliche Reisezeiten zum Kunden	42
Abb. 31:	Verteilung des Durchschnittsalters unter den Betriebspersonen.....	43
Abb. 32:	Anteil der Frauen unter den Betriebspersonen	44
Abb. 33:	Zahl der Betriebspersonen je 10.000 Einwohner.....	45
Abb. 34:	Veränderung der Handwerksverteilung - von 2005 zu 2020 (nach Postleitzahlregionen)	46
Abb. 35:	Veränderung der Handwerksverteilung - von 2005 zu 2020 (nach Kreisen)	47
Abb. 36:	Veränderung der Handwerksverteilung - von 2005 zu 2019 (nach Kreisen)	47
Abb. 37:	Handwerkscluster in Mecklenburg-Vorpommern	51
Abb. 38:	Handwerksbereiche mit gering ausgeprägter Clusterung	52
Abb. 39:	Zahl der Ein- und Austragungen in die Handwerksrolle über die Zeit.....	55
Abb. 40:	Jährliche Eintragungen, nach Handwerkskammer	56
Abb. 41:	Jährliche Austragungen, nach Handwerkskammer	57
Abb. 42:	Monatliche Eintragungen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern (2005 bis 2021)	58
Abb. 43:	Monatliche Austragungen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern (2005 bis 2021)	59
Abb. 44:	Zahl der monatlichen Eintragungen im gesamten Handwerk (nach Jahren)	60
Abb. 45:	Zahl der monatlichen Austragungen im gesamten Handwerk (nach Jahren)	60
Abb. 46:	Veränderung der Eintragungen je 10.000 Einwohner, von 2019 zu 2020 (A-Handwerke)	62
Abb. 47:	Veränderung der Eintragungen je 10.000 Einwohner, von 2019 zu 2020 (B1-Handwerke)....	62
Abb. 48:	Veränderung der Eintragungen je 10.000 Einwohner, von 2019 zu 2020 (B2-Handwerke)....	63
Abb. 49:	Veränderung der Eintragungen je 10.000 Einwohner, von 2019 zu 2020 (C-Handwerke)	63
Abb. 50:	Veränderung der Austragungen von 2019 zu 2020 (A-Handwerke)	64
Abb. 51:	Veränderung der Austragungen von 2019 zu 2020 (B1-Handwerke)	65
Abb. 52:	Veränderung der Austragungen von 2019 zu 2020 (B2-Handwerke)	65
Abb. 53:	Veränderung der Austragungen von 2019 zu 2020 (C-Handwerke)	66
Abb. 54:	Wortwolke der am häufigsten verwendeten Begriffe.....	69
Abb. 55:	Dokumenten-Vergleichsdiagramm der Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern	70
Abb. 56:	Hierarchisches Code-Subcode-Modell zum Thema Corona-Krise.....	72
Abb. 57:	Die handwerksrelevanten Trends, dargestellt mittels eines Code-Theorie-Modells.....	75
Abb. 58:	Hierarchisches Code-Subcode-Modell zum Thema Digitalisierung	75
Abb. 59:	Hierarchisches Code-Subcode-Modell zum Thema Fachkräfte.....	79
Abb. 60:	Hierarchisches Code-Subcode-Modell des Themas Energiewende und Klimaschutz.....	85
Abb. 61:	Hierarchisches Code-Subcode-Modell des Themas Bürokratie	88
Abb. 62:	Hierarchisches Code-Subcode-Modell des Themas Mindestlohn	91
Abb. 63:	Hierarchisches Code-Subcode-Modell des Themas Lieferprobleme und Preissteigerungen	93
Abb. 62:	Interview-Impulse zum Themenfeld Energiewende	99
Abb. 63:	Interview-Impulse zum Themenfeld Bürokratie	102
Abb. 64:	Interview-Impulse zum Themenfeld Mindestlohn	104
Abb. 65:	Interview-Impulse zum Themenfeld Fachkräfte	106
Abb. 66:	Interview-Impulse zum Themenfeld Digitalisierung	109

Tabellen

Tabelle 1:	Eckwerte zum MV-Handwerk 2019, insgesamt und nach Zulassungspflicht	2
Tabelle 2:	Dichte- und Strukturkennziffern zum Handwerk 2019, nach Bundesländern	3
Tabelle 3:	Anteil des Handwerks an der Gesamtwirtschaft 2019.....	5
Tabelle 4:	Entwicklung im Handwerk von 2016 bis 2019, nach Bundesländern	8
Tabelle 5:	Unternehmen im Handwerk nach Beschäftigtengrößenklassen, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland 2019	9
Tabelle 6:	Ein-Personen-Unternehmen im Handwerk 2018, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland	12
Tabelle 7:	Top Ten der Gewerbezüge in Mecklenburg-Vorpommern nach Zahl der Unternehmen, tätigen Personen und Umsatz 2019	15
Tabelle 8:	Unternehmensdichte im Handwerk 2019 (Unternehmen je 10.000 Einwohner), nach Gewerbegruppen	16
Tabelle 9:	Erwerbstätigendichte im Handwerk 2019 (Tätige Personen je 10.000 Einwohner), nach Gewerbegruppen	16
Tabelle 10:	Umsatzdichte im Handwerk 2019 (je Einwohner in Euro), nach Gewerbegruppen	17
Tabelle 11:	Durchschnittliche Unternehmensgrößen im MV-Handwerk 2019 (tätige Personen je Unternehmen), nach Gewerbegruppen und Kammerbezirken	18
Tabelle 12:	Erwerbstätigenstruktur im MV-Handwerk 2019	24
Tabelle 13:	Handwerksunternehmen nach Rechtsformen 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland	28
Tabelle 14:	Berufsbildungsindikatoren zum MV-Handwerk 2019.....	29
Tabelle 15:	Verteilung der Auszubildenden im Handwerk 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland	30
Tabelle 16:	Top Ten der handwerklichen Ausbildungsberufe 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland	31
Tabelle 17:	Handwerksbetriebe mit einem Umsatz unter 22.000 Euro im Jahr 2021	33
Tabelle 18:	Anteil der selbstgegründeten Handwerksbetriebe im Jahr 2021 nach Gewerbegruppe.....	35
Tabelle 19:	Engpassberufe im Handwerk in MV (2021)	37
Tabelle 20:	Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (nach Handwerkszweig)	48

Abbildungen im Anhang

Abb. A 1:	Betriebsgröße im zulassungspflichtigen Handwerk nach Mitarbeiterzahl in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland 2021 verglichen mit 2009, Anteil in %.....	124
Abb. A 2:	Betriebsgröße im zulassungsfreien Handwerk nach Mitarbeiterzahl in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland 2021 verglichen mit 2009	124
Abb. A 3:	Umsatz der Handwerksbetriebe in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021 nach Absatzregionen und Handwerksordnung in %.....	125
Abb. A 4:	Altersverteilung der Inhaber*innen (Nach Gewerbezügen, Männern und Frauen)	125
Abb. A 5:	Altersverteilung der Inhaber*innen (Nach Handwerkszügen, Männern und Frauen)	126
Abb. A 6:	Verteilung der Handwerkerdichte (Betriebspersonen je 10.000 Einwohner)	127
Abb. A 7:	Einkommensteuer, Arbeitslosigkeit und Fortzüge in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021	131
Abb. A 8:	Anteil der Einwohner über 65 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021	132
Abb. A 9:	Veränderung der Handwerkerdichte (2005 bis 2020, nach Postleitzahlregionen).....	132
Abb. A 10:	Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner für ausgewählte Handwerkszweige im Jahr 2021	133
Abb. A 11:	Jährliche Eintragungen in die Handwerkskammerverzeichnisse, nach Gewerbegruppe ...	150
Abb. A 12:	Eintragungen im Gebäudereiniger-Handwerk	151

Abb. A 13:	Zahl der Ein- und Austragungen im Handwerkskammer-Gebiet Schwerin.....	152
Abb. A 14:	Monatliche Eintragungen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern (2005 bis 2021, saisonal angepasst).....	153
Abb. A 15:	Monatliche Austragungen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern (2005 bis 2021, saisonal angepasst).....	153
Abb. A 16:	Monatliche Eintragungen, nach Anlage der Handwerksordnung.....	154
Abb. A 17:	Monatliche Austragungen, nach Anlage der Handwerksordnung.....	155
Abb. A 18:	Leitfragen für Experteninterviews	159

Tabellen im Anhang

Tabelle A 1:	Gewerbebezugsordnung in der amtlichen Handwerksstatistik, nach Zulassungspflicht (gemäß Handwerkszählung 2019) und Gewerbegruppen	113
Tabelle A 2:	Dichte- und Strukturkennziffern zum Mecklenburgischen Handwerk 2019, nach Kammerbezirken	114
Tabelle A 3:	Handwerk Mecklenburg-Vorpommern 2019, Anteile und Entwicklung nach Kammerbezirken	114
Tabelle A 4:	Selbstgegründete Handwerksbetriebe (verglichen zur Übernahme) zwischen 2015 bis 2019	114
Tabelle A 5:	Beschäftigtengrößenklassen im MV-Handwerk 2019, nach Unternehmen und Kammerbezirken	115
Tabelle A 6:	Gewerbegruppenaufteilung im Handwerk 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland	115
Tabelle A 7:	Gewerbegruppenverteilung im MV-Handwerk 2019, nach Kammerbezirken	116
Tabelle A 8:	Top Ten der Gewerbebezüge in Deutschland nach Unternehmen, tätigen Personen und Umsatz 2019	116
Tabelle A 9:	Unternehmensdichte im MV-Handwerk 2019 (Unternehmen je 10.000 Einwohner), nach Gewerbegruppen und Kammerbezirken	117
Tabelle A 10:	Erwerbstätigendichte im MV-Handwerk 2019 (Tätige Personen je 1.000 Einwohner), nach Gewerbegruppen und Kammerbezirken	117
Tabelle A 11:	Umsatz je Einwohner (in Euro) im MV-Handwerk 2019, nach Gewerbegruppen und Kammerbezirken.....	118
Tabelle A 12:	Altersstruktur der Inhaber*innen in Mecklenburg-Vorpommern in Jahren, Anteil in %	118
Tabelle A 13:	Höchste berufliche Qualifikation der Inhaber*innen in Mecklenburg-Vorpommern, Anteil in %	118
Tabelle A 14:	Anteil der Handwerksbetriebe als Haupterwerbsquelle 2021	119
Tabelle A 15:	Anteil der Handwerksbetriebe als Haupterwerbsquelle in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021 nach Gewerbegruppe und verglichen zu 2009	119
Tabelle A 16:	Anteil der weiblichen Beschäftigten in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021 und verglichen zu 2009.....	120
Tabelle A 17:	Berufliche Qualifikation der Arbeitskräfte in Mecklenburg-Vorpommern 2021 in %.....	120
Tabelle A 18:	Anteil der weiblichen Arbeitskräfte innerhalb einer beruflichen Qualifikationsklasse in Mecklenburg-Vorpommern in 2021 in %	121
Tabelle A 19:	Handwerksbetriebe mit einem Umsatz unter 22.000 Euro im Jahr 2021 nach Gewerbegruppe	121
Tabelle A 20:	Umsatz der Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2021 nach Absatzregionen und Gewerbegruppe	122
Tabelle A 21:	Umsatz der Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2021 nach Kundengruppe.....	123
Tabelle A 22:	Regression, Determinanten der Handwerkerdichte	127
Tabelle A 23:	Übersicht der 100 wichtigsten Begriffe in den Interviews, deren Häufigkeit, sowie der prozentuale Anteil an den gesamten Dokumenten, in welchen der Begriff vorkommt.....	156

1. Bestandsanalyse

1.1 Zentrale Ergebnisse

Das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern erbringt in etwa ein Sechstel der gesamten Wirtschaftsleistung des Landes und ist damit - auch im Vergleich zu den Größenverhältnissen in Gesamtdeutschland - von hervorgehobener Bedeutung. Das zulassungspflichtige Handwerk generiert dabei mehr als neun Zehntel des Umsatzes. Allerdings nimmt die Bedeutung des Handwerkssektors tendenziell ab. Die durchaus dynamische Entwicklung des Handwerks im gesamten Bundesgebiet zeigt sich in Mecklenburg-Vorpommern deutlich schwächer und das Wachstum bleibt hinter der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung im Bundesland zurück.

Das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern ist stark kleinbetrieblich organisiert, was sich durchgängig in verwendeten Kennzahlen und Strukturmerkmalen ausdrückt. So sind mehr Betriebe je Einwohner¹ geführt, weniger Personen je Unternehmen tätig, der Anteil und Umsatz großer Betriebe ist im Bundesländervergleich gering, dagegen ist der Anteil der Ein-Personen-Unternehmen eher hoch. Auch hier zeigen die Trendbetrachtungen eher eine Vergrößerung der Diskrepanz zu den restlichen Bundesländern, da die Soloselbstständigen, die bereits die Hälfte aller Unternehmen im zulassungsfreien Handwerk ausmachen, an Bedeutung gewinnen. Die kleinbetriebliche Struktur wird auch durch einen überproportionalen Anteil tätiger Inhaber und Ein-Personen-Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern gespiegelt, wobei entsprechend die geringfügige Beschäftigung im Vergleich zu Gesamtdeutschland weniger relevant ist. Insgesamt ist der überwiegende Anteil der tätigen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Gleichzeitig sind Inhaber tendenziell älter, insbesondere im Vergleich zu 2009. Inhaber sind seltener Meister, jedoch häufiger Gesellen oder haben einen akademischen Abschluss als im Bundesdurchschnitt.

Das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern prägt den Wirtschaftszweig des Baugewerbes und erwirtschaftet relevante und im Vergleich zu Gesamtdeutschland überproportionale Umsätze im verarbeitenden und im Kraftfahrzeuggewerbe. Entsprechend bilden das Ausbau- und das Bauhauptgewerbe die größten Gewerbegruppen, wobei das Kraftfahrzeuggewerbe gemessen am Umsatz ebenso von hoher Relevanz ist. Diese drei Gewerbegruppen stellen auch die wichtigsten

Gewerbebezüge mit den Kraftfahrzeugtechnikern, Mauern und Betonbauern, Installateuren und Heizungsbauern und Elektrotechnikern. Darüber hinaus bilden die Friseure und Gebäudereiniger wichtige Gewerbebezüge. Das Ausbau- und Bauhauptgewerbe weisen ein solides Wachstum tätiger Personen und des Umsatzes auf, das Kraftfahrzeuggewerbe fällt hinter diese Entwicklung zurück. Eine besonders positive Entwicklung zeigt das Gesundheitsgewerbe mit hohem Wachstum in tätigen Personen und Umsatz, auch wenn es in Mecklenburg-Vorpommern eine bisher untergeordnete Rolle einnimmt. Ebenso entwickeln sich die Handwerke für den privaten Bedarf und das Lebensmittelhandwerk eher positiv. Dahingegen zeigen die Handwerke des gewerblichen Bedarfs eher eine negative Entwicklung.

Das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern stellt, ähnlich wie das Handwerk deutschlandweit, etwas mehr als ein Viertel der Auszubildenden insgesamt. Fast neun von zehn Auszubildenden werden in den Handwerksberufen der Anlage A der Handwerksordnung ausgebildet, wobei das Ausbau- und das Kraftfahrzeuggewerbe die meisten Auszubildenden aufweist. Dabei ist der Anteil der weiblichen Lehrlinge in Mecklenburg-Vorpommern höher als im Bundesdurchschnitt. Generell haben Beschäftigte im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern seltener einen Meisterabschluss und sind häufiger Gesellen.

Das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern ist trotz einer Regionalisierung im Vergleich zu 2009 stärker überregional ausgerichtet als der Bundesdurchschnitt. Zudem sind andere Unternehmen und öffentliche Auftraggeber in Bezug auf den Umsatz im Vergleich zu Gesamtdeutschland (und auch zum gesamten ostdeutschen Raum) hier bedeutender.

Die höchsten Fachkräfteengpässe weisen die Gewerke aus dem Baubereich (Maurer- Betonbauer, Dachdecker), den gewerblichen Handwerken (Metallbau, Elektrotechnik, Elektromaschinenbau) und aus den körpernahen Dienstleistungen auf. Weiterhin sind das Ausbau- und das Bauhauptgewerbe (Klempnerei, SHK, Bodenverlegung) und der Lebensmittelbereich (Müller, Bäcker, Fleischer) stark betroffen.

Die Bestandsanalyse weist insgesamt *das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern* als Wirtschaftszweig von hoher Bedeutung aus. Das relativ schwache Wachstum

¹ Allein aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird an einigen Stellen nur die männliche Sprachform verwendet, obwohl Personen aller Geschlechter gleichermaßen gemeint sind.

führt allerdings zu einer Relativierung dieser Stellung. Stark ausgeprägt ist die kleinbetriebliche Struktur in Mecklenburg-Vorpommern, die sich zu verstetigen scheint. Das Bauhaupt-, das Ausbau- und das Kraftfahrzeuggewerbe bilden die wirtschaftlich stärksten Gewerbegruppen, wobei letztere auch in der Ausbildungstätigkeit besonders hohe Relevanz besitzen.

1.2 Basisdaten zum MV-Handwerk

Die Handwerkszählung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder für das Jahr 2019 verzeichnet für Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 12.143 Handwerksunternehmen (vgl. Tabelle 1)². Von den amtlich erfassten Unternehmen entfallen etwa 80 % auf das zulassungspflichtige A-Handwerk und 20 % auf das zulassungsfreie B1-Handwerk. Der Anteil Mecklenburg-Vorpommerns am gesamten Unternehmensbestand des deutschen Handwerks liegt damit bei 2,2 %, innerhalb der A-Gewerbebranche ebenfalls bei 2,2 % und bei etwas niedrigeren 2,0 % im B1-Handwerk.³

Die Daten der Handwerkszählung unterschätzen dabei die tatsächliche Zahl der Handwerksunternehmen. Zum einen werden Kleinstunternehmen mit einem Umsatz von weniger als 22.000 Euro, zum anderen die B2-Handwerkszweige nicht berücksichtigt. Die Daten der Handwerkskammerverzeichnisse enthalten 19.222 aktive Betriebe, welche keine Filialbetriebe sind.

In der Mecklenburg-Vorpommerschen Handwerkswirtschaft (im Folgenden abgekürzt als „MV-Handwerk“) waren 2019 laut Handwerkszählung insgesamt 92.983 Personen erwerbstätig, davon 84 % im A-Handwerk. Hierunter fallen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, geringfügig entlohnte Beschäftigte und die tätigen Inhaber. Insgesamt erzielten die Mecklenburg-Vorpommerschen Handwerksunternehmen im Jahr 2019 einen Umsatz von etwa 9,3 Mrd. Euro, davon entfallen 93 % auf das zulassungspflichtige Handwerk. Der Umsatz je erwerbstätiger Person im A-Handwerk liegt mit etwa 110 Tsd. Euro deutlich höher als im B1-Handwerk mit 47 Tsd. Euro.

Tabelle 1: Eckwerte zum MV-Handwerk 2019, insgesamt und nach Zulassungspflicht

	Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern	Handwerk in Deutschland	Anteil des MV-Handwerks in %
Handwerk gesamt			
Unternehmen	12.143	560.296	2,2 %
Tätige Personen	92.983	5.390.716	1,7 %
Umsatz (in 1.000 Euro)	9.301.192	634.051.291	1,5 %
Zulassungspflichtiges Handwerk (Anlage A HwO)			
Unternehmen	9.745	439.061	2,2 %
Tätige Personen	78.240	4.300.229	1,8 %
Umsatz (in 1.000 Euro)	8.610.860	577.632.938	1,5 %
Zulassungsfreies Handwerk (Anlage B1 HwO)			
Unternehmen	2.398	121.235	2,0 %
Tätige Personen	14.743	1.090.487	1,4 %
Umsatz (in 1.000 Euro)	690.332	56.418.353	1,2 %

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Bezogen auf die Zahl der tätigen Personen und den erzielten Jahresumsatz fällt der Anteil des MV-Handwerks am gesamten deutschen Handwerk damit etwas

niedriger aus als im Falle der Unternehmenszahl (1,7 % bzw. 1,5 %; vgl. Tabelle 1). Dies deutet darauf hin, dass in Mecklenburg-Vorpommern die durchschnittliche

² Darin nicht enthalten sind das handwerksähnliche Gewerbe (B2-Handwerke) und Unternehmen unterhalb der Umsatzsteuerfreigrenze (steuerbarer Umsatz bis 17.500 Euro). Die tatsächliche

Gesamtzahl der Mecklenburg-Vorpommerschen Handwerksunternehmen liegt folglich etwas höher.

³ Eine Zuordnung der Gewerbebranche nach der Handwerksordnung (HwO) nach A- und B1-Handwerk findet sich in Tabelle A 1 im Anhang.

Unternehmensgröße im Handwerk kleiner ist als im bundesweiten Handwerksdurchschnitt.

Mecklenburg-Vorpommern zeichnet sich durch eine hohe Handwerksunternehmensdichte aus. Gemessen anhand der Zahl der Handwerksunternehmen je 10.000 Einwohner, weist Mecklenburg-Vorpommern einen Wert von 75,5 auf und liegt damit relativ deutlich über

dem deutschlandweiten Durchschnitt von 67,4 (vgl. Tabelle 2). Die hohe handwerkliche Unternehmensdichte ist ein typisches Merkmal der neuen Bundesländer, spiegelt allerdings auch die dort vorherrschende relativ niedrigere Unternehmensgröße wider. Eine tiefergehende Betrachtung zeigt diesbezüglich, dass die Unternehmensdichte im Handwerkskammerbezirk Schwerin besonders hoch ausfällt (vgl. Tabelle A 2 im Anhang).

Tabelle 2: Dichte- und Strukturkennziffern zum Handwerk 2019, nach Bundesländern

	Unternehmen je 10.000 Einwohner	Tätige Personen je 1.000 Einwohner	Umsatz je Einwohner in Euro	Tätige Personen je Unternehmen
Brandenburg	89,1	60,2	6.024	6,8
Sachsen	87,1	70,7	7.303	8,1
Thüringen	82,7	59,4	6.175	7,2
Bayern	77,3	73,4	9.552	9,5
Mecklenburg-Vorpommern	75,5	57,8	5.784	7,7
Saarland	71,9	67,3	6.854	9,4
Sachsen-Anhalt	71,7	63,4	6.551	8,8
Baden-Württemberg	68,7	70,7	9.558	10,3
Rheinland-Pfalz	68,4	61,8	7.515	9,0
Deutschland	67,4	64,8	7.624	9,6
Hessen	65,5	57,1	6.026	8,7
Schleswig-Holstein	63,7	60,3	6.602	9,5
Nordrhein-Westfalen	61,1	63,6	7.484	10,4
Niedersachsen	58,4	67,1	7.615	11,5
Berlin	46,0	50,1	4.534	10,9
Hamburg	45,5	51,8	6.191	11,4
Bremen	41,2	47,0	4.329	11,4

Quellen: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Hinweis: Sortierung absteigend nach der Zahl der Unternehmen je 10.000 Einwohner

Ein anderes Bild ergibt sich mit der Betrachtung des Indikators „Tätige Personen je 1.000 Einwohner“. Dieser misst die Erwerbstätigendichte des Handwerks. Hier unterschreitet der Wert für Mecklenburg-Vorpommern (57,8) den bundesweiten Durchschnitt (64,8). Dies ist ein weiterer Hinweis auf eine relativ niedrige durchschnittliche Unternehmensgröße im MV-Handwerk. Nur vier Bundesländer – und hier vor allem die Stadtstaaten – zeigen ein geringeres Gewicht des Handwerks bezogen auf die Erwerbstätigen (Bremen, Berlin, Hamburg und Hessen). An der Spitze liegen hier Bayern, Sachsen und

Baden-Württemberg mit Werten von über 70 Erwerbstätigen pro 1.000 Einwohner. Innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns ist es insbesondere der Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern (OMV), der durch eine niedrige handwerkliche Erwerbstätigendichte geprägt ist (vgl. Tabelle A 2).

Auch in Bezug auf den Umsatz je Einwohner liegt das MV-Handwerk unter dem Bundesergebnis und erreicht nur 76 % dieses Niveaus. Dies betont wiederum das Vorliegen einer stärker kleinbetrieblich geprägten

Handwerkswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern. Auch könnten womöglich regionale Preisniveauunterschiede oder geringere Kapitalintensitäten der Mecklenburg-Vorpommerschen Betriebe diesen Effekt weiter verstärken. Auch im Falle des Umsatzindikators liegen lediglich die Stadtstaaten Bremen und Berlin unter dem Niveau von Mecklenburg-Vorpommern. Im bundeslandinternen Vergleich weist hierbei wieder der Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern im Durchschnitt besonders niedrige Werte auf (vgl. Tabelle A 2).

Die Unternehmensgröße als wichtige Strukturkennziffer berechnet sich durch die durchschnittliche Zahl

tätiger Personen je Handwerksunternehmen. Hier bestätigt sich die kleinbetrieblich geprägte Struktur des MV-Handwerks im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt: Im Schnitt entfallen 7,7 tätige Personen auf ein Handwerksunternehmen, bundesweit sind es dagegen 9,6 und damit etwa 25 % mehr Erwerbstätige je Unternehmen (vgl. Tabelle 2). Geringere Unternehmensgrößen weisen lediglich Brandenburg und Thüringen auf. Innerhalb des MV-Handwerks hat der Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern im Durchschnitt die etwas größeren Unternehmen (Tabelle A 2).

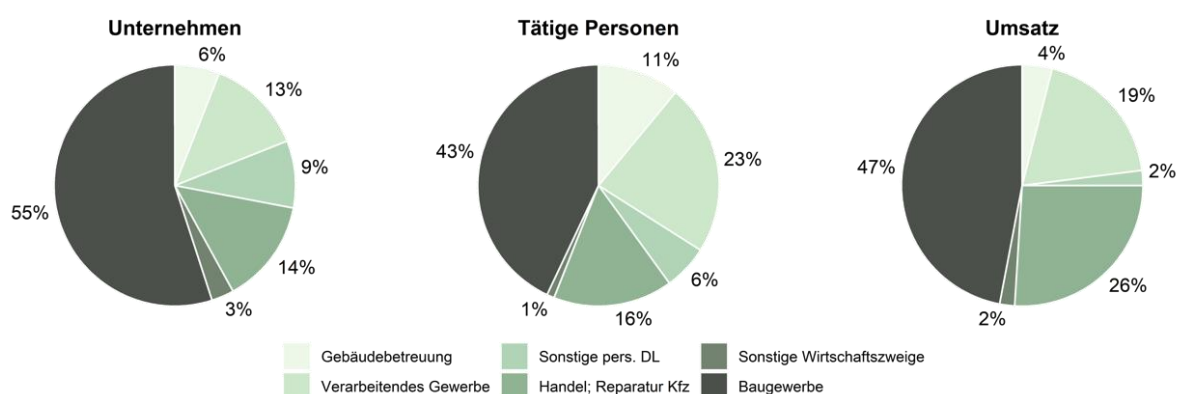


Abb. 1: Gliederung des MV-Handwerk aus Sicht der Wirtschaftszweigklassifikation 2019 in %, nach Unternehmen, tätigen Personen und Umsatz gemäß WZ 2008

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Daneben erlaubt die amtliche Handwerkszählung eine Beschreibung des MV-Handwerks nach ausgewählten Wirtschaftszweigen gemäß der amtlichen Klassifikation (WZ, Ausgabe 2008).⁴ So zeigt Abb. 1 die Verteilung des Handwerks auf die verschiedenen Wirtschaftszweige Mecklenburg-Vorpommerns in 2019 nach Anzahl der Unternehmen, der tätigen Personen und des Umsatzes.

Hinsichtlich der Unternehmensverteilung bestätigt sich ein auf den Branchen des Baugewerbes (Abschnitt F, WZ 2008) liegender Schwerpunkt mit einem Anteil von 55 %. Darunter fallen zu etwa einem Drittel Unternehmen des Bauhauptgewerbes (1.826 Unternehmen); der Rest ist in ausbaurelevanten Bereichen wie Elektroinstallation (809 Unternehmen), Gas-, Wasser-, Heizung- sowie Lüftungs- und Klimainstallation (1.062 Unternehmen), Anbringen von Stuckaturen, Gipserei und Verputzerei (98 Unternehmen), Fußboden-, Fliesen- und Plattenlegerei, Tapeziererei (1.069 Unternehmen) oder Malerei und Glaserei (713 Unternehmen) aktiv. Gemessen

an der Unternehmenszahl stellt danach der Bereich „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (Abschnitt G, WZ 2008) mit 14 % den zweitwichtigsten Wirtschaftszweig des MV-Handwerks dar. Das Verarbeitende Gewerbe liegt mit 13 % an dritter Position, wobei die meisten Handwerksunternehmen in den Branchen „Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln“, „Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden“, „Herstellung von Metallerzeugnissen“, „Herstellung von sonstigen Waren“ und „Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen“ zu finden sind. Auf den Bereich der Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen (Abschnitt S, Nr. 96, WZ 2008) entfallen noch 9 % des Unternehmensbestands des MV-Handwerks (davon 92 % Friseur- und Kosmetiksalons). Der Wirtschaftszweig „Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau“ (Abschnitt N, Kode 81, WZ 2008) umfasst 6 % der MV-Handwerksunternehmen (davon 75 %

⁴ Statistisches Bundesamt (2008).

im Bereich „Reinigung von Gebäuden, Straßen und Verkehrsmitteln“). In sonstigen Wirtschaftszweigen sind in Summe nur 3 % der MV-Handwerksunternehmen tätig.

Bei der Betrachtung der Indikatoren Tätige Personen und Umsatz verändert sich das Bild. Der Anteil des Bau- und Ausbaugewerbes reduziert sich in beiden Fällen merklich, was sich durch die kleinbetrieblich bzw. weniger kapitalintensiv geprägten Strukturen in den Gewerke des Bau- und Ausbaugewerkes erklärt. Insofern ist es folgerichtig, dass Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen unter Berücksichtigung von Umsatz- und Beschäftigtenzahlen innerhalb des MV-Handwerks ein deutlich größeres Gewicht haben als im Falle des Unternehmensbestands. Zudem ist der vergleichsweise hohe Beschäftigtenanteil von Unternehmen des Wirtschaftszweigs „Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau“ auffällig (11 %). Dieser Umstand erklärt sich durch die vergleichsweise hohe Zahl an tätigen Personen, die in Mecklenburg-Vorpommern

im Gebäudereiniger-Handwerk tätig sind (vgl. Abschnitt 1.5).

1.3 Anteil des Handwerks an der Gesamtwirtschaft

Eine Anteilsbetrachtung liefert weitere Hinweise zur Bedeutung des Handwerks für die Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns (im Folgenden abgekürzt als „MV-Gesamtwirtschaft“). Bezogen auf das Jahr 2019 kommen demnach 19,6 % aller Unternehmen im Bundesland aus dem Handwerk. Im bundesweiten Mittel liegt der Unternehmensanteil des Handwerks dagegen bei nur 15,7 %. Auch im Hinblick auf die Anteile an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und am gesamten Unternehmensumsatz, der prozentual gesehen fast doppelt so hoch wie im bundesweiten Durchschnitt liegt (17,3 % vs. 8,9 %), zeigt sich die vergleichsweise hohe Bedeutung des Handwerks an der Mecklenburg-Vorpommerschen Wirtschaft (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Anteil des Handwerks an der Gesamtwirtschaft 2019

	Mecklenburg-Vorpommern			Deutschland		
	Gesamtwirtschaft	Handwerk	Anteil Handwerk	Gesamtwirtschaft	Handwerk	Anteil Handwerk
Unternehmen	61.865	12.143	19,6 %	3.559.197	560.296	15,7 %
SV-Beschäftigte	436.937	72.185	16,5 %	31.095.210	4.107.285	13,2 %
Umsatz (in 1.000 €)	53.713.704	9.301.192	17,3 %	7.153.382.833	634.051.291	8,9 %
	Veränderung zu 2016			Veränderung zu 2016		
	in %	in %	Δ in %-Punkten	in %	in %	Δ in %-Punkten
Unternehmen	1,1 %	0,3 %	-0,2	2,4 %	1,1 %	-0,2
SV-Beschäftigte	6,0 %	0,9 %	-0,8	5,4 %	6,9 %	0,2
Umsatz	10,6 %	6,2 %	-0,7	11,2 %	15,0 %	0,3

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Abb. 2 verdeutlicht in diesem Zusammenhang die Relevanz des Handwerks für ausgewählte Wirtschaftszweige der MV-Gesamtwirtschaft. Gemessen an Unternehmen, SV-Beschäftigten und Umsätzen ist demnach erwartungsgemäß der Anteil des Handwerks an der Bauwirtschaft besonders hoch. Fast zwei Drittel der dortigen Unternehmen kommen aus dem Handwerk. Die entsprechenden Beschäftigten- und Umsatzanteile liegen sogar noch höher (80,7 % bzw. 73,8 %). Im Verarbeitenden Gewerbe der MV-Gesamtwirtschaft machen

Handwerksunternehmen rund die Hälfte aller Unternehmen und fast ein Drittel aller SV-Beschäftigten aus. Auch im Wirtschaftsbereich „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ hat das Handwerk mit zweistelligen Unternehmens-, Beschäftigten- und Umsatzanteilen eine vergleichsweise große Bedeutung. An sonstigen Wirtschaftszweigen Mecklenburg-Vorpommerns partizipiert das Handwerk demgegenüber nur relativ gering (Unternehmen: 5,6 %, SV-Beschäftigte: 4,3 %, Umsätze: 2,9 %). Der Vergleich mit den

bundesweiten Anteilen des Handwerks an den genannten Wirtschaftsbereichen zeigt ferner, dass das MV-Handwerk vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und

im Bereich „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ stark aufgestellt ist (vgl. Abb. 2).

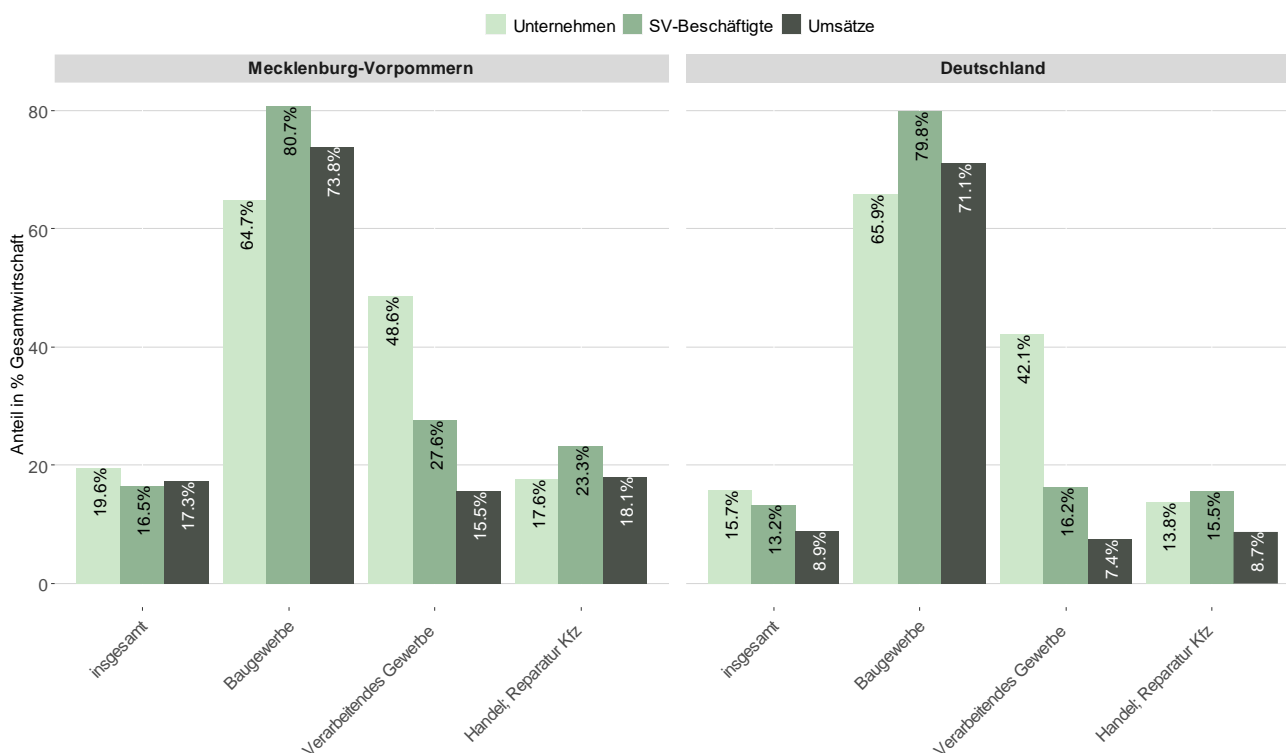


Abb. 2: Anteil des Handwerks an ausgewählten Wirtschaftszweigen 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland gemäß WZ 2008

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Die hohe Relevanz des Handwerks ist ein generelles Phänomen der neuen Bundesländer, wie Abb. 3 am Beispiel des Unternehmensbestands verdeutlicht. Ein Erklärungsfaktor hierfür dürfte der immer noch starke Anteil des Bau- und Ausbauhandwerks in der ostdeutschen Handwerkswirtschaft bedingt durch den Bauboom der Nachwendezeit sein. Daneben dürfte eine

Rolle spielen, dass Industriestrukturen in Ostdeutschland im Schnitt schwächer ausgeprägt sind als in den alten Ländern und kaum Großunternehmen vorhanden sind.⁵ In der Folge hat in Mecklenburg-Vorpommern das kleinbetrieblich geprägte Handwerk ein vergleichsweise großes gesamtwirtschaftliches Gewicht.

⁵ Vgl. BMWi (2021).

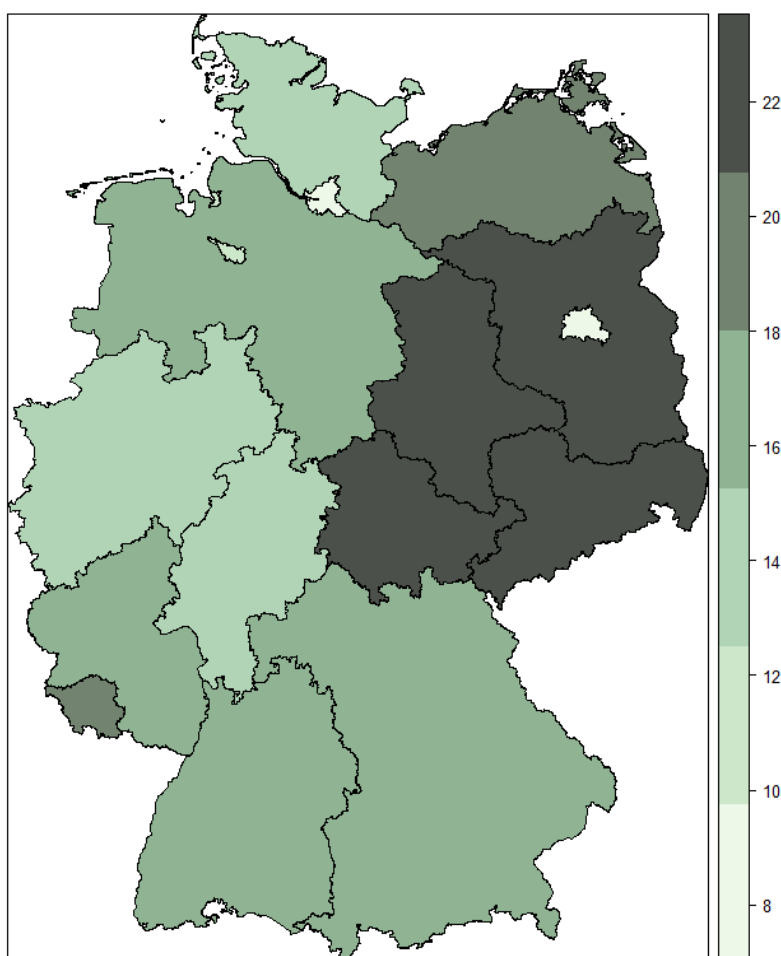


Abb. 3: Anteile des Handwerks am gesamtwirtschaftlichen Unternehmensbestand 2019 in %, nach Bundesländern

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Für alle drei betrachteten Indikatoren gilt, dass der Anteil des Handwerks an der MV-Gesamtwirtschaft zwischen 2016 und 2019 gesunken ist (vgl. Tabelle 3). Dies ist nicht auf ein Schrumpfen des Handwerkssektors zurückzuführen, sondern auf ein unterproportionales Wachstum im Vergleich zur Gesamtwirtschaft. So ist das Handwerk gemessen an der Unternehmensanzahl (bzw. SV-Beschäftigten / Umsätzen) um den Faktor vier (bzw. sieben / zwei) schwächer gewachsen als die MV-Gesamtwirtschaft. Diese Entwicklung ist zudem ein Hinweis auf eine wachsende durchschnittliche Unternehmensgröße im Zeitverlauf, da die Beschäftigtenzahlen und Umsätze im MV-Handwerk schneller gewachsen sind als die Anzahl der Unternehmen. Vergleicht man diese Entwicklung jedoch mit dem bundesweiten Handwerkstrend, so zeigt sich dort ein anderes Bild. Zwar ist auch hier die Anzahl der Handwerksunternehmen zwischen 2016 und 2019 nur unterproportional gewachsen. Jedoch hat das Handwerk auf Bundesebene im gleichen

Zeitraum ein überproportionales Wachstum der Beschäftigtenzahl und des Umsatzes verzeichnet. Entsprechend ist auch der Anteil des Handwerks an der Gesamtwirtschaft gemessen in SV-Beschäftigten und Umsätzen angestiegen (vgl. Tabelle 3). Das MV-Handwerk bleibt hinter dieser Entwicklung zurück.

Tabelle 4 vergleicht die Entwicklung des Handwerks über die Bundesländer. Es bestätigt sich die relativ schwache Entwicklung des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern. Bei der Entwicklung der Unternehmenszahlen liegt Mecklenburg-Vorpommern noch relativ nah am bundesweiten Durchschnittswert für das Handwerk. Bei der Entwicklung der tätigen Personen und der Umsätze fällt es aber relativ deutlich zurück. Wird die Entwicklung der tätigen Personen je Unternehmen betrachtet, so bestätigt sich, wie bereits oben aufgezeigt, ein allgemeiner Anstieg der durchschnittlichen Unternehmensgrößen im Handwerk. Dieser Trend besteht für alle Bundesländer, ist jedoch in Mecklenburg-

Vorpommern klar am schwächsten ausgeprägt. Im deutschlandweiten Mittel ist die Zahl der tätigen Personen je Unternehmen zwischen 2016 und 2019 im Mittel um 3,7 Prozentpunkte gewachsen, im Mecklenburgischen Handwerk nur um 0,5. Insgesamt unterliegt das

Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern also keineswegs einem Schrumpfungsprozess, jedoch wächst es weniger dynamisch als die MV-Gesamtwirtschaft und auch als das Handwerk in Deutschland insgesamt.

Tabelle 4: Entwicklung im Handwerk von 2016 bis 2019, nach Bundesländern

	Entwicklung im Handwerk 2019 zu 2016 in %			
	Unternehmen	Tätige Personen	Umsatz	Tätige Personen je Unternehmen
Berlin	5,8	6,9	21,6	1,0
Baden-Württemberg	3,8	6,1	14,9	2,2
Niedersachsen	2,9	6,9	17,0	3,8
Nordrhein-Westfalen	2,8	6,4	14,8	3,6
Hessen	2,5	5,4	14,1	2,9
Hamburg	2,2	5,3	15,3	3,0
Brandenburg	1,3	3,5	15,7	2,2
Saarland	1,1	2,8	14,3	1,6
Deutschland	1,1	4,8	15,0	3,7
Mecklenburg-Vorpommern	0,3	0,8	6,2	0,5
Bayern	0,1	4,4	15,9	4,2
Schleswig-Holstein	-0,9	5,0	12,8	5,9
Sachsen	-2,7	1,2	15,4	4,0
Rheinland-Pfalz	-2,8	1,6	14,5	4,5
Bremen	-3,1	3,2	0,6	6,4
Thüringen	-4,2	-0,8	10,7	3,5
Sachsen-Anhalt	-6,0	0,4	12,0	6,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Hinweis: Sortierung absteigend nach der prozentualen Veränderung der Unternehmenszahlen im Handwerk.

Innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns verlief die Entwicklung des Handwerks dabei durchaus unterschiedlich (vgl. Tabelle A 3 im Anhang). Während im Handwerkskammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern – der fast zwei Drittel aller MV-Handwerksunternehmen umfasst – die Anzahl der Unternehmen leicht zugenommen hat, ging sie im Kammerbezirk Schwerin um den gleichen Wert zurück. Dagegen stagnierte die Zahl der tätigen Personen im Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern weitgehend und stieg im Schweriner Teil deutlich an. Der Umsatz wuchs im Kammerbezirk Schwerin entsprechend ebenfalls stärker. Folglich ergibt sich ein deutliches Wachstum der durchschnittlichen Unternehmensgröße im Handwerkskammer-

bezirk Schwerin, während im Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern die Betriebe tendenziell geschrumpft sind.

1.4 Größenstruktur

1.4.1 Beschäftigtengrößenklassen

Betrachtet man das MV-Handwerk nach Beschäftigtengrößenklassen, so zeigt sich die handwerkstypische Kleinbetriebsstruktur (vgl. Tabelle 5). In 61,7 % der Handwerksunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern sind demnach weniger als fünf Personen tätig. Im bundesweiten Handwerksdurchschnitt des Jahres 2019 liegt dieser Anteil mit 59,3 % etwas niedriger. Diese

Struktur spiegelt sich auch in der ZDH-Umfrage wider (vgl. Abb. 4). Die größeren Beschäftigtengrößenklassen sind folglich im MV-Handwerk unterdurchschnittlich vertreten. Bezogen auf 1.000 Unternehmen haben in Mecklenburg-Vorpommern nur 19 Unternehmen mehr als 50 tätige Personen, deutschlandweit sind es 25 Unternehmen und damit rund 30 % mehr. Zwischen den zwei Mecklenburg-Vorpommerschen Handwerkskammerbezirken gibt es in dieser Hinsicht kaum Unterschiede (vgl. Tabelle A 5 im Anhang).

Eine wesentliche Diskrepanz gibt es dagegen zwischen den Größenstrukturen des zulassungspflichtigen A-Handwerks und der zulassungsfreien B1-Gewerbebranche Mecklenburg-Vorpommerns (vgl. Tabelle 5). So entfielen im Jahr 2019 im A-Handwerk 57,6 % der Unternehmen auf die kleinste Größenklasse – im B1-

Handwerk waren es dagegen mit 78,2 % deutlich mehr. Dieser Größenunterschied zeigt sich auch rechnerisch anhand der durchschnittlichen Unternehmensgröße: Im zulassungspflichtigen A-Handwerk waren 2019 im Durchschnitt 8,0 Personen tätig, im zulassungsfreien B1-Handwerk dagegen nur 6,1 Personen. Dies zeigt sich auch für ganz Deutschland, wobei der Anteil der Unternehmen mit weniger als fünf tätigen Personen sowohl für das A- als auch für das B1-Handwerk geringer ist. Diese Größenstruktur wird durch die ZDH-Umfrage bestätigt (vgl. Abb. A 1 im Anhang), wobei ca. 19 % aller zulassungspflichtigen A-Handwerksbetriebe mehr als 10 Personen beschäftigen. Das zulassungsfreie Handwerk ist stärker kleinbetrieblich geprägt, da mehr als 80 % aller befragten Handwerksbetriebe weniger als 5 Personen beschäftigen (vgl. Abb. A 2 im Anhang).

Tabelle 5: Unternehmen im Handwerk nach Beschäftigtengrößenklassen, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland 2019

	Handwerksunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern		Handwerksunternehmen in Deutschland	
	Anteil 2019 in %	Δ zu 2016 in Prozentpunkten	Anteil 2019 in %	Δ zu 2016 in Prozentpunkten
Handwerk gesamt	100,0		100,0	
unter 5 tätige Personen	61,7	+0,2	59,3	-0,2
5 - 9 tätige Personen	19,7	-0,7	20,6	-0,3
10 - 19 tätige Personen	10,8	+0,4	11,6	+0,2
20 - 49 tätige Personen	5,9	+0,0	6,1	+0,3
50 und mehr tätige Personen	1,9	+0,0	2,5	+0,2
A-Handwerk	100,0		100,0	
unter 5 tätige Personen	57,6	-0,1	55,0	-0,7
5 - 9 tätige Personen	21,7	-0,7	22,6	-0,3
10 - 19 tätige Personen	12,4	+0,7	13,1	+0,3
20 - 49 tätige Personen	6,6	+0,1	6,8	+0,4
50 und mehr tätige Personen	1,8	+0,0	2,5	+0,2
B1-Handwerk	100,0		100,0	
unter 5 tätige Personen	78,2	+0,2	74,7	-0,2
5 - 9 tätige Personen	12,0	+0,2	13,5	+0,3
10 - 19 tätige Personen	4,5	-0,4	6,3	+0,1
20 - 49 tätige Personen	3,0	+0,0	3,3	-0,1
50 und mehr tätige Personen	2,3	-0,1	2,2	-0,2

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern

Wie bereits gezeigt, nimmt auch im MV-Handwerk die durchschnittliche Unternehmensgröße zu, wobei dieser

Effekt in allen anderen Bundesländern stärker ausgeprägt ist (vgl. Tabelle 4). Im Zeitraum 2016 bis 2019 blieb

dabei der Anteil von Unternehmen mit mehr als 20 tätigen Personen nahezu konstant und der Anteil von Kleinunternehmen mit weniger als fünf tätigen Personen hat entgegen dem gesamtdeutschen Handwerkstrend sogar noch zugenommen (vgl. Tabelle 5). Dabei verzeichnet das A-Handwerk ein Unternehmensgrößenwachstum, weil sich die prozentualen Anteile der kleinsten Beschäftigtengrößenklassen hin zu Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten verschoben haben. In den zulassungsfreien B1-Gewerbebranchen – die rein quantitativ aufgrund ihrer geringeren wirtschaftlichen Bedeutung weniger ins Gewicht fallen – war genau das Gegenteil der Fall. Hier hat sich der Anteil der Unternehmen

mit neun oder weniger tätigen Personen im Betrachtungszeitraum vergrößert – was auf einen Rückgang der durchschnittlichen Unternehmensgrößen im zulassungsfreien MV-Handwerk deutet.

Auch dies wird in der ZDH-Umfrage bestätigt. So vergleicht Abb. 4 die Verteilung der Handwerksbetriebe nach der Mitarbeiterzahl von Mecklenburg-Vorpommern mit Deutschland von 2021 (farbige Balken) und 2009 (gestrichelte Balken). Über diesen Zeitraum verstärkt sich insgesamt die Kleinbetriebsstruktur, während insbesondere der Anteil der Handwerksbetriebe mit 5-9 tätigen Personen zurückgeht.

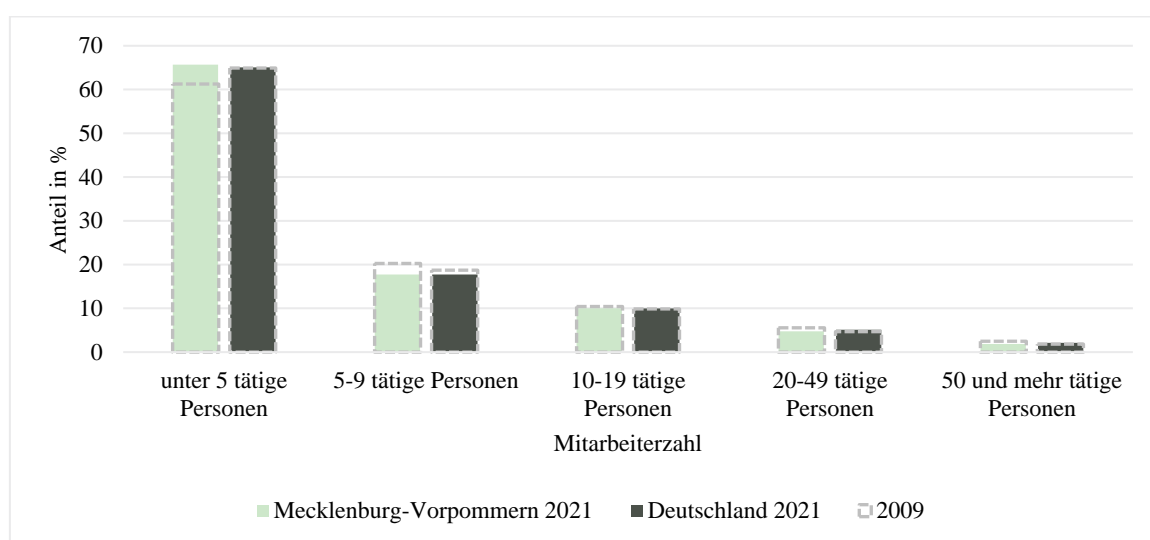


Abb. 4: Betriebsgröße nach Mitarbeiterzahl in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland im Jahr 2021, verglichen mit 2009

Quellen: ZDH-Strukturumfrage 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Wird die durchschnittliche Unternehmensgröße anhand der tätigen Personen pro Unternehmen betrachtet, so ist diese in den B1-Gewerbebranchen des MV-Handwerks zwischen 2016 und 2019 gesunken – von 6,5 auf 6,1 tätige Personen, was einer Verringerung von etwa 4,9 % entspricht. Im A-Handwerk war dagegen ein Anstieg der durchschnittlichen Unternehmensgröße um etwa 1,8 % zu verzeichnen (von 7,9 tätigen Personen je Unternehmen in 2016 auf 8,0 in 2019).

Der Handwerksumsatz in 2019 gestaffelt nach Beschäftigtengrößenklassen für Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland ist in Abb. 5 dargestellt. Wie erwartet, weist das MV-Handwerk dabei einen deutlich erhöhten Umsatzanteil in kleineren Unternehmen auf. Demgegenüber zeigt sich für Betriebe mit mehr als 50 tätigen Personen das entgegengesetzte Bild. Auf diese Größenklasse entfallen im MV-Handwerk lediglich 26,4 % des

erwirtschafteten Jahresumsatzes, deutschlandweit sind es dagegen knapp 47 %. Diese Diskrepanz hat sich über die letzten Jahre noch verstärkt. So zeigt

die Veränderung zu 2016. Während deutschlandweit eine Verschiebung der Umsätze zur Größenklasse der Unternehmen mit 50 und mehr tätigen Personen stattgefunden hat (+2,07 Prozentpunkte), zeigt sich für Mecklenburg-Vorpommern eine gegenteilige Entwicklung (-2,25 Prozentpunkte). Ein Umsatzplus konnten im MV-Handwerk dagegen die Unternehmen mit zwischen 10 und 49 tätigen Personen verzeichnen. Auch hinsichtlich der Umsatzentwicklung ist somit im MV-Handwerk insgesamt eine wachsende Bedeutung von Klein- und Kleinunternehmen festzustellen, wobei diese sich in den letzten Jahren noch verstärkte und der Abstand zur bundesweit durchschnittlichen Unternehmensgröße im Handwerk sich so weiter vergrößerte.

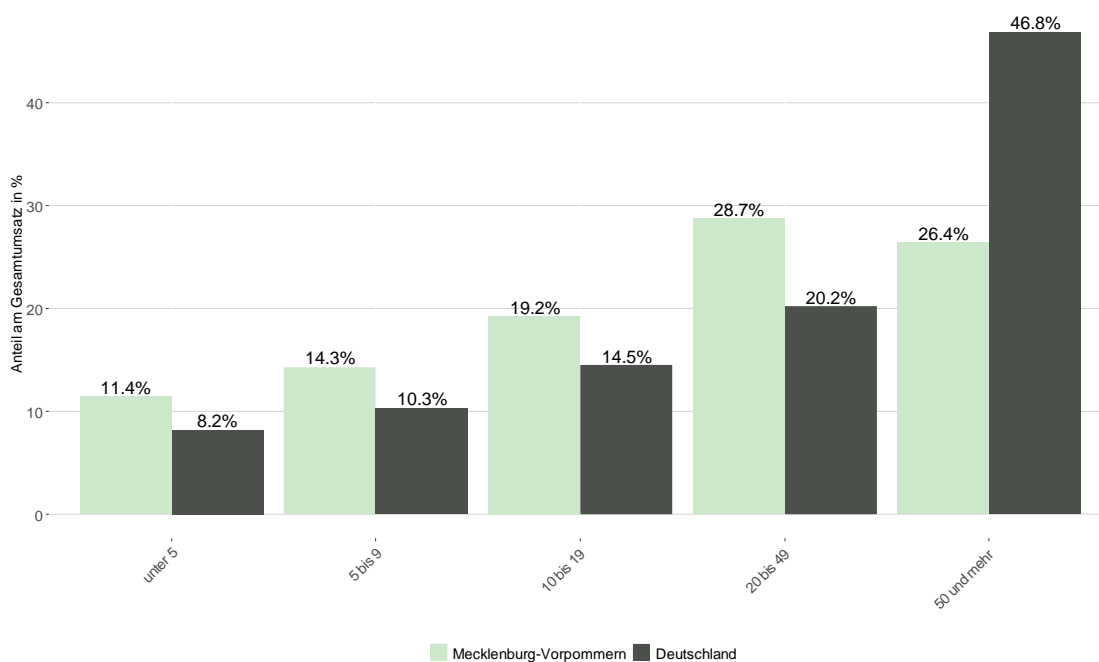


Abb. 5: Umsätze im Handwerk nach Beschäftigtengrößenklassen 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland (Summe über alle Beschäftigtengrößenklassen jeweils 100 %)

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnung



Abb. 6: Entwicklung der Umsätze im Handwerk von 2016 bis 2019 nach Beschäftigtengrößenklassen, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnung

1.4.2 Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen

In diesem Abschnitt sollen spezifisch die Soloselbstständigen im Handwerk (d.h. die sog. Ein-Personen-Unternehmen und ihre Inhaber) betrachtet werden.⁶ Eine Sonderauswertung der amtlichen Handwerkszählung erlaubt in dieser Hinsicht Rückschlüsse für das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Tabelle 6). Im MV-Handwerk sind demnach z.B. für das Jahr 2018 rund 3.400 umsatzsteuerpflichtige Ein-Personen-Unternehmen verzeichnet, was einem Anteil von 28,9 % an allen Handwerksunternehmen entspricht. Zusammenge-rechnet erwirtschafteten sie einen Jahresumsatz von 287,4 Mio. Euro. Dies entspricht einem Anteil von 3,2 % am handwerklichen Gesamtumsatz in Mecklenburg-Vorpommern. Ferner handelt es sich bei 3,8 % aller tätigen Personen um Soloselbstständige.

Ein Vergleich mit der Bundesebene macht deutlich, dass Ein-Personen-Unternehmen im deutschen Handwerk insgesamt eine etwas geringere Bedeutung haben als in Mecklenburg-Vorpommern. Dort werden z.B. nur 26,2 % der Handwerksunternehmen von Soloselbstständigen geführt. Ein-Personen-Unternehmen sind folglich im MV-Handwerk überdurchschnittlich stark vertreten.

In der ZDH-Strukturumfrage findet sich dieses Muster ebenfalls wieder (30 % Ein-Personen-Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern, 27 % in Deutschland). Dies entspricht der vergleichsweise kleinbetrieblichen Struktur des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern, die bereits zuvor diskutiert wurde. Eine Betrachtung nach Gewerbegruppen zeigt, dass soloselbstständige Handwerker insbesondere im zulassungsfreien B1-Handwerk einen hohen Anteil mit 50 % ausmachen und speziell im Ausbaugewerbe mit einem Anteil von 38,6 % stark vertreten sind. Auch diese Verhältnisse werden in der ZDH-Umfrage sichtbar. Typische Beispiele für entsprechende Gewerbebezüge mit hohem Anteil an Ein-Personen-Unternehmen sind die Fliesen-, Platten- und Mosaikleger oder die Raumausstatter. Aber auch im Bauhauptgewerbe und in den Handwerken für den privaten (hier vor allem Friseure) oder gewerblichen Bedarf (hier vor allem Gebäudereiniger) finden sich zu etwa einem Viertel soloselbstständige Handwerkerinnen und Handwerker. Entsprechen der Definition, machen die Ein-Personen-Unternehmen nur relativ geringe Anteile unter 10 % bzgl. der tätigen Personen und des Umsatzes am MV-Handwerk aus.

Tabelle 6: Ein-Personen-Unternehmen im Handwerk 2018, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

	Zahl der Ein-Personen-Unternehmen	Umsatz der Ein-Personen-Unternehmen (in Mio. Euro)	Anteil der Ein-Personen-Unternehmen am Handwerk		
			Unternehmen	Tätige Personen	Umsatz
Handwerk gesamt (Deutschland)	145.964	13.513,9	26,2 %	2,7 %	2,2 %
Handwerk gesamt (Mecklenburg-Vorpommern)	3.436	287,4	28,9 %	3,8 %	3,2 %
davon:					
A-Handwerk	2.315	201	24,0 %	3,0 %	2,4 %
B1-Handwerk	1.121	86,3	50,0 %	7,8 %	13,5 %
Bauhauptgewerbe	562	56,3	26,6 %	3,3 %	k.A.
Ausbaugewerbe	1.910	150,9	38,6 %	7,2 %	5,9 %
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	316	40,3	24,1 %	1,8 %	3,1 %
Kraftfahrzeuggewerbe	201	18,1	15,4 %	1,7 %	0,8 %
Lebensmittelgewerbe	16	1,0	5,8 %	0,2 %	k.A.
Gesundheitsgewerbe	34	3,4	9,5 %	1,0 %	1,4 %
Handwerke für den privaten Bedarf	397	17,4	25,6 %	5,5 %	6,1 %

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

⁶ Vgl. Müller & Vogt (2014).



Abb. 7: Entwicklung des Anteils der Soloselbstständigen im Handwerk von 2016 bis 2018, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnung

Abb. 7 fasst die Entwicklung der relativen Anteile der Ein-Personen-Unternehmen an allen Handwerksunternehmen zwischen 2016 und 2018 zusammen. Dabei zeigt sich in der Tendenz der beobachteten Prozentpunktunterschiede eine gegensätzliche Entwicklung für Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern. Während im Bundesdurchschnitt die Anteile der Soloselbstständigen in diesem Zeitraum abgenommen haben, vor allem in den B1-Handwerken, sind sie in Mecklenburg-Vorpommern durchweg gewachsen. Zwar sind diese Veränderungen nicht sehr stark, dennoch fällt diese Diskrepanz auf. So bestätigt es den obigen Befund, dass der Trend hin zu tendenziell größeren Unternehmen im MV-Handwerk weniger stark ausgeprägt ist als in allen anderen Bundesländern.

1.5 Gewerbegruppen

1.5.1 Überblick

Die spezifischen Handwerksstrukturen in Mecklenburg-Vorpommern werden mittels einer Gewerbegruppenbetrachtung sichtbar. Die amtliche Statistik unterscheidet sieben Gruppen. Hierauf aufbauend werden im Folgenden die Handwerke für den gewerblichen Bedarf noch in den zulassungspflichtigen A-Bereich und den zulassungsfreien B1-Bereich unterteilt.⁷ Diese beiden Bereiche unterscheiden sich erheblich voneinander hinsichtlich ihrer Verortung innerhalb der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfungskette. Die A-Gewerbe für

den gewerblichen Bedarf sind stark durch produzierende Zulieferer der Industrie und Investitionsgüterhersteller geprägt. Die B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf werden dagegen vom beschäftigungsstarken Gewerbe der Gebäudereiniger dominiert. Die dortigen Unternehmen haben ihren Schwerpunkt im unternehmensnahen Dienstleistungsgeschäft.

Unternehmensbestand

Das Ausbaugewerbe bildet mit einem Anteil von 41,7 % an allen Unternehmen die größte Gewerbegruppe des MV-Handwerks (vgl. Abb. 8 und Tabelle A 6 im Anhang). Entsprechend ist das Ausbaugewerbe auch stark unter den zehn wichtigsten Gewerbegruppen nach Anzahl der Unternehmen vertreten (vgl. Tabelle 7). Hier finden sich Installateure und Heizungsbauer, Elektrotechniker, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Maler und Lackierer sowie Tischler. Den zweitgrößten Anteil am Unternehmensbestand hat das Bauhauptgewerbe (17,7 %). Besonders viele Unternehmen dieser Gewerbegruppe zählen zum Gewerbe der Maurer und Betonbauer. Das drittgrößte Gewicht hinsichtlich der Unternehmenszahl entfällt auf die Handwerke für den privaten Bedarf. Ihr Anteil an allen Handwerksunternehmen beträgt 13,2 %. Dies ist in erster Linie auf die Friseure zurückzuführen (insgesamt 960 Unternehmen in 2019). Auch das Kraftfahrzeuggewerbe besitzt mit einem Anteil von 10,7 % an allen Unternehmen eine größere Bedeutung. Die Handwerke für den gewerblichen Bedarf sowie das

⁷ Tabelle A 1 im Anhang liefert eine Zuordnung von Gewerbegruppen in Abhängigkeit von Gewerbegruppen und Zulassungspflicht.

Gesundheits- und das Lebensmittelgewerbe repräsentieren nur einen relativ geringen Anteil an allen Handwerksunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern.

Im Gesamtvergleich zur bundesweiten Handwerkswirtschaft sind über die Gewerbegruppen hinweg insgesamt ebenfalls nur geringfügige Unterschiede zu verzeichnen. Lediglich das Bauhauptgewerbe und tendenziell das Kraftfahrzeuggewerbe weisen hinsichtlich des handwerklichen Unternehmensbestandes in Mecklenburg-Vorpommern einen signifikant höheren Anteil auf als es bundesweit im Durchschnitt der Fall ist. Auffällig ist in dieser Hinsicht ferner, dass das Friseurhandwerk deutschlandweit auf Rang 1 geführt wird, während der entsprechende Gewerbebranchen in Mecklenburg-

Vorpommern in dieser Kategorie nur auf Rang 5 liegt (siehe auch Tabelle A 8 im Anhang). Dagegen ergibt sich wie erwartet eine größere Bedeutung der Maurer und Betonbauer, die hier auf Rang 2 gegenüber Rang 7 deutschlandweit liegen.

Die beschriebene Gewerbebranchenaufteilung zeigt sich mit leichten Abweichungen in beiden Kammerbezirken Mecklenburg-Vorpommerns (vgl. Tabelle A 7). Dabei sind das Bauhauptgewerbe und die A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf im Kammerbezirk Schwerin etwas stärker vertreten, wohingegen Unternehmen des Kraftfahrzeuggewerbes und der Handwerke für den privaten Bedarf im Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern einen größeren Anteil ausmachen.

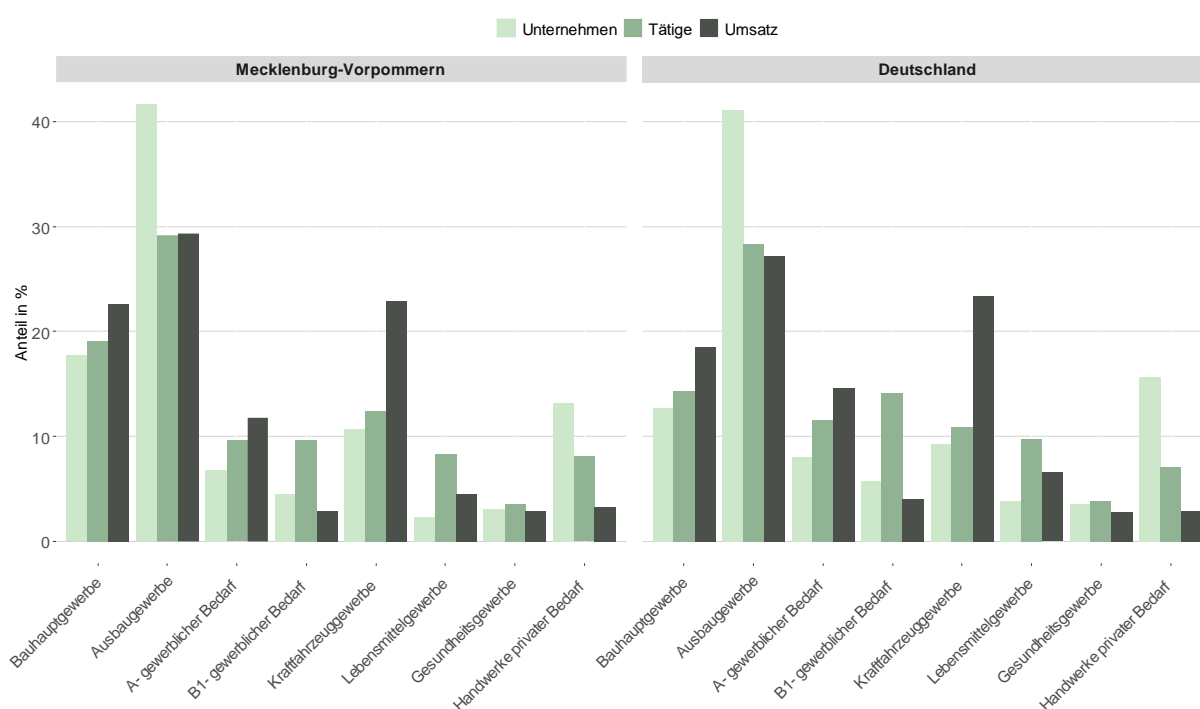


Abb. 8: Gewerbebranchenaufteilung im Handwerk 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen
Anmerkung: Umsätze im MV-Bau- und Lebensmittelgewerbe beziehen sich aufgrund von Datenanonymisierungen nur auf das zulassungspflichtige Handwerk.

Tätige Personen

Im MV-Handwerk finden sich die meisten tätigen Personen im Ausbaugewerbe (29,2 % in 2019; vgl. Abb. 8 und Tabelle A 6 im Anhang). Die beschäftigungsstärksten Gewerbebranchen sind dabei die Elektrotechniker, die Installateure und Heizungsbauer sowie die Maler und Lackierer (vgl. Tabelle 7). Das Bauhauptgewerbe beschäftigt 19,1 % der tätigen Personen. Hier bilden erneut die Maurer und Betonbauer den größten Gewerbebranchen (8.406 tätige Personen in 2019). 12,4 % sind im

Kraftfahrzeuggewerbe tätig. Davon entfallen auf den Gewerbebranchen der Kraftfahrzeugtechniker die meisten tätigen Personen (10.687 in 2019).

Der Beschäftigtenanteil des Ausbaugewerbes liegt in etwa auf dem bundesweiten Niveau. Überdurchschnittlich hoch im Vergleich zur gesamtdesischen Handwerkswirtschaft bewegen sich dagegen die Beschäftigtenanteile des Bauhauptgewerbes und des Kraftfahrzeuggewerbes. Unterproportional ist dagegen die Zahl der tätigen Personen in den zulassungspflichtigen und -

freien Handwerken für den gewerblichen Bedarf und dem Lebensmittelgewerbe. Auffällig ist die Tatsache, dass die Gebäudereiniger gemessen an der Beschäftigtenzahl der bundesweit mit Abstand größte Gewerbezweig sind, in Mecklenburg-Vorpommern jedoch nur den zweiten Rang hinter den Kraftfahrzeugtechnikern belegen (Tabelle 7).

Zwischen den beiden Kammerbezirken gibt es nur leichte Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigtenanteile: So sind im Kammerbezirk Schwerin das Bauhaupt- und Ausbaugewerbe sowie die zulassungspflichtigen A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf etwas stärker vertreten, wohingegen im Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern das Kraftfahrzeug- und das Lebensmittelgewerbe ein größeres Gewicht haben (vgl. Tabelle A 7 im Anhang).

Tabelle 7: Top Ten der Gewerbezweige in Mecklenburg-Vorpommern nach Zahl der Unternehmen, tätigen Personen und Umsatz 2019

Platz	Unternehmen (Anzahl)		Tätige Personen (Anzahl)		Umsatz (in 1.000 Euro)	
	Beruf	Anzahl	Beruf	Anzahl	Beruf	Umsatz
1	Kraftfahrzeug-techniker	1.193	Kraftfahrzeug-techniker	10.687	Kraftfahrzeug-techniker	2.012.623
2	Maurer und Betonbauer	1.083	Gebäudereiniger	8.571	Maurer und Betonbauer	1.113.641
3	Installateur und Heizungsbauer	1.022	Elektrotechniker	8.501	Elektrotechniker	926.211
4	Elektrotechniker	1.018	Maurer und Betonbauer	8.406	Installateur und Heizungsbauer	824.488
5	Friseure	960	Installateur und Heizungsbauer	6.424	Metallbauer	671.677
6	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	888	Metallbauer	6.016	Straßenbauer	398.228
7	Maler und Lackierer	781	Bäcker	5.515	Maler und Lackierer	310.039
8	Tischler	578	Friseure	4.536	Tischler	285.909
9	Metallbauer	514	Maler und Lackierer	4.487	Bäcker	273.568
10	Gebäudereiniger	432	Straßenbauer	3.644	Dachdecker	251.208

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Umsatz

Den größten Jahresumsatz erwirtschaftet in Mecklenburg-Vorpommern wiederum das Ausbaugewerbe mit einem Anteil von 29,3 %. Dahinter folgen das Kraftfahrzeuggewerbe mit 22,9 % und das Bauhauptgewerbe mit 22,6 % (vgl. Abb. 8 und Tabelle A 6 im Anhang). Im Jahr 2019 betrug der Umsatz im Ausbaugewerbe 2,7 Mrd. Euro. Allerdings bilden die Kraftfahrzeugtechniker den mit Abstand umsatzstärksten Gewerbezweig mit einem fast zweifachen Wert der auf Rang 2 liegenden Maurer und Betonbauer (vgl. Tabelle 7). Unter den Gewerbezweigen des Ausbaugewerbes stechen vor allem die Elektrotechniker und die Installateure und Heizungsbauer mit einem hohen Umsatzvolumen heraus.

Bundesweit erwirtschaften das Ausbau- und das Bauhauptgewerbe durchschnittlich einen geringeren Anteil am handwerklichen Gesamtumsatz. Dagegen zeigen sich die Handwerke für den gewerblichen Bedarf (A und B1) sowie das Lebensmittelhandwerk in Mecklenburg-Vorpommern relativ umsatzschwach.

Auch bzgl. der Umsatzanteile gibt es Unterschiede zwischen den Gewerbezweigen der beiden Kammerbezirke. So entfällt auf das Bauhauptgewerbe und die zulassungspflichtigen A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf im Kammerbezirk Schwerin ein größerer Umsatzanteil. Im Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern ist dagegen wieder das Kraftfahrzeug- und das

Lebensmittelgewerbe unter relativen Gesichtspunkten stärker aufgestellt (vgl. Tabelle A 7).

1.5.2 Dichtekennziffern

Um die Handwerkstrukturen auf Ebene der Gewerbegruppen näher beschreiben zu können, eignet sich der Rückgriff auf verschiedene Dichtekennziffern. In Abschnitt 1.2 zeigte ein Bundesländervergleich bereits, dass die handwerkliche Unternehmensdichte (Handwerksunternehmen je 10.000 Einwohner) im Falle Mecklenburg-Vorpommerns relativ hoch ist. Nach Tabelle 8 wird nochmals besonders deutlich, dass das Bauhauptgewerbe, das Ausbaugewerbe sowie das Kraftfahrzeuggewerbe vergleichsweise dichter mit Unternehmen

besetzt sind als im bundesweiten Handwerksdurchschnitt. Relativ gesehen dünn besetzt sind dagegen die B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf und in besonderem Maße das Lebensmittelgewerbe. Die übrigen Gewerbegruppen sind mit einer vergleichbaren Dichte zum bundesweiten Handwerksdurchschnitt vertreten.

Der bundeslandinterne Vergleich zeigt daneben, dass vor allem das Bauhauptgewerbe, das Ausbaugewerbe und die A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf im Kammerbezirk Schwerin relativ häufiger vertreten sind (vgl. Tabelle A 9). So ergibt sich gegenüber dem Bezirk Ost auch insgesamt eine höhere Unternehmensdichte (83,3 gegen 70,9).

Tabelle 8: Unternehmensdichte im Handwerk 2019 (Unternehmen je 10.000 Einwohner), nach Gewerbegruppen

	Mecklenburg-Vorpommern	Deutschland	Deutschland = 100	
			Mecklenburg-Vorpommern	Deutschland
Bauhauptgewerbe	13,4	8,6	156,0	100,0
Ausbaugewerbe	31,5	27,7	113,7	100,0
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	5,1	5,4	95,0	100,0
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	3,4	3,9	85,5	100,0
Kraftfahrzeuggewerbe	8,1	6,3	129,0	100,0
Lebensmittelgewerbe	1,7	2,6	66,9	100,0
Gesundheitsgewerbe	2,3	2,4	96,3	100,0
Handwerke für den privaten Bedarf	10,0	10,5	95,4	100,0
Handwerk gesamt	75,5	67,4	112,1	100,0

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Tabelle 9: Erwerbstätigendichte im Handwerk 2019 (Tätige Personen je 10.000 Einwohner), nach Gewerbegruppen

	Mecklenburg-Vorpommern	Deutschland	Deutschland = 100	
			Mecklenburg-Vorpommern	Deutschland
Bauhauptgewerbe	11,1	9,3	119,4	100,0
Ausbaugewerbe	16,9	18,4	91,9	100,0
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	5,5	7,4	74,2	100,0
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	5,6	9,1	61,3	100,0
Kraftfahrzeuggewerbe	7,2	7,1	101,0	100,0
Lebensmittelgewerbe	4,8	6,4	75,3	100,0
Gesundheitsgewerbe	2,1	2,5	84,0	100,0
Handwerke für den privaten Bedarf	4,7	4,6	100,9	100,0
Handwerk gesamt	57,8	64,8	89,2	100,0

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Hinsichtlich der tätigen Personen stellen sich die beschriebenen Dichtestrukturen etwas anders dar. Dies steht mit den kleinbetrieblich geprägten Unternehmensstrukturen des MV-Handwerks in Zusammenhang. So liegt die Erwerbstätigendichte für das Bauhauptgewerbe zwar erwartet höher als im Bundesdurchschnitt, jedoch für das Ausbaugewerbe unter dem bundesweiten Durchschnitt. Auch das Kraftfahrzeuggewerbe zeigt eine Dichte auf ähnlichem Niveau wie Gesamtdeutschland. Die zulassungsfreien B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf sowie das Lebensmittelhandwerk weisen dagegen in Mecklenburg-Vorpommern nur eine unterdurchschnittliche Erwerbstätigendichte auf.

Bundeslandintern bestätigt sich erneut die höhere Handwerksdichte im Kammerbezirk Schwerin in den Bereichen Bauhaupt- und Ausbaugewerbe und zulassungspflichtigen Handwerken des gewerblichen Bedarfs, auch wenn die Unterschiede weniger stark ausgeprägt sind im Vergleich zur Unternehmensdichte. Auffällig ist daneben, dass die Erwerbstätigendichte des Lebensmittelgewerbes im Kammerbezirk Ostmecklen-

burg-Vorpommern relativ stark über derjenigen des Kammerbezirks Schwerin liegt (vgl. Tabelle A 10).

Die kleinbetrieblich geprägte Struktur des MV-Handwerks zeigt sich bei Betrachtung des Umsatzes noch deutlicher als bei den tätigen Personen. Über alle Gewerbegruppen hinweg liegt die Umsatzdichte unter dem bundesweiten Handwerksdurchschnitt (vgl. Tabelle 10). Besonders geringe Umsatzdichten zeigen sich in Mecklenburg-Vorpommern bei den Handwerken für den gewerblichen Bedarf (A und B1) sowie dem Lebensmittelgewerbe.

Es ist auch wieder der Kammerbezirk Schwerin, der bei den Bau- und Ausbaugewerken und den zulassungspflichtigen A-Handwerken für den gewerblichen Bedarf höhere Umsatzdichten aufweist. Aber der landesweite Wert wird vor allem durch den bevölkerungsreicheren und auch den Großteil der Unternehmen umfassenden Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern bestimmt. Dies bezüglich fällt im Vergleich zum Kammerbezirk Schwerin die höhere Umsatzdichte im Kraftfahrzeuggewerbe auf (vgl. Tabelle A 11).

Tabelle 10: Umsatzdichte im Handwerk 2019 (je Einwohner in Euro), nach Gewerbegruppen

	Mecklenburg-Vorpommern	Deutschland	Deutschland = 100	
			Mecklenburg-Vorpommern	Deutschland
Bauhauptgewerbe	1.302*	1.413	92,2*	100,0
Ausbaugewerbe	1.689	2.070	81,6	100,0
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	678	1.109	61,1	100,0
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	169	313	53,8	100,0
Kraftfahrzeuggewerbe	1.320	1.787	73,8	100,0
Lebensmittelgewerbe	257*	502	51,3*	100,0
Gesundheitsgewerbe	166	210	78,9	100,0
Handwerke für den privaten Bedarf	188	219	85,7	100,0
Handwerk gesamt	5.784	7.624	75,9	100,0

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

*Anmerkung: Aufgrund der Anonymisierung von Daten beziehen sich die Angaben zum MV-Bauhauptgewerbe und zum MV-Lebensmittelgewerbe nur auf das zulassungspflichtige Handwerk.

Um das inzwischen gewonnene Bild abzurunden, wird mit Tabelle 11 die durchschnittliche Unternehmensgröße nach Gewerbegruppen abgebildet. Wie oben bereits dargestellt, sind in den aus Mecklenburg-Vorpommern kommenden Handwerksunternehmen durchschnittlich weniger Personen tätig als im bundesweiten Durchschnitt. Über alle Gewerbegruppen beläuft sich dieser Unterschied auf 1,9 tätige Personen je Unternehmen, was eine durchschnittlich um etwa 25 % höhere

Unternehmensgröße im bundesweiten Durchschnitt gegenüber Mecklenburg-Vorpommern bedeutet. Für den Kammerbezirk Schwerin ist dieser Unterschied noch größer. Unternehmen des B1-Handwerks für den gewerblichen Bedarf sind deutschlandweit im Durchschnitt etwa 40 % größer als im MV-Handwerk. Ähnliches gilt für Unternehmen des Bauhauptgewerbes, der A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf und des Kraftfahrzeuggewerbes (alle etwa 30 % kleiner als im

Bundesdurchschnitt). Getrieben durch relativ große Unternehmen des Lebensmittelgewerbes und tendenziell auch der Handwerke für den privaten Bedarf im Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern sind dagegen

die MV-Handwerksunternehmen aus diesen Bereichen im Schnitt größer als in der bundesweiten Gesamtbetrachtung.

Tabelle 11: Durchschnittliche Unternehmensgrößen im MV-Handwerk 2019 (tätige Personen je Unternehmen), nach Gewerbegruppen und Kammerbezirken

	Mecklenburg-Vorpommern	HWK Schwerin	HWK Ostmecklenburg-Vorpommern	Deutschland
Bauhauptgewerbe	8,3*	7,5*	8,9*	10,8
Ausbaugewerbe	5,4	5,4	5,4	6,6
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	10,7	10,6	10,9	13,7
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	16,6	17,8	16,0	23,2
Kraftfahrzeuggewerbe	8,8	8,5	9,0	11,3
Lebensmittelgewerbe	28,1*	20,4*	33,2*	24,7
Gesundheitsgewerbe	9,2	7,4	10,3	10,5
Handwerke für den privaten Bedarf	4,7	4,5	4,7	4,4
Handwerk gesamt	7,7	7,3	7,9	9,6

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

*Anmerkung: Aufgrund der Anonymisierung von Daten beziehen sich die Angaben zum MV-Bauhauptgewerbe und zum MV-Lebensmittelgewerbe nur auf das zulassungspflichtige Handwerk.

1.5.3 Konzentrationen und Entwicklungstrends

Im Folgenden werden Konzentrationsgrade und Entwicklungstrends im MV-Handwerk auf Ebene der Gewerbegruppen dargestellt. Hierzu werden aus der amtlichen Handwerksstatistik die vorliegenden Informationen zu den Indikatoren „Zahl der Unternehmen“, „Tätige Personen“ und „Umsatz“ herangezogen. Dazu werden Vier-Felder-Grafiken erstellt, die drei verschiedene Kennziffern zusammenführen. Hierdurch wird ein übersichtliches Indikatorenset für die verschiedenen Gewerbegruppen des MV-Handwerks entwickelt, das im Nachgang des Projekts kontinuierlich fortgeschrieben werden kann.

Kennziffer 1 - Lokalisationskoeffizient

Die y-Achse stellt die Lokalisationskoeffizienten der acht Gewerbegruppen dar. Für die zur Verfügung stehenden Indikatoren (Zahl der Unternehmen, Tätige Personen und Umsatz) messen diese jeweils die relative Konzentration einer Gewerbegruppe im bundesweiten Handwerksvergleich, wie sie im Jahr 2016 als Ausgangspunkt der vorliegenden Betrachtung vorgelegen hat. Ein Wert von über eins deutet auf eine überdurchschnittlich starke Ausprägung hin. Bei einem Wert von nahe oder gleich eins ist von einer Konzentration auf

dem Bundesniveau auszugehen. Werte unter eins hingegen lassen darauf schließen, dass – gemessen am verwendeten Indikator – die entsprechende Gewerbegruppe in Mecklenburg-Vorpommern vergleichsweise schwach vertreten ist.

Kennziffer 2 - Veränderung über die Zeit

Auf der x-Achse der Vier-Felder-Grafiken ist die Entwicklung der Indikatoren von 2016 bis 2019 abgebildet. Als Basisjahr für den Index dient das Jahr 2016, wobei auf den Wert 100 normiert worden ist. Im Ergebnis kann für jede Gewerbegruppe abgelesen werden, ob die Zahl der Unternehmen, die Höhe der tätigen Personen oder der erwirtschaftete Jahresumsatz im Betrachtungszeitraum geschrumpft, gewachsen oder konstant geblieben ist. Ausgehend vom Konzentrationsgrad des Jahres 2016 kann hiervon ausgehend die Entwicklungsdynamik einer Gewerbegruppe im Zeitverlauf 2016 bis 2019 nachvollzogen werden.

Kennziffer 3 - Unternehmensanteil

In den Vier-Felder-Grafiken wird auch das Gewicht berücksichtigt, das eine Gewerbegruppe innerhalb des MV-Handwerks hat (vgl. Abschnitt 1.5.1). Die Größe der grünen Kreise visualisiert den relativen Anteil einer Gewerbegruppe an allen Unternehmen, allen tätigen

Personen bzw. am gesamten Handwerksumsatz in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2019. Dies gibt ergänzende Hinweise zur wirtschaftlichen Bedeutung einer Gewerbegruppe.

Abb. 9 stellt das Indikatorenset auf Basis des Unternehmensbestands dar. Zunächst fällt hierbei das MV-Bauhauptgewerbe ins Auge, das wie erwartet den höchsten Lokalisationskoeffizienten hat. Hieran zeigt sich die relativ hohe Konzentration dieser Gewerbegruppe in Mecklenburg-Vorpommern. Ebenfalls relativ gesehen bedeutsamer zum bundesweiten Vergleichsmaßstab zeigt sich das Kraftfahrzeuggewerbe. Dahingegen weisen das Lebensmittelgewerbe und die B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf die relativ deutlich unter

dem Bundesdurchschnitt liegenden Konzentrationsgrade auf, wobei letztere im Betrachtungszeitraum jedoch eine ausgeprägte Wachstumsdynamik verzeichnet haben. Im Falle des Lebensmittelgewerbes hat die Unternehmenszahl dagegen auf einem relativ konstanten Niveau verharret. Auch die Handwerke für den privaten Bedarf und das Gesundheitshandwerk sind gewachsen. Beide Gewerbegruppen finden sich im Quadranten rechts unten wieder. Eine entsprechende Verortung lässt auf einen Aufholprozess schließen. Denn wenn sich die Dynamik in beiden Gewerbegruppen zukünftig weiter vollziehen sollte, dürften die diesbezüglichen Lokalisationskoeffizienten in Richtung des bundesweiten Mittels ansteigen und die entsprechenden Kreise zunehmend nach oben wandern.

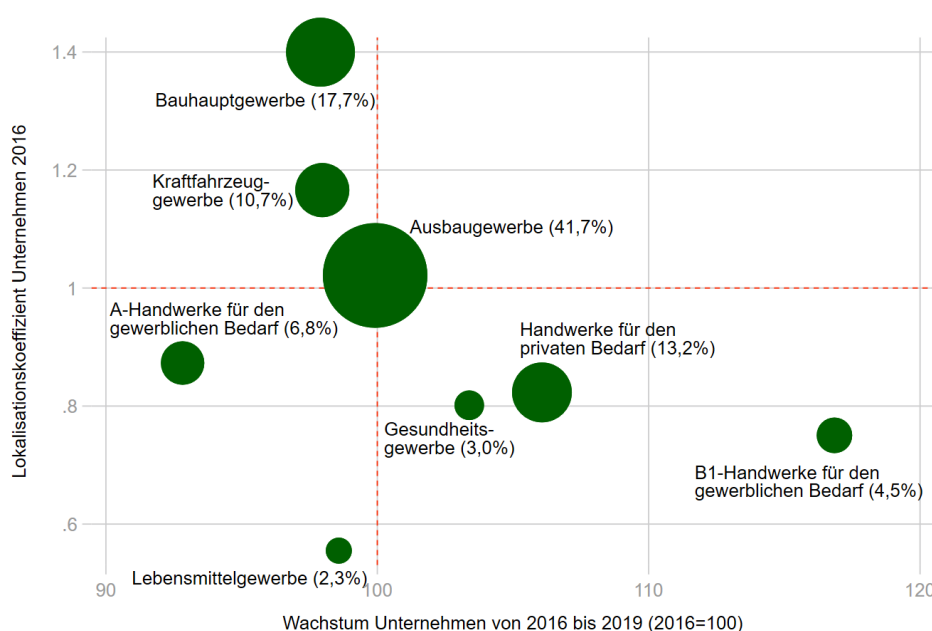


Abb. 9: Unternehmensentwicklung im MV-Handwerk 2016 bis 2019, nach Konzentrationsgrad und Gewerbegruppen

Quellen: Statistisches Bundesamt Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Hinweis: Die Größe der Kreise bildet den relativen Anteil einer Gewerbegruppe am gesamten Unternehmensbestand des MV-Handwerks ab (Prozentwert in Klammern, Summe aller Kreise = 100 %). Lokalisationskoeffizient >1 bedeutet, dass eine Gewerbegruppe in MV überproportional vertreten ist gemessen an der Zahl der Unternehmen; <1= unterdurchschnittliche Ausprägung; nahe 1= Ausprägung liegt im bundesweiten Durchschnitt.

Die A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf sind dagegen, gemessen an der Unternehmenszahl, geschrumpft und befinden sich im Quadranten links unten, was auf einen weiteren Rückgang der sowieso schon relativ geringeren Bedeutung dieser Gewerbegruppe hinweist. Eine Verortung in diesem Quadranten lässt somit auf eine wenig dynamische Entwicklung schließen. Überaus deutlich wird nochmals die Relevanz des Ausbaugewerbes. Hinsichtlich der Anzahl der Unternehmen bildet diese die mit Abstand wichtigste

Gewerbegruppe, wobei der Konzentrationsgrad im bundesweiten Durchschnitt liegt und die Zahl der Unternehmen zwischen 2016 und 2019 weitgehend konstant geblieben ist. Es findet sich keine Gewerbegruppe im oberen rechten Quadranten, was eine dynamische Entwicklung ausgehend von einem bereits hohen Konzentrationsgrad implizieren würde. Dieser Umstand bestätigt das Bild einer eher schwach wachsenden Unternehmenszahl im Vergleich zum Bundesdurchschnitt.

Etwas anders stellt sich die Lage im Falle des Indikators „Tätige Personen“ dar (vgl. Abb. 10). Sowohl das Bauhauptgewerbe als auch die Handwerke für den privaten Bedarf befinden sich im oberen rechten Quadranten, was auf ein überproportionales Wachstum ausgehend von einer überproportionalen Relevanz dieser Gewerbegruppen im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt hinweist. Gemessen an den tätigen Personen zeigen auch das Gesundheitsgewerbe und das Lebensmittelhandwerk ein dynamisches Wachstum, was auf einen Aufholprozess dieser Gewerbegruppen in Richtung des bundesweiten Durchschnittsniveaus hindeutet. Dagegen hat sich im Kraftfahrzeuggewerbe und den A- und B1-Handwerken für den gewerblichen Bedarf die

Zahl der tätigen Personen reduziert, wobei sich wieder der zulassungspflichtige Teil des gewerblichen Bedarfs besonders schwach darstellt. Auffällig sind in Bezug auf die tätigen Personen die zulassungsfreien Handwerke für den gewerblichen Bedarf (bzw. das Gebäudereinigerhandwerk). Während zwischen 2016 und 2019 die Zahl der Unternehmen stark zugelegt hat (vgl. Abb. 9), hat sich die Zahl tätiger Personen in diesem Handwerksbereich im gleichen Zeitraum reduziert. Das Ausbaugewerbe bewegt sich als größte Gewerbegruppe des MV-Handwerks bzgl. des Lokalisationskoeffizienten wieder im Bundesdurchschnitt bei einer weitgehend konstanten Zahl tätiger Personen.

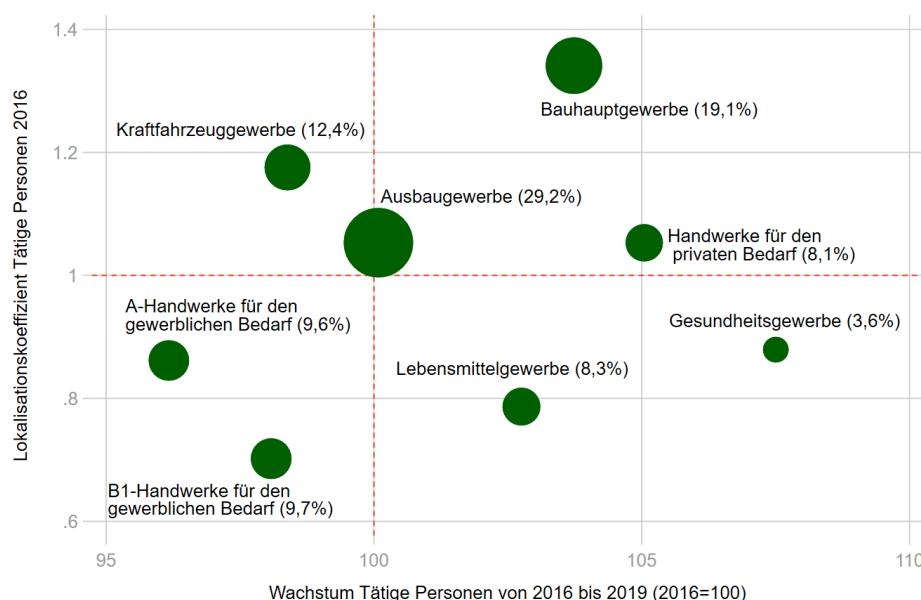


Abb. 10: Erwerbstätigenentwicklung im MV-Handwerk 2016 bis 2019, nach Konzentrationsgrad und Gewerbegruppen

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Hinweis: Die Größe der Kreise bildet den prozentualen Anteil einer Gewerbegruppe an allen tätigen Personen des MV-Handwerks ab (Prozentwert in Klammern, Summe aller Kreise = 100 %). Lokalisationskoeffizient >1 bedeutet, dass eine Gewerbegruppe in MV überproportional vertreten ist gemessen an den tätigen Personen; <1 = unterdurchschnittliche Ausprägung; nahe 1 = Ausprägung liegt im bundesweiten Durchschnitt.

Der Umsatzindikator bestätigt und ergänzt verschiedene Punkte der bisherigen Betrachtung (vgl. Abb. 11). Das größte relative Umsatzwachstum im MV-Handwerk zwischen 2016 und 2019 hat demnach das Gesundheitsgewerbe vorzuweisen. Dies erfolgte ausgehend von einem unterdurchschnittlichen Konzentrationsgrad, was auf einen bereits oben festgestellten Aufholprozess in dieser Gewerbegruppe deutet. Vergleichbare Entwicklungen bestätigen sich für die B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf (vor allem

bei den Gebäudereinigern) und für das Lebensmittelgewerbe – denn diese beiden Gewerbegruppen finden sich ebenfalls im dritten Quadranten wieder. Das Bauhauptgewerbe ist erneut im dynamischen zweiten Quadranten verortet: Ausgehend von einem bereits überdurchschnittlich hohen Umsatzniveau in 2016 sind die in dieser Gewerbegruppe erwirtschafteten Umsätze bis 2019 weiter vergleichsweise stark angestiegen. Im Ausbaugewerbe und den Handwerken für den privaten Bedarf sind – verbunden mit einem

Konzentrationsgrad nahe am Bundesdurchschnitt – die Umsätze im Betrachtungszeitraum ebenfalls relativ stark gewachsen. Anders ist dies im Kraftfahrzeuggewerbe und den zulassungspflichtigen Handwerken für den gewerblichen Bedarf: Im ersteren Fall verharrten die absoluten Umsatzzahlen auf einem relativ konstanten, dem Bundesanteil entsprechenden

Niveau. Hinsichtlich der A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf zeigt sich dagegen abermals eine nur schwache Entwicklung. Ausgehend von einem bereits nur unterdurchschnittlich hohen Umsatzanteil ist das Umsatzvolumen zwischen 2016 und 2019 absolut gesehen geschrumpft.

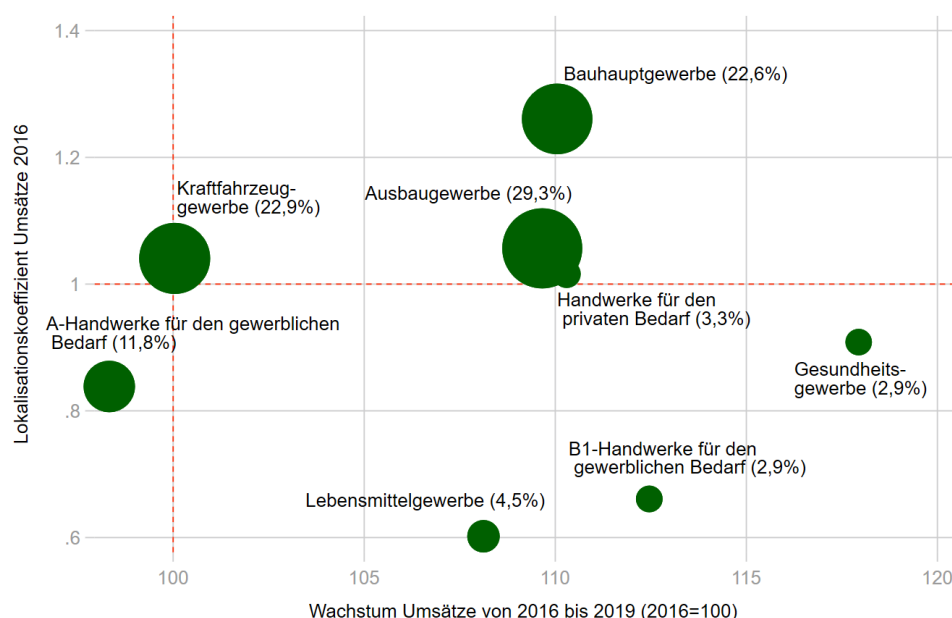


Abb. 11: Umsatzentwicklung im MV-Handwerk 2016 bis 2019, nach Konzentrationsgrad und Gewerbegruppen

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Hinweis: Die Größe der Kreise bildet den prozentualen Anteil einer Gewerbegruppe am gesamten Umsatz des MV-Handwerks ab (Prozentwert in Klammern, Summe aller Kreise = 100 %). Lokalisationskoeffizient >1 bedeutet, dass eine Gewerbegruppe in MV überproportional vertreten ist gemessen an den Umsätzen; <1 = unterdurchschnittliche Ausprägung; nahe 1 = Ausprägung liegt im bundesweiten Durchschnitt.

Anmerkung: Umsätze im Bauhaupt- und Lebensmittelgewerbe beziehen sich aufgrund von Datenanonymisierungen nur auf das zulassungspflichtige Handwerk.

1.6 Weitere Strukturmerkmale des MV-Handwerks

1.6.1 Inhaberstruktur

In diesem Abschnitt wird die Inhaberstruktur des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern näher betrachtet. Auffällig ist, dass die Inhaber*innen in Mecklenburg-Vorpommern älter sind als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abb. 12). So sind in Deutschland im Jahr 2021 13 % der Inhaber*innen jünger als 40 Jahre, während es in Mecklenburg-Vorpommern nur 10 % sind. Gleichzeitig ist in Mecklenburg-Vorpommern ein größerer Anteil der Inhaber*innen über 61 Jahre alt. Die Verteilung in den neuen Bundesländern ähnelt der in Mecklenburg-Vorpommern, wobei der Anteil der

Inhaber*innen über 65 Jahren geringer ist, sodass die Inhaber*innen insgesamt relativ jünger sind. Im Vergleich zu 2009 ist das Durchschnittsalter der Inhaber*innen in Mecklenburg-Vorpommern deutlich gestiegen (vgl. Tabelle A 12 im Anhang). Während der Anteil der Inhaber*innen in den Altersgruppen bis 60 Jahren gesunken ist, ist der Anteil der Inhaber*innen über 61 Jahren gestiegen. Zudem unterscheiden sich die Inhaber*innen des A- und B1-Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern signifikant. Während 16 % der Inhaber*innen eines zulassungspflichtigen Handwerksbetriebs zwischen 61 und 65 Jahren waren, beträgt dieser Anteil im zulassungsfreien Handwerk nur 5 %. Im zulassungsfreien Handwerk sind dagegen deutlich mehr Inhaber*innen unter 40 Jahre alt.

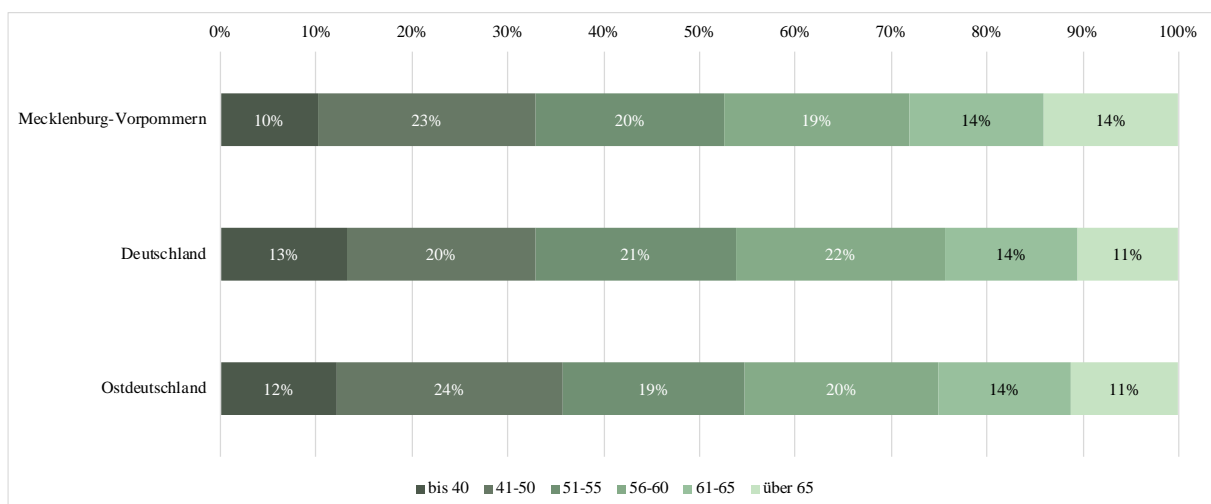


Abb. 12: Altersstruktur der Inhaber*innen eines handwerklichen Betriebs im Jahr 2021 in Jahren, Anteil in %

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

Das Alter der Inhaber*innen im Kammerbezirk Schwerin liegt trotz höherem Urbanisierungsgrads etwas über dem Alter der Inhaber*innen in OMV, welches ländlicher geprägt ist (siehe Abb. 13). Die Inhaberinnen sind insgesamt deutlich jünger als die Inhaber,

was möglicherweise darauf hindeutet, dass das Handwerk für jüngere Frauen attraktiver wird. Die Altersverteilung 15 größerer Gewerke kann in Abb. A 4 und Abb. A 5 im Anhang eingesehen werden.

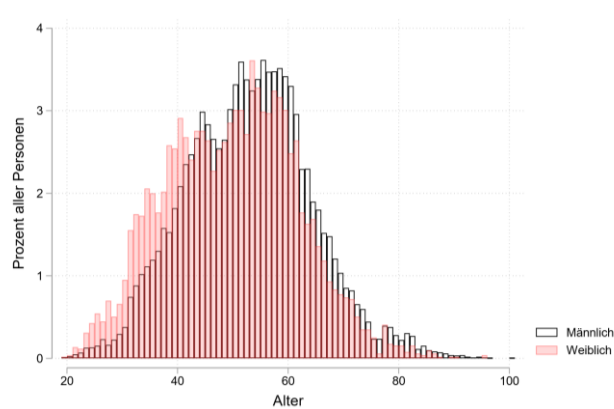
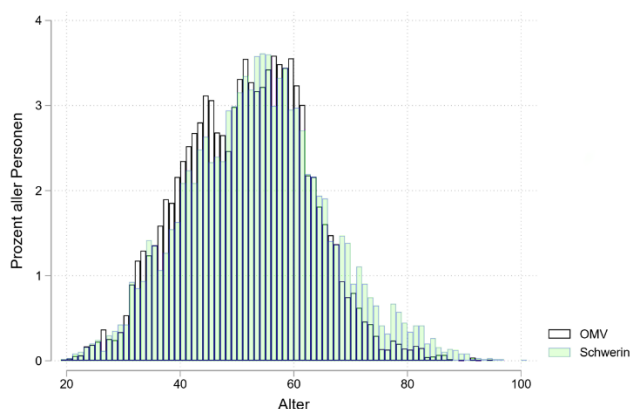


Abb. 13: Altersverteilung der Inhaber*innen (nach Kammer und Geschlecht)

Quelle: Handwerkskammerverzeichnisse, eigene Berechnungen

Abb. 14 stellt die Verteilung der höchsten beruflichen Qualifikation der Inhaber*innen im Jahr 2021 dar. Inhaber*innen in Mecklenburg-Vorpommern haben seltener einen Meistertitel, aber deutlich häufiger einen akademischen Abschluss als im Bundesdurchschnitt oder in Ostdeutschland. Gleichzeitig sind im Vergleich mit Gesamtdeutschland und auch dem ostdeutschen Raum weniger Inhaber*innen in Mecklenburg-Vorpommern Gesellen. Im Vergleich zu 2009 ging der Anteil der Inhaber*innen mit einem akademischen Abschluss in Mecklenburg-Vorpommern zurück, während insbesondere der Anteil der Inhaber*innen mit

einer Gesellenprüfung anstieg (vgl. Tabelle A 13 im Anhang). Der Großteil der Inhaber*innen in Mecklenburg-Vorpommern im zulassungspflichtigen Handwerk hat eine Meisterprüfung (65,1 %), während nur 39,3 % der Inhaber*innen eines zulassungsfreien Handwerksbetriebs eine Meisterprüfung bestanden haben. Zudem haben ca. 15 % der Inhaber*innen eines zulassungsfreien Handwerksbetriebs keine (handwerklichen) Qualifikationen. Gleichzeitig sind fast 34 % der Inhaber*innen eines zulassungsfreien Handwerksbetriebs Gesellen, während dieser Anteil nur 12 % im zulassungspflichtigen Handwerk ist.

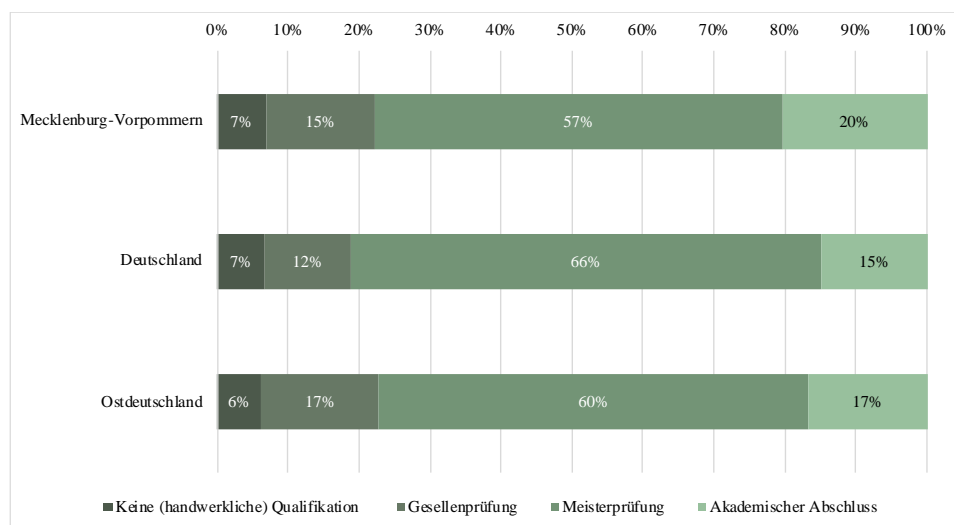


Abb. 14: Höchste berufliche Qualifikation der Inhaber*in eines handwerklichen Betriebs im Jahr 2021, Anteil in %

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

Der Anteil der Handwerksbetriebe, die als Haupterwerbsquelle betrieben werden, wird in Tabelle A 14 im Anhang dargestellt. Es finden sich deutliche Differenzen zwischen dem Handwerk in Gesamtdeutschland und Mecklenburg-Vorpommern. Im Jahr 2021 führen 86,4 % der B1-Inhaber*innen in Mecklenburg-Vorpommern ihren Betrieb im Haupterwerb, während es in Deutschland nur 79,4 % sind. Im A-Handwerk ist der Unterschied zwischen MV und Gesamtdeutschland dagegen gering. Der Haupterwerbsanteil liegt hier bei ca. 92 %. Insgesamt ist auf allen Ebenen im Vergleich zu 2009 ein deutlicher Rückgang des Anteils der Handwerksbetriebe im Haupterwerb zu verzeichnen.

Der Frauenanteil unter den Inhaber*innen in MV ist, je nach Gewerbegruppe, sehr unterschiedlich (siehe Abb. 15). Während der Anteil im personenbezogenen Dienstleistungsgewerbe und im Gesundheitsgewerbe über 50 % liegt, sind die Anteile in den anderen Gruppen, besonders aber bei den Handwerken des Bau- und Ausbaugewerbes sowie für den gewerblichen Bedarf bei 20 % oder weniger.

Der Anteil der nichtdeutschen Inhaberinnen ist, mit 3,7 % in Schwerin und 3,1 % in OMV, gering. Fast ein Drittel der nichtdeutschen Inhaberinnen in OMV verfügt über eine polnische Staatsbürgerschaft, was aufgrund der räumlichen Nähe nicht verwundert.

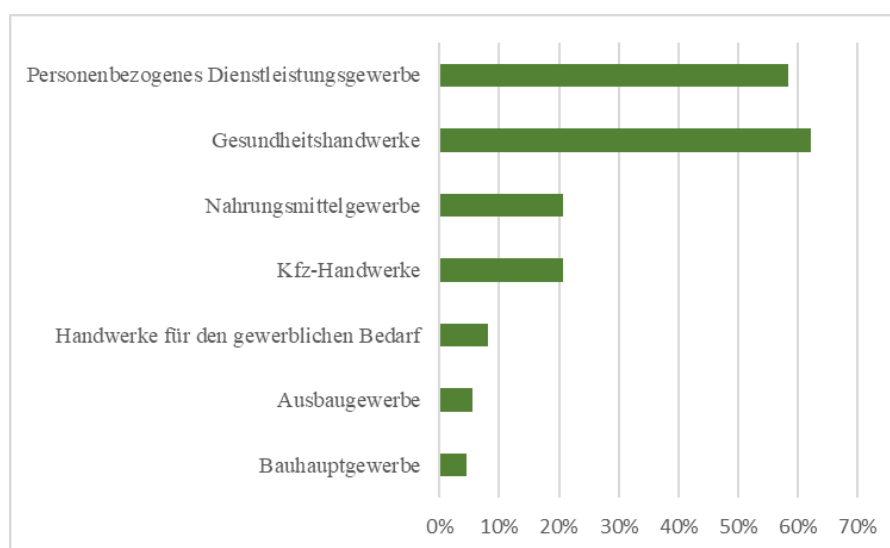


Abb. 15: Frauenanteil unter den Inhaber*innen in MV nach Gewerbegruppe

Quelle: Handwerkskammerverzeichnisse, eigene Berechnungen

1.6.2 Erwerbstätigenstruktur

In diesem Abschnitt wird die Erwerbstätigenstruktur des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern näher betrachtet. Dabei können sozialversicherungspflichtig und geringfügig entlohnte Beschäftigte sowie tätige Inhaber*innen unterschieden werden.⁸ Zu den geringfügig entlohnenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zählen dabei alle Personen im Handwerk, die einer Tätigkeit nach § 8 (1) Sozialgesetzbuch

Viertes Buch (SGB IV) nachgegangen sind und deren Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschritten hat (sog. Minijobs). In Mecklenburg-Vorpommern sind von den insgesamt 92.983 tätigen Personen die weit überwiegende Anzahl mit 72.185 sozialversicherungspflichtig angestellt. 8.095 Personen sind geringfügig beschäftigt und 12.703 Personen sind tätige Inhaber*innen. Davon sind 78.240 Personen im zulassungspflichtigen Handwerk tätig und 14.743 im zulassungsfreien Handwerk (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Erwerbstätigenstruktur im MV-Handwerk 2019

	Tätige Personen	Davon:		
		SV-Beschäftigte	Geringfügig entlohnte Beschäftigte	Tätige Inhaber*innen
Handwerk gesamt (Deutschland)	5.390.716	4.107.285	701.605	581.826
Handwerk gesamt (Mecklenburg-Vorpommern)	92.983	72.185	8.095	12.703
davon:				
A-Handwerk	78.240	62.555	5.455	10.230
B1-Handwerk	14.743	9.630	2.640	2.473
Bauhauptgewerbe	17.804	14.626	919	2.259
Ausbaugewerbe	27.181	20.222	1.703	5.256
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	8.893	7.502	532	859
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	8.999	6.234	2.202	563
Kraftfahrzeuggewerbe	11.526	9.279	840	1.407
Lebensmittelgewerbe	7.721	6.348	1.074	299
Gesundheitsgewerbe	3.367	2.703	261	403
Handwerke für den privaten Bedarf	7.492	5.271	564	1.657

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Abb. 16 zeigt für Mecklenburg-Vorpommern, dass im zulassungsfreien B1-Handwerk der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit rund 65 % deutlich geringer ist als im zulassungspflichtigen A-Handwerk mit 80 %. Dafür liegt der Anteil der geringfügig entlohnenden Beschäftigten mit fast 18 % deutlich über den 7 % im A-Handwerk. Auch ist im zulassungsfreien B1-Handwerk der Anteil tätiger Inhaber*innen um etwa 3,5 Prozentpunkte höher, was im

Zusammenhang zum höheren Anteil der Ein-Personen-Unternehmen in diesem Teil des MV-Handwerks zu interpretieren ist (vgl. Abschnitt 1.4.2). In Gesamtdeutschland zeigt sich bezüglich der SV-Beschäftigten ein vergleichbares Bild. Dagegen ist im zulassungspflichtigen (3 Prozentpunkte) und zulassungsfreien Handwerk (7 Prozentpunkte) der Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigter substantiell höher. Zudem ist auf Bundesebene die Quote der tätigen

⁸ Aus der Methodik der Handwerkszählung ergibt sich aus der Differenz von tätigen Personen insgesamt und sozialversicherungspflichtig sowie geringfügig Beschäftigten die Anzahl der tätigen Inhaber/innen. Die Handwerkszählung notiert hierzu: „Tätige Personen umfassen in der Handwerkszählung die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die geringfügig entlohnenden Beschäftigten und die tätigen Inhaberinnen und Inhaber. Die Anzahl der tätigen

Inhaberinnen und Inhaber wird auf der Grundlage der jeweiligen Rechtsform der rechtlichen Einheit geschätzt. Arbeitskräfte, die von anderen rechtlichen Einheiten gegen Entgelt zur Arbeitsleistung gemäß dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überlassen wurden, zählen in Handwerksunternehmen nicht zu den tätigen Personen.“ (Statistisches Bundesamt 2021, S. 5)

Inhaber*innen niedriger; in Mecklenburg-Vorpommern liegt sie für das zulassungspflichtige (2,5 Prozentpunkte) und für das zulassungsfreie Handwerk (5 Prozentpunkte) höher. Die höhere Quote an tätigen Inhaber*innen fügt sich in die bereits aufgezeigte

kleinbetriebliche Betriebsstruktur in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu Gesamtdeutschland und die größere Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen.

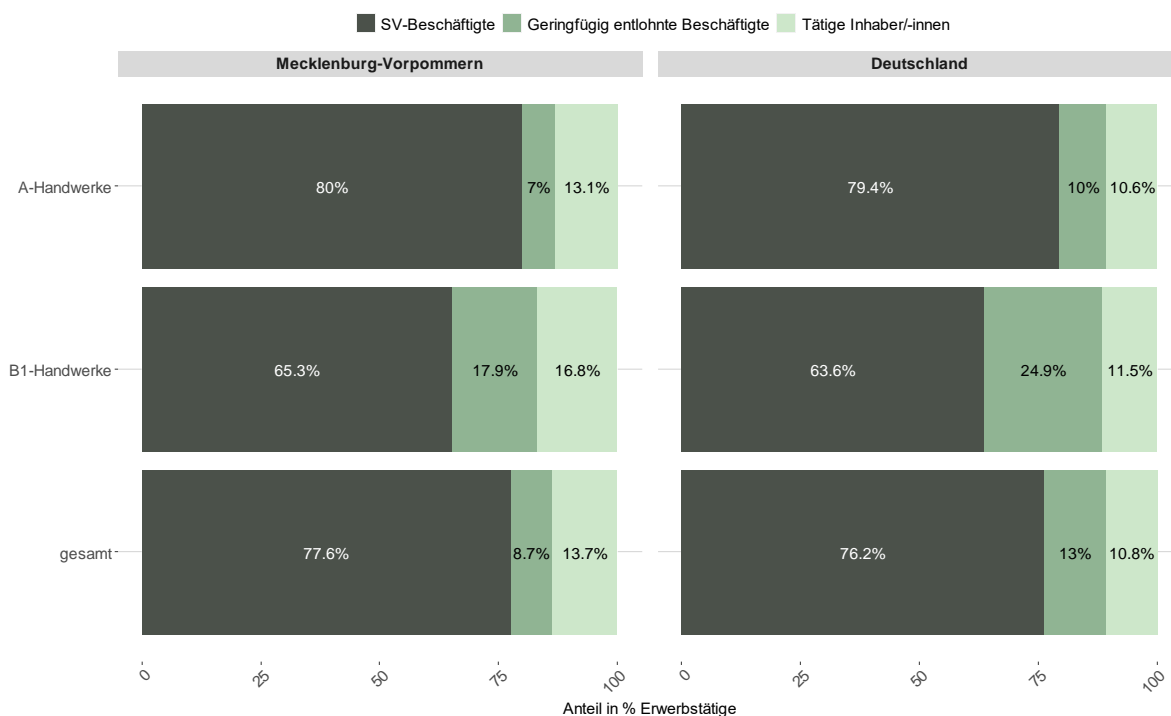


Abb. 16: Erwerbstätigenstruktur im Handwerk 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Abb. 17 differenziert die Erwerbstätigenstruktur nach Gewerbegruppen. Es zeigt sich für Mecklenburg-Vorpommern, dass der Anteil geringfügig entlohnter Beschäftigter vor allem in den B1-Handwerken für den gewerblichen Bedarf (Gebäudereiniger) mit 24,5 % relativ hoch ist. Auch das Lebensmittelhandwerk weist mit 13,9 % noch einen erhöhten Anteil auf. Dagegen sind im Baugewerbe lediglich 5,2 % der Erwerbstätigen geringfügig entlohnt. Die Verteilung über die Gewerbegruppen ist in Deutschland insgesamt ähnlich, wenn auch das Niveau der geringfügigen Beschäftigung jeweils höher liegt. Die meisten tätigen Inhaber*innen finden sich in Mecklenburg-Vorpommern

mit 22,1 % in den Handwerken für den privaten Bedarf, was vor allem auf den Gewerbebereich der Friseure zurückzuführen ist. Auch im Ausbaugewerbe liegt der Anteil mit 19,3 % hoch, was wieder im Zusammenhang zum relativ hohen Anteil der Ein-Personen-Unternehmen in dieser Gewerbegruppe steht (vgl. Abschnitt 1.4.2). Der geringste Anteil tätiger Inhaber*innen findet sich mit 3,9 % im Lebensmittelgewerbe. Auch hier ist die Verteilung in Deutschland insgesamt vergleichbar, auch wenn tendenziell der Anteil tätiger Inhaber*innen unter dem Niveau des MV-Handwerks liegt.

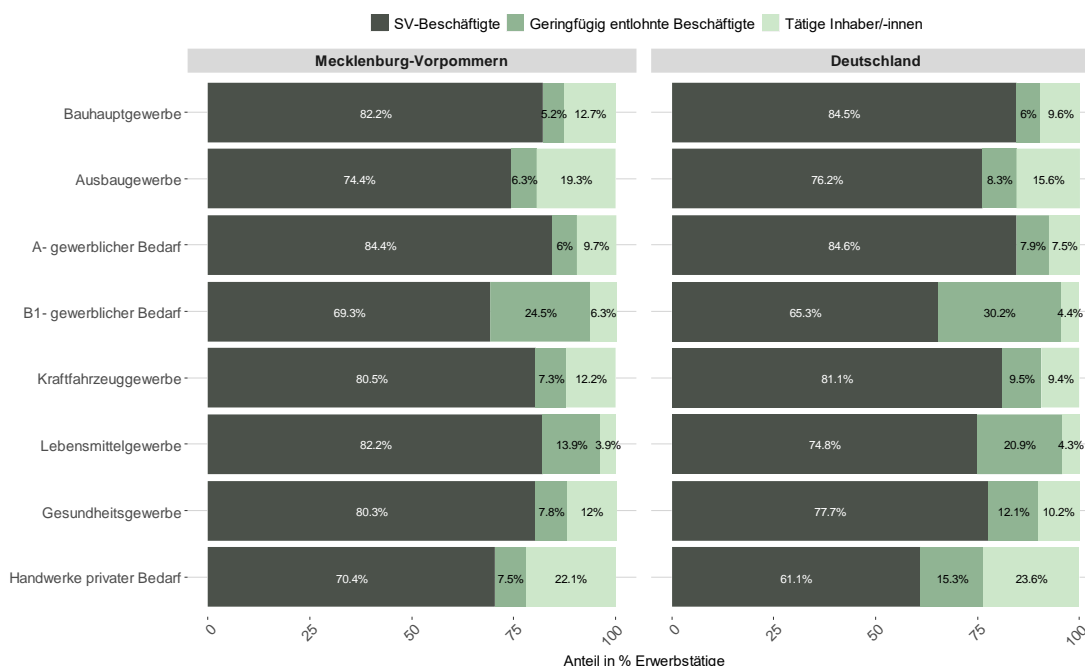


Abb. 17: Erwerbstätigenstruktur im Handwerk nach Gewerbegruppen 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Tiefere Einblicke in die Erwerbstätigenstruktur ermöglicht die ZDH-Strukturumfrage. Abb. 18 zeigt auf der linken Seite die Altersstruktur der Mitarbeiter im gesamtdeutschen Handwerk sowie rechts in Mecklenburg-Vorpommern. Die Altersstrukturen der Mitarbeiter in Gesamtdeutschland und Mecklenburg-Vorpommern ähneln sich, unterscheiden sich jedoch deutlich

von der Altersstruktur der Inhaber*innen. So waren im Jahr 2021 fast 50 % der Mitarbeiter in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern unter 50 Jahre alt. Gleichzeitig war ein größerer Anteil der Mitarbeiter im MV-Handwerk zwischen 41-50 Jahre alt verglichen mit Gesamtdeutschland.

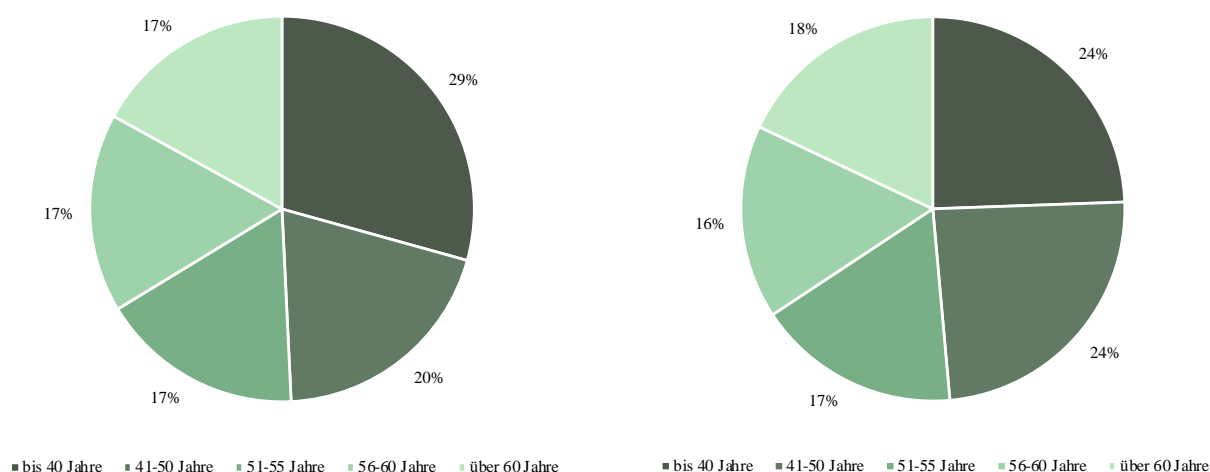


Abb. 18: Altersstruktur der Mitarbeiter im Handwerk in Deutschland (links) und Mecklenburg-Vorpommern (rechts) im Jahr 2021, Anteil in %

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

Weitere Rückschlüsse auf die Erwerbstätigenstruktur lassen sich durch den Anteil der weiblichen Beschäftigten im Handwerk ziehen. So wuchs der durchschnittliche Anteil der weiblichen Beschäftigten im Handwerk im Vergleich zu 2009 um ca. 4 Prozentpunkte sowohl in Deutschland (auf 27,6 %) als auch in Mecklenburg-Vorpommern (auf 26,5 %). Deutlich mehr Frauen sind im zulassungsfreien Handwerk tätig, wobei der Anteil im Vergleich zu 2009 in Mecklenburg-Vorpommern rückläufig ist. So waren in Mecklenburg-Vorpommern 2009 noch über 45 % aller Beschäftigten eines zulassungsfreien Handwerksbetriebs weiblich, während es 2021, angepasst an den Bundesdurchschnitt, nur 34 % waren (vgl. Tabelle A 16

im Anhang). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt 2021 in Handwerksbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten bei knapp 27 % in Mecklenburg-Vorpommern. Dieser Anteil ist im Vergleich zu 2009 um mehr als 4 Prozentpunkte gestiegen. Große Unterschiede werden bei der Analyse nach Gewerbegruppen sichtbar, wobei überwiegend Frauen im Lebensmittelgewerbe, im Gesundheitsgewerbe sowie in den Handwerken für den privaten Bedarf tätig sind (vgl. Abb. 19). Den geringsten Anteil weiblicher Beschäftigter verzeichnet das Bauhauptgewerbe, den größten Anstieg von 2009 auf 2021 verzeichneten die Handwerke für den privaten Bedarf.

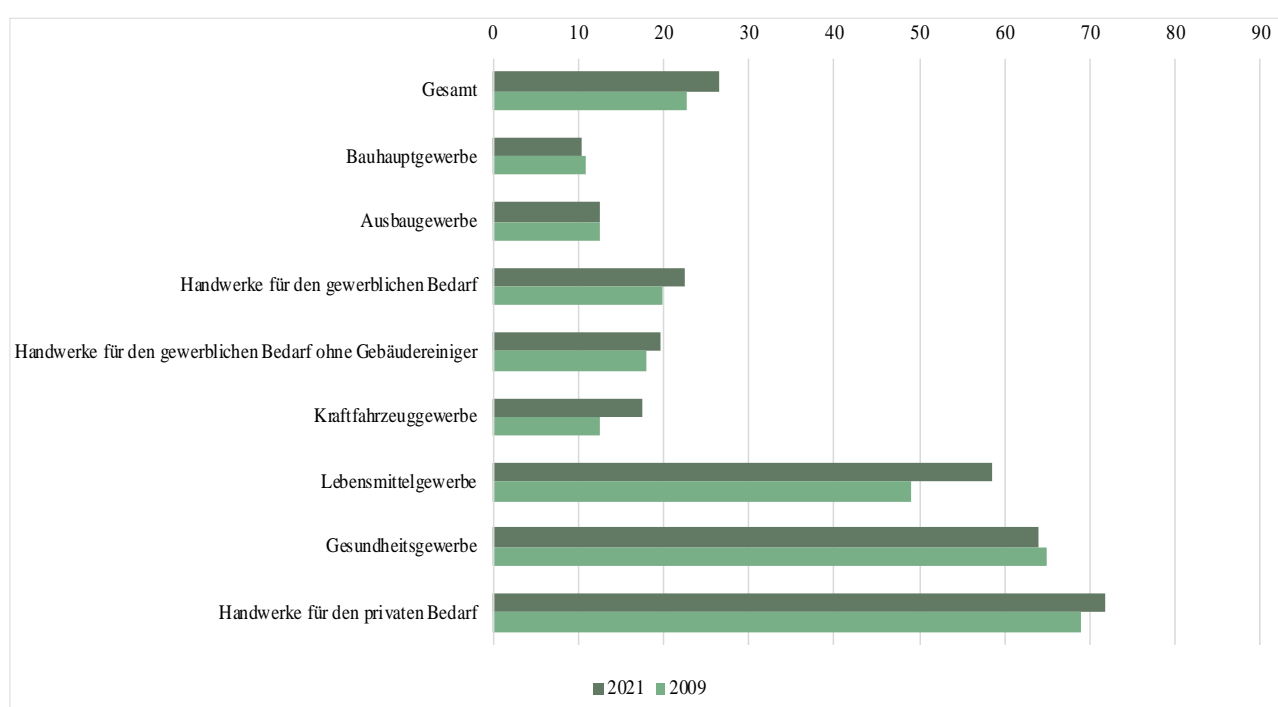


Abb. 19: Weibliche Beschäftigte im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern nach Gewerbegruppe in 2021 und 2009, Anteil in %

Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Durch den Vergleich des Frauenanteils unter den Inhaber*innen und Beschäftigten ergibt sich Abb. 20. Ist der Anteil der Inhaberinnen proportional zum Anteil der Beschäftigten, befinden sich die Punkte auf der eingezeichneten 45°-Linie. Ein Punkt über der Linie zeigt einen überproportional hohen Inhaberinnenanteil an, welcher aber in keinem der Handwerksgruppen existiert, ein Punkt unter der Linie zeigt einen niedrigen Inhaberinnenanteil an. Ein Punkt auf der Linie entspricht dem erwarteten Wert.

Als zentrales Ergebnis kann festgehalten werden, dass das Gesundheits-, Bau- und Ausbaugewerbe sowie

das Kfz-Gewerbe einen Inhaberinnenanteil aufweisen, welcher, gemessen am Anteil der Mitarbeiterinnen, zu erwarten ist. Der Anteil der Inhaberinnen in den gewerblichen Handwerkszeigen sowie den Handwerken für den privaten Bedarf liegt niedriger als erwartet. Der Inhaberinnenanteil im Lebensmittelhandwerk liegt besonders stark unter dem erwarteten Wert. Die Erklärung für die hohe Diskrepanz ergibt sich wahrscheinlich aus den meist männlich geführten filialisierten Bäckerei-Großunternehmen, welche im Bundesland MV häufiger vorkommen.

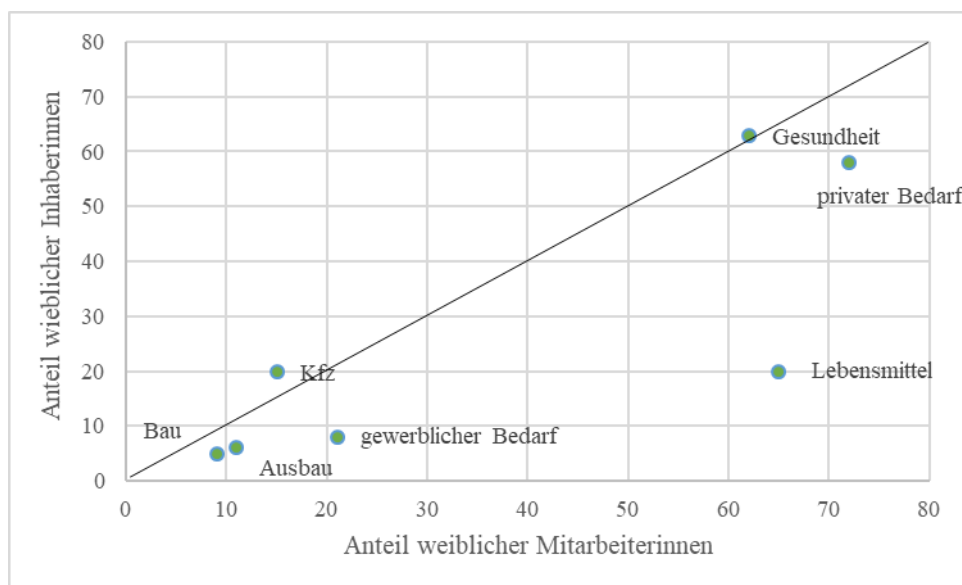


Abb. 20: Vergleich des Frauenanteils unter Inhaber*innen und Beschäftigten

Quelle: Handwerkskammerverzeichnisse, eigene Berechnungen

1.6.3 Verteilung nach Rechtsformen

Tabelle 13: Handwerksunternehmen nach Rechtsformen 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

	Mecklenburg-Vorpommern		Deutschland	
	Insgesamt	Anteil in %	Insgesamt	Anteil in %
Einzelunternehmen	8.540	70,3 %	378.653	67,6 %
Personengesellschaften	856	7,0 %	44.986	8,0 %
GmbH	2.509	20,7 %	130.076	23,2 %
Sonstige Rechtsform	238	2,0 %	6.581	1,2 %
Insgesamt	12.143	100 %	560.296	100 %

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Gemäß Handwerkszählung sind sieben von zehn Unternehmen des MV-Handwerks in der Rechtsform des Einzelunternehmens geführt (vgl. Tabelle 13). Dieser Anteil liegt leicht höher als im Bund, während der Anteil der anderen Rechtsformen entsprechend niedriger ist. Dies hängt mit den durchschnittlich kleineren Unternehmensgrößen im MV-Handwerk zusammen (vgl. Abschnitt 1.2 und 1.4). Nach den Berechnungen von Müller (2015) sind in handwerklichen Einzelunternehmen im Durchschnitt nur 4 Personen tätig, während auf Handwerksunternehmen in Form einer Personengesellschaft oder GmbH im Durchschnitt 20 Beschäftigte kommen. Im Jahr 2019 waren rund 7 % der MV-Handwerksunternehmen in der Rechtsform der

Personengesellschaft organisiert. In der Handwerkszählung werden hierunter Unternehmen mit mehreren Personen als Inhaberinnen und Inhaber, offene Handelsgesellschaften (OHG), Kommanditgesellschaften (KG) und GmbH & Co. KGs geführt. GmbHs sind etwa zu einem Fünftel vertreten, während andere Rechtsformen (z.B. Aktiengesellschaften) mit nur 2 % eine untergeordnete Rolle spielen.

1.6.4 Das MV-Handwerk im Berufsbildungssystem

Ein starker Beitrag zum Humankapitalaufbau gehört zu den klassischen volkswirtschaftlichen Funktionen des Handwerks (Thomä 2016). Auf Basis der

Handwerkszählung des Statistischen Bundesamtes wurde oben gezeigt, dass sich der Anteil des Handwerks an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern für das Jahr 2019 auf 16,5 % beläuft (vgl. Abschnitt 1.3). Demgegenüber lag der Anteil des MV-Handwerks am landesweiten Auszubildendenbestand im selben Jahr mit rund 27,8 % weitaus höher (vgl. Tabelle 14). Dieser Umstand spricht für eine überdurchschnittlich hohe Beteiligung der Handwerksunternehmen an der beruflichen Bildung in Mecklenburg-Vorpommern. Noch deutlicher wird dies am Beispiel der Zahl der

Ausbilderinnen und Ausbilder (Handwerksanteil: 32,8 %) und den Fortbildungs-/Meisterprüfungen (Handwerksanteil: 33,3 %). Alle genannten Anteile bewegen sich in etwa auf dem bundesweiten Durchschnittsniveau. Im Hinblick auf den Handwerksanteil am gesamtwirtschaftlichen Auszubildendenbestand ist dies Folge eines Angleichungsprozesses seit 2008 (vgl. Abb. 21). Lange lag der Wert für Mecklenburg-Vorpommern unter dem bundesweiten Niveau – erst in den letzten Jahren haben sich beide Größen auf den etwa selben Wert eingependelt.

Tabelle 14: Berufsbildungsindikatoren zum MV-Handwerk 2019

	Mecklenburg-Vorpommern			Deutschland		
	Alle Ausbildungs-bereiche	Handwerk	Anteil Handwerk in %	Alle Ausbildungs-bereiche	Handwerk	Anteil Handwerk in %
Auszubildende	19.773	5.499	27,8	1.328.964	367.461	27,7
Ausbilder*innen	10.158	3.327	32,8	643.023	207.228	32,2
Fortbildungs-/Meisterprüfungen	1.269	423	33,3	108.861	38.022	34,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

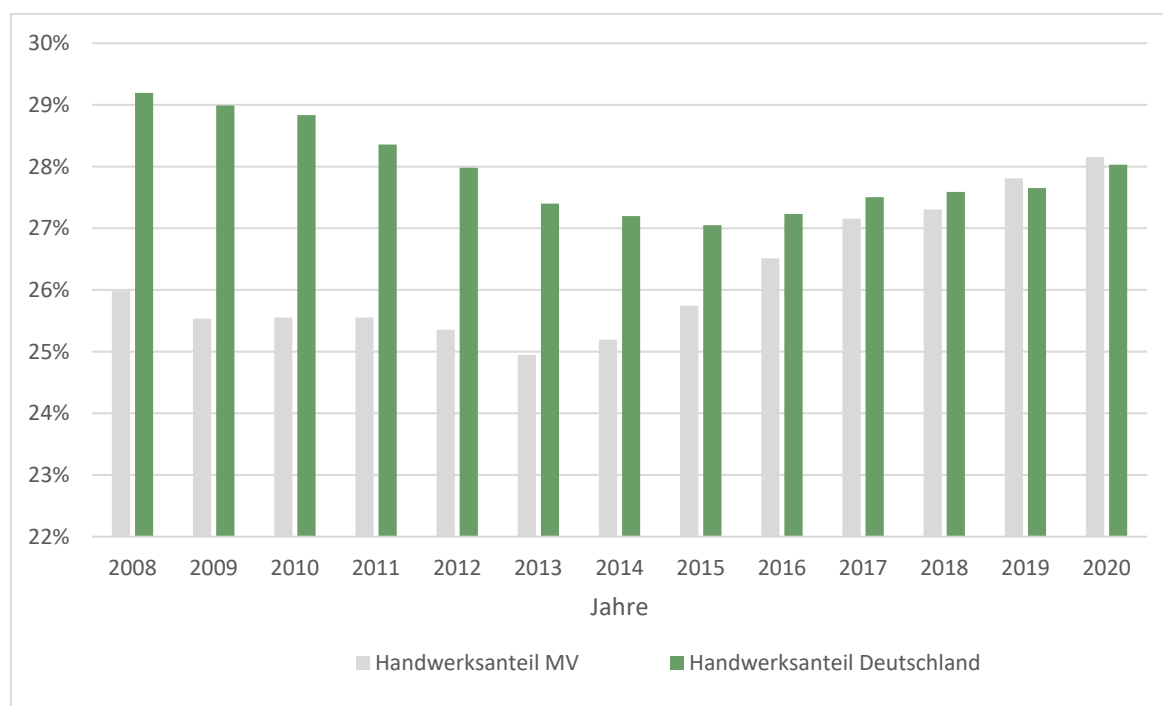


Abb. 21: Anteil des Handwerks am gesamtwirtschaftlichen Auszubildendenbestand 2008 bis 2020, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

In Mecklenburg-Vorpommern wird mit 86,0 % der weit überwiegende Teil der handwerklichen Auszubildenden in Berufen der zulassungspflichtigen A-Gewerbezweige ausgebildet (vgl. Tabelle 15). Nur 1,8 % durchlaufen eine Ausbildung in Berufen des zulassungsfreien B1-Handwerks. Auf Berufe der Anlage B2 entfallen nur 0,3 % und auf sonstige Ausbildungsberufe

11,9 % der Auszubildenden. In letzterer Kategorie sind in erster Linie die kaufmännischen Ausbildungsberufe gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) zusammengefasst. Diese beschriebene Verteilung des handwerklichen Auszubildendenbestands liegt sehr nah an den bundesweiten Vergleichswerten für das Handwerk.

Tabelle 15: Verteilung der Auszubildenden im Handwerk 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

	Anteil am Auszubildendenbestand in %	
	Mecklenburg-Vorpommern	Handwerk in Deutschland
Handwerksberufe (§25 HwO), darunter:*	88,1	88,6
Anlage A	86,0	86,2
Anlage B1	1,8	2,0
Anlage B2	0,3	0,3
Weitere Ausbildungsberufe im Handwerk	11,9	11,4
	100,0	100,0
Handwerksberufe (§25 HwO), darunter:	88,1	88,6
Bauhauptgewerbe	8,8	8,0
Ausbaugewerbe	28,0	34,0
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	10,4	11,5
Kraftfahrzeuggewerbe	24,0	19,0
Lebensmittelgewerbe	3,2	3,5
Gesundheitsgewerbe	5,7	5,1
Handwerke für den privaten Bedarf	8,2	7,5
Weitere Ausbildungsberufe im Handwerk	11,9	11,4
	100,0	100,0

Quelle: Zentralverband des Deutschen Handwerks, eigene Berechnungen

*Hinweis: Die Zuordnung zu den Anlagen der HwO orientiert sich bereits an den Neuordnungen der Handwerksrechtsnovelle 2020.

Gestaffelt nach Gewerbegruppen zeigt sich, dass das Gros der Lehrlinge in Berufen des Ausbaugewerbes und des Kfz-Handwerks ausgebildet wird. Bundesweit verhält sich dies ebenso, wobei auf das Ausbaugewerbe des MV-Handwerks ein unterdurchschnittlicher Lehrlingsanteil und auf das Kraftfahrzeuggewerbe ein überdurchschnittlicher Lehrlingsanteil entfällt. Eine Auflistung der zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufe liefert in dieser Hinsicht weitere Hinweise (vgl. Tabelle 16). Im Jahr 2019 wurden in Mecklenburg-Vorpommern 1.191 Lehrlinge als Kraftfahrzeugmechatroniker ausgebildet. Dieser Ausbildungs-

beruf führt damit die Top Ten der beliebtesten Ausbildungsberufe des MV-Handwerks an. Daneben finden sich vier Ausbildungsberufe des Ausbaugewerbes in der Auflistung: die Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektroniker, Tischler sowie die Maler und Lackierer. Ferner sind in Mecklenburg-Vorpommern – im Unterschied zum Bund – die Land- und Baumaschinenmechatroniker und die Dachdecker unter den zehn am häufigsten besetzten Ausbildungsberufen des Handwerks vertreten.

Tabelle 16: Top Ten der handwerklichen Ausbildungsberufe 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

Platz	Lehrlingszahl in Mecklenburg-Vorpommern		Lehrlingszahl in Deutschland	
	Beruf	Zahl	Beruf	Zahl
1	Kraftfahrzeugmechatiker*in	1.191	Kraftfahrzeugmechatroniker*in	63.887
2	Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	431	Elektroniker*in	41.958
3	Elektroniker*in	416	Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	35.581
4	Tischler*in	310	Friseur*in	19.894
5	Friseur*in	262	Tischler*in	18.015
6	Metallbauer*in	242	Metallbauer*in	15.407
7	Land- und Baumaschinenmechatroniker*in	214	Maler*in und Lackierer*in	14.257
8	Maler*in und Lackierer*in	169	Zimmerer/Zimmerin	8.545
9	Dachdecker*in	158	Maurer*in	8.438
10	Zimmerer/Zimmerin	130	Feinwerkmechaniker*in	7.841

Quellen: Zentralverband des Deutschen Handwerks, eigene Berechnungen

Auch diese Strukturen spiegeln sich in der ZDH-Befragung über die Qualifikation der Arbeitskräfte in einem Handwerksbetrieb wider (vgl. Abb. 22). In Mecklenburg-Vorpommern sind im Jahr 2021 durchschnittlich 41 % der Beschäftigten Gesellen, während dieser Anteil in Deutschland mit 37 % geringer ist. Gleichzeitig haben in Mecklenburg-Vorpommern rund 4 Prozentpunkte weniger Mitarbeiter einen Meister als im Bundesdurchschnitt. Die Verteilung in den zulassungspflichtigen Handwerksberufen gleicht stark diesem

Muster. Allerdings sind in den zulassungsfreien Handwerken mehr Beschäftigte ungelernt oder haben einen fachfremden Berufsabschluss. Dementsprechend ist das zulassungsfreie Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern von Gesellen geprägt. Unterdessen ist der Anteil der Meister deutlich geringer als im Bundesdurchschnitt. Das Lebensmittelgewerbe in Mecklenburg-Vorpommern verzeichnet 2021 einen starken Anstieg der ungelernten Mitarbeiter um ca. 14 % im Vergleich zu 2009 (vgl. Tabelle A 17 im Anhang).

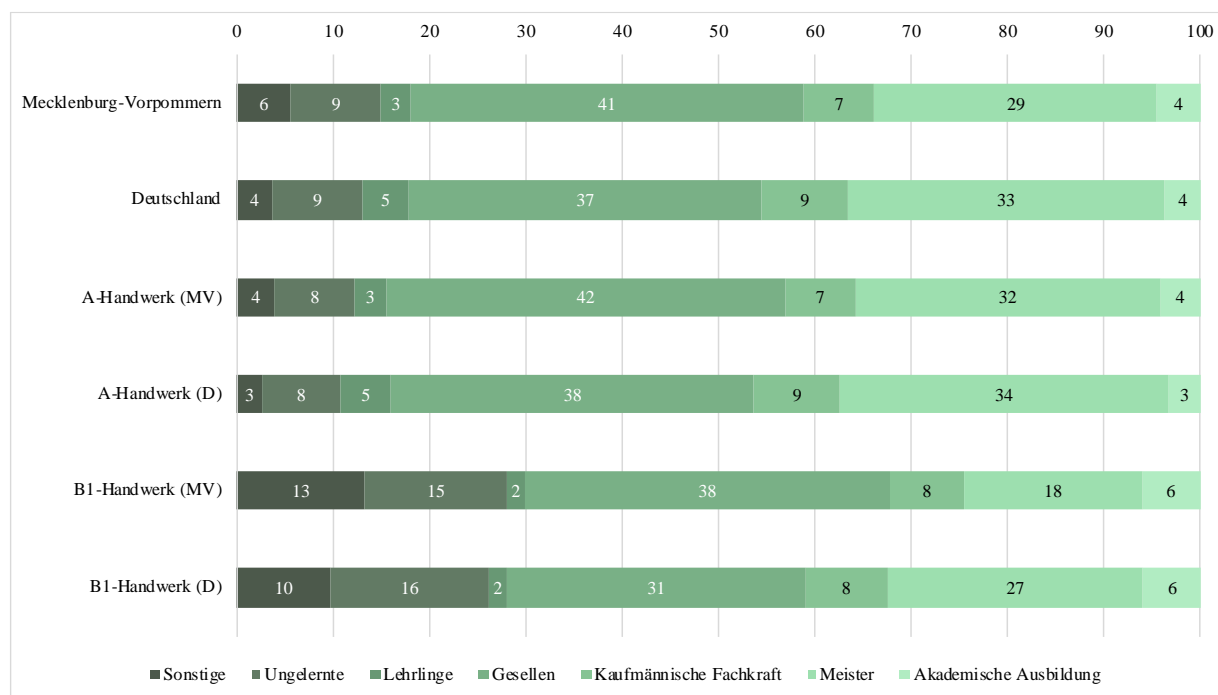


Abb. 22: Höchste berufliche Qualifikation der Arbeitskräfte im Jahr 2021, Anteil in %

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

Innerhalb einer beruflichen Qualifikationskategorie kann zudem der Anteil der weiblichen Beschäftigten ermittelt werden (vgl. Abb. 23). Auffällig ist, dass der Anteil der Frauen an den Lehrlingen in Mecklenburg-Vorpommern etwas höher ist als im Bundesdurchschnitt. Daneben ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den kaufmännischen Fachkräften hoch, mit steigender Tendenz. Im Jahr 2021 ist der Anteil der Frauen mit akademischer Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern, der zudem höher ist als in Deutschland, im Vergleich zu 2009 gestiegen. Betrachtet man die Struktur der beruflichen Qualifikationen

auf Ebene der Handwerksordnung, so zeigt sich eine gegenläufige Entwicklung des zulassungspflichtigen und zulassungsfreien Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern. Gravierende Unterschiede gibt es auch beim Frauenanteil zwischen den Gewerbegruppen. Während im Ausbaugewerbe über 90 % der kaufmännischen Fachkräfte weiblich waren, waren nur 2 % der Meister weiblich (vgl. Tabelle A 18 im Anhang). Ein anderes Bild ergibt sich im Gesundheitsgewerbe, wo 100 % der Lehrlinge und 58 % der Meister weiblich sind.

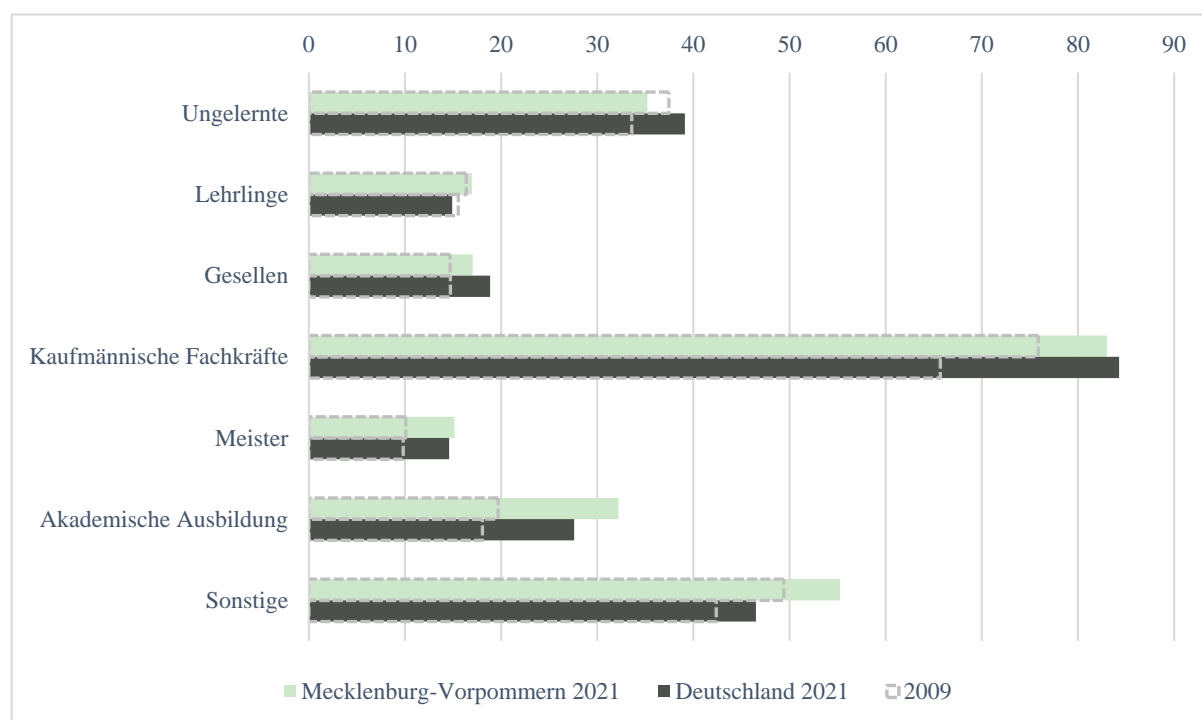


Abb. 23: Weibliche Arbeitskräfte innerhalb einer beruflichen Qualifikationsklasse 2021 und 2009, Anteil in %

Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

1.7 Merkmale der Handwerksbetriebe

1.7.1 Handwerksbetriebe mit Umsatz unter 22.000 Euro

Nach § 19 Abs. 1 Umsatzsteuergesetz (UStG) gelten Unternehmen mit einem Umsatz von weniger als 22.000 Euro als Kleinunternehmer. Nach der ZDH-Strukturerhebung 2021 sind im Geschäftsjahr 2020 ca. 15 % der befragten Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern Kleinunternehmer (vgl. Tabelle 17). Dieser Anteil entspricht dem Bundesdurchschnitt, liegt jedoch unter dem ostdeutschen Durchschnitt (17 %). Diese Unterschiede werden bei

Aufschlüsselung nach Handwerksordnung deutlicher. Während in Ostdeutschland 38 % der zulassungsfreien Handwerksbetriebe einen Umsatz unter 22.000 Euro erzielen, sind es in Mecklenburg-Vorpommern 33 %. Aufgeschlüsselt nach Gewerbegruppen ist die größte Differenz zwischen den Regionen im Lebensmittelgewerbe zu verzeichnen (vgl. Tabelle A 19 im Anhang). In Mecklenburg-Vorpommern liegen knapp 18 % der befragten Handwerksbetriebe des Lebensmittelgewerbes im Jahr 2021 unter der Umsatzgrenze von 22.000 Euro, während sich dieser Anteil in Deutschland auf 8 % und in Ostdeutschland auf 13 % beschränkt. Diese große Differenz steht möglicherweise im Zusammenhang mit dem ausgeprägten Tourismus in Mecklenburg-Vorpommern.

Tabelle 17: Handwerksbetriebe mit einem Umsatz unter 22.000 Euro im Jahr 2021

	Mecklenburg-Vorpommern Anteil in %	Deutschland Anteil in %	Ostdeutschland Anteil in %
Gesamt	15,2	15,2	17,3
A-Handwerk	11,2	11,6	13,8
B1-Handwerk	33,1	35,0	38,1

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

1.7.2 Umsatz nach Absatzregionen und Kundengruppen

Im Rahmen der ZDH-Strukturumfrage wurden die Handwerksbetriebe nach der Aufteilung ihres Umsatzes nach Absatzregionen befragt. Der Großteil der Handwerksbetriebe erwirtschaftet seine Umsätze in einem Entfernungsradius von bis zu 50 km rund um den Unternehmensstandort (vgl. Abb. 24). Die Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern erreichen einen größeren Radius: 19,5 % der Jahresumsätze werden in einem Umkreis von 50-60 km erzielt, während in diesem Radius im Bundesdurchschnitt lediglich 10,5 % der Jahresumsätze erzielt werden. Im Vergleich zur ZDH-Erhebung von 2009 ist im Erhebungszeitraum 2021 der Anteil des Handwerksumsatzes im Bundesgebiet von über 150 km in Mecklenburg-Vorpommern um 1,2 Prozentpunkte auf 6 % gesunken. Trotz dieses Rückgangs sind die Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern stärker

überregional ausgerichtet als im Bundesdurchschnitt. Vergleicht man die Gewerbe nach Anlage A und B der Handwerksordnung, unterscheiden sich zulassungspflichtige und zulassungsfreie Handwerke insbesondere hinsichtlich des Umsatzes, der innerhalb des 50 bis 150 km Absatzgebietes erzielt wird (vgl. Abb. A 3 im Anhang). Im Jahr 2021 erwirtschaften die zulassungsfreien Handwerke in Mecklenburg-Vorpommern ein Viertel ihres Umsatzes in dieser Region, während der Anteil der zulassungspflichtigen Handwerke auf 12 % begrenzt ist. Die gleiche Tendenz, wenn auch auf niedrigerem Niveau und in geringerem Ausmaß, zeigt sich für Gesamtdeutschland. Demgegenüber liegt in Mecklenburg-Vorpommern der Exportanteil des zulassungsfreien Handwerks unter dem Bundesdurchschnitt. Mögliche Erklärungen liefern die Wirtschaftsstrukturen in Mecklenburg-Vorpommern, die aufgrund der Landflucht möglicherweise größere Distanzen zurücklegen müssen, um Kunden zu erreichen.

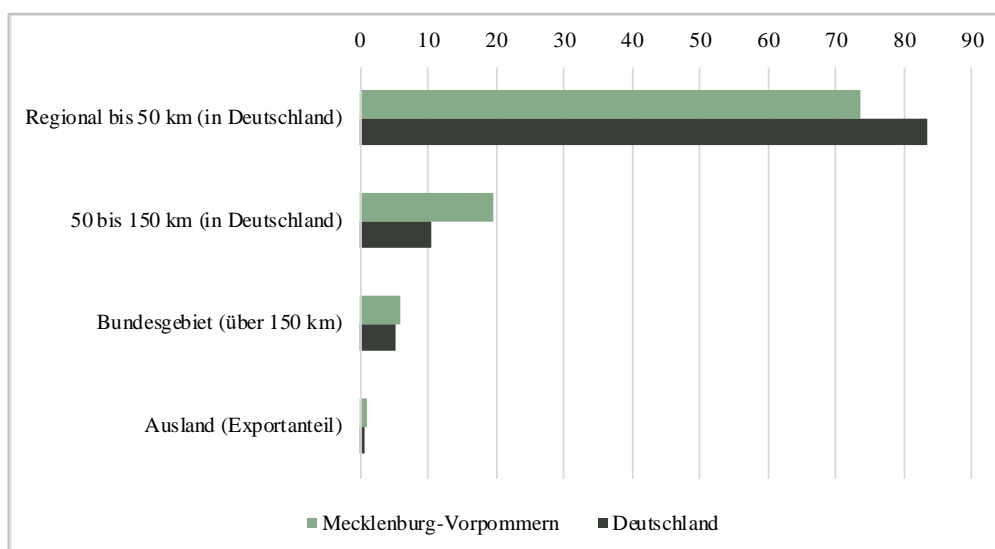


Abb. 24: Handwerksumsatz nach Absatzregionen 2021, Anteil in %

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

Bei Betrachtung der Absatzregionen nach Gewerbe-
gruppen in Mecklenburg-Vorpommern konzentrieren
sich insbesondere das Lebensmittelgewerbe sowie
das Gesundheitsgewerbe auf den regionalen Umkreis
(vgl. Tabelle A 20 im Anhang). Die Handwerke für den
gewerblichen Bedarf ohne Gebäudereiniger haben einen
überregionalen Schwerpunkt, wobei sich der Umsatz
auf 58 % innerhalb der jeweiligen Region beschränkt.
Diese Gewerbe-Gruppe weist ebenfalls den höchsten
Anteil und Zuwachs der Umsätze im Bundesgebiet
sowie der Exporte auf. Tendenziell nimmt die
Bedeutung des überregionalen Raums im Vergleich zu
2009 zu. Für das Bauhaupt-, Ausbau-, Lebensmittel-
und Gesundheitsgewerbe ist dieser Trend gegenläufig.

Bei Betrachtung des Handwerksumsatzes nach Kundengruppe wird deutlich, dass der Anteil der Privatkunden am Handwerksumsatz in Mecklenburg-

Vorpommern im Vergleich zu Gesamtdeutschland sowie den neuen Bundesländern im Jahr 2021 geringer ist (vgl. Abb. 25). Gleichzeitig haben Unternehmen und öffentliche Auftraggeber in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu Gesamtdeutschland und auch zum gesamten ostdeutschen Raum einen größeren Anteil am Umsatz. Auch hier gibt es je nach Gewerbe-Gruppe gravierende Unterschiede (vgl. Tabelle A 21 im Anhang). Während das Lebensmittelgewerbe 89 % des Umsatzes durch private Kunden einnimmt, liegt dieser Anteil in den Handwerken für den gewerblichen Bedarf (ohne Gebäudereiniger) lediglich bei 30 % (29 %). Diese Gewerbe-Gruppen erwirtschaften 57 % ihres Umsatzes durch Aufträge von anderen Unternehmen. Im Vergleich zu 2009 zeichnet sich ab, dass die Kundengruppe, die den größten Umsatzanteil beisteuert, im Jahr 2021 einen Zuwachs erzielte. Ausnahmen bilden das Ausbau-, Kraftfahrzeug- sowie das Gesundheitsgewerbe.

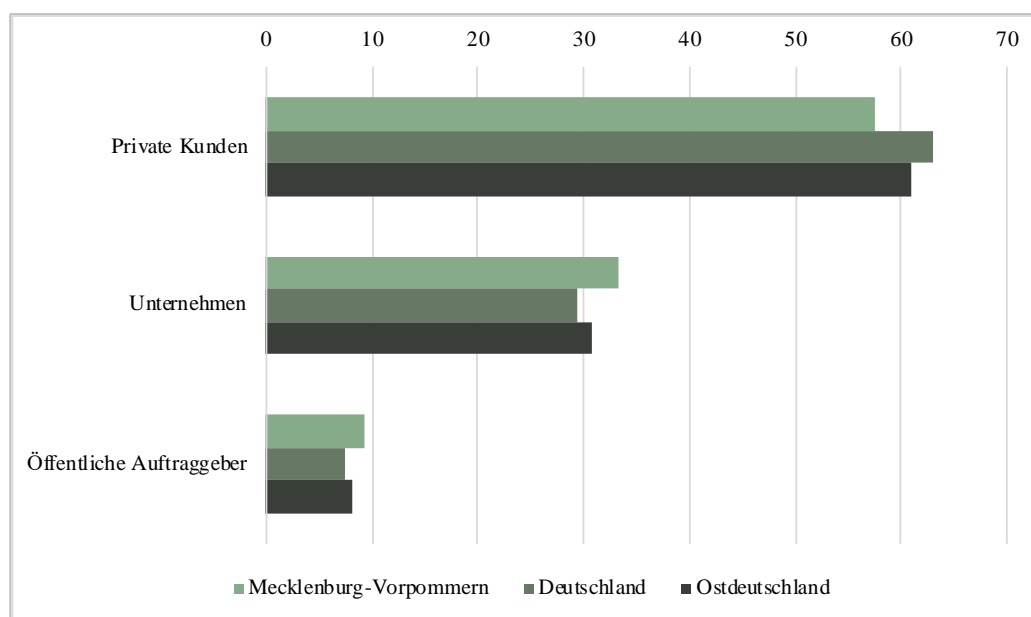


Abb. 25: Handwerksumsatz nach Kundengruppe im Jahr 2021, Anteil in %

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

1.8 Neugründung und Betriebsübergaben

In der Strukturumfrage des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) des Jahres 2021 geben 96,5 % der Inhaber*innen von Handwerksbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern, die im Zeitraum 2015-2019 Inhaber*in wurden, an, den Betrieb selber gegründet und nicht übernommen zu haben (vgl. Tabelle A 4 im Anhang). Dieser Anteil liegt somit deutlich über dem Bundesdurchschnitt (94,5 %) sowie den neuen

Bundesländern (94,2 %). Insgesamt liegt der Anteil der selbstgegründeten Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021 bei knapp 80 %, was den Bundesdurchschnitt von 67 % deutlich überschreitet. Diese Differenz wird bei Einteilung nach Gewerbe-Gruppe noch eindeutiger (vgl. Tabelle 18). So übersteigt der Anteil der selbstgegründeten Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern den Bundesdurchschnitt in allen Gewerbe-Gruppen bis auf das Kraftfahrzeuggewerbe. Im Vergleich zu Ostdeutschland ist auffällig, dass das Handwerk in Bezug auf

Neugründungen in Mecklenburg-Vorpommern im Lebensmittelgewerbe deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt, während die Neugründungsraten in den ostdeutschen Bundesländern den Wert von Gesamtdeutschland unterschreiten. Das Gegenteil ist im

Kraftfahrzeuggewerbe der Fall. Hier liegt der Anteil der selbstgegründeten Handwerksbetriebe in Ostdeutschland mehr als 8 Prozentpunkte über dem Anteil in Mecklenburg-Vorpommern.

Tabelle 18: Anteil der selbstgegründeten Handwerksbetriebe im Jahr 2021 nach Gewerbegruppe

	Mecklenburg-Vorpommern	Δ zu 2009 (Mecklenburg-Vorpommern)	Deutschland	Ostdeutschland
	Anteil in %	in %-Punkten	Anteil in %	Anteil in %
Bauhauptgewerbe	90,8	2,5	77,5	85,4
Ausbaugewerbe	81,0	-4,1	66,8	73,8
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	75,9	-5,1	66,5	62,4
Handwerke für den gewerblichen Bedarf ohne Gebäudereiniger	70,3	-11,2	62,1	59,5
Kraftfahrzeuggewerbe	64,3	-6,7	66,3	72,7
Lebensmittelgewerbe	42,0	4,7	30,0	22,9
Gesundheitsgewerbe	57,8	-20,4	55,3	56,2
Handwerke für den privaten Bedarf	84,1	5,8	69,8	71,4
Handwerk gesamt	79,8	-0,6	67,3	71,7

Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

1.9 Überlebensraten der Handwerksbetriebe in MV

Die Überlebensraten von Handwerksunternehmen liegen im Durchschnitt über denen von Nicht-Handwerksunternehmen, was u.a. durch den strikteren regulatorischen Rahmen im Handwerk begründet ist. Zum einen wird durch die Meisterpflicht eine gewisse Positivauswahl von Betrieben durchgeführt, welche

am Markt agieren dürfen. Zum anderen begrenzt die Zugangshürde die Zahl der Unternehmen am Markt und reduziert somit den Wettbewerb. Fünf Jahre nach der Gründung befinden sich in Mecklenburg-Vorpommern noch fast 60 % der Betriebe am Markt, nach 9 Jahren immerhin noch zwischen 40 und 50 % (Abb. 26). Dabei liegen die Überlebensraten von Handwerksbetrieben im Kammergebiet Schwerin über den Überlebensraten im Kammergebiet OMV, vor allem ab einem Betriebsalter von mehr als 5 Jahren.

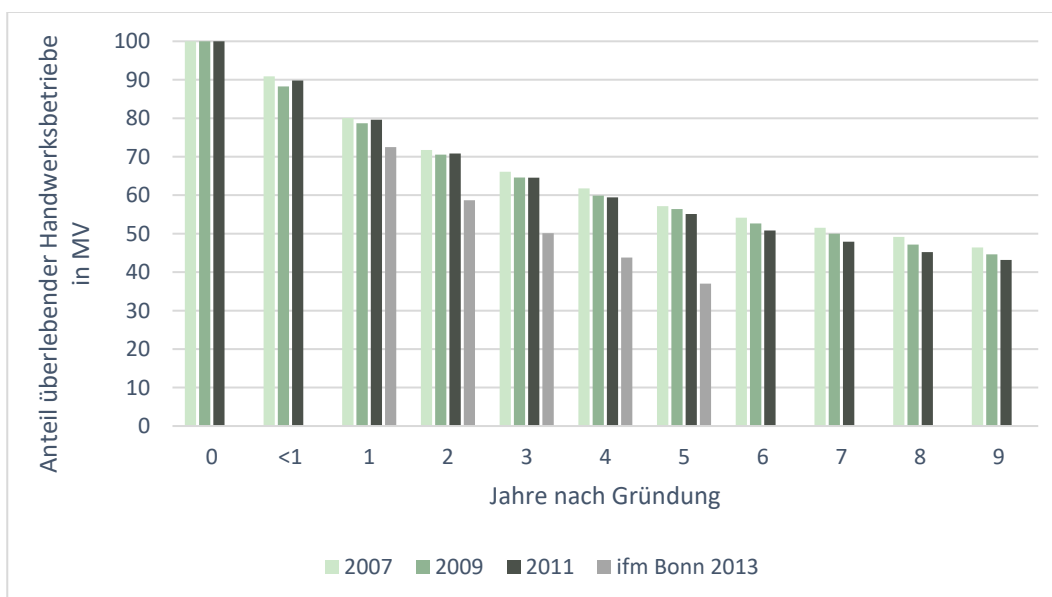


Abb. 26: Überlebensraten der Handwerksbetriebe in MV nach Jahren

Quelle: Handwerkskammerverzeichnisse, Ergebnisse des ifm Bonn⁹, eigene Berechnungen

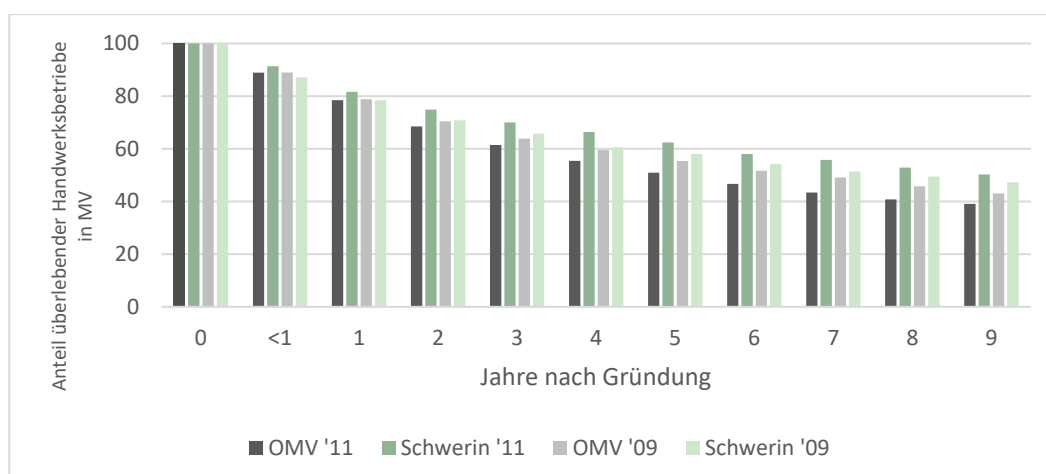


Abb. 27: Überlebensraten der Handwerksbetriebe in MV nach Jahren und Kammerbezirken

Quellen: Handwerkskammerverzeichnisse, Ergebnisse des ifm Bonn¹⁰, eigene Berechnungen

1.10 Fachkräftemangel im Handwerk in MV

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht Engpassanalysen für Berufe nach Bundesländern. Den Berufen, welche der Klassifikation der Berufe 2010 folgen, können Handwerksberufe zugeordnet werden.¹¹ Tabelle 19 zeigt die Handwerksberufe mit Fachkräftengpässen im Bundesland Mecklenburg-

Vorpommern. Die Vakanzzeit gibt die durchschnittliche Anzahl der Tage an, in welcher eine als offen gemeldete ausgeschriebene Arbeitsstelle unbesetzt bleibt. Eine hohe Zahl indiziert eine höhere Fachkräfteknappheit. Als Sekundär-Indikator kann die Zahl der Arbeitslosen innerhalb eines Berufs je 100 offener Stelle dienen. Liegt die Zahl unter 100, stärkt dies den Befund der Fachkräfteknappheit zusätzlich.

⁹ <https://www.ifm-bonn.org/en/index/statistics/start-up-and-closure-of-businesses/ueberlebensrate-von-unternehmen>

¹⁰ <https://www.ifm-bonn.org/en/index/statistics/start-up-and-closure-of-businesses/ueberlebensrate-von-unternehmen>

¹¹ Siehe Haverkamp et al. (2019).

Gewerke aus dem Baubereich (Maurer- Betonbauer, Dachdecker), aus den gewerblichen Handwerken (Metallbau, Elektrotechnik, Elektromaschinenbau) und aus den körpernahen Dienstleistungen weisen in

Mecklenburg-Vorpommern die höchsten Engpässe auf. Weiterhin sind das Ausbaugewerbe (Klempnerei, SHK, Bodenverlegung) und der Lebensmittelbereich (Müller, Bäcker, Fleischer) stark betroffen.

Tabelle 19: Engpassberufe im Handwerk in MV (2021)

Beruf laut Kldb 2010	Handwerksberufe (zugeordnet)	Vakanzeit (in Tagen)	Relation (Arbeitslose je 100 Stellen)
333 Aus-, Trockenbau.Iso.Zimmer.Glas.Roll.bau	Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer, Zimmerer	281	174
262 Energietechnik	Elektrotechniker, Elektromaschinenbauer	211	52
321 Hochbau	Maurer- Betonbauer, Dachdecker, Gerüstbauer	202	143
244 Metallbau und Schweißtechnik	Metallbauer	200	164
823 Körperpflege	Kosmetiker, Maskenbildner, Friseure	186	306
292 Lebensmittel- u. Genussmittelherstellung	Müller, Bäcker, Fleischer	177	96
342 Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik	Ofen- und Luftheizungsbauer, Kälteanlagenbauer, Klempner, Installateur und Heizungsbauer	174	43
252 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	Feinwerkmechaniker, Kraftfahrzeugtechniker, Zweiradtechnik, Landmaschinentechnik	169	124
331 Bodenverlegung	Bodenleger, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Estrichleger, Parkettleger	165	122
322 Tiefbau	Straßenbauer, Brunnenbau, Rammgewerbe (Einrammen von Pfählen im Wasserbau), Rohr- und Kanalreiniger	164	92
263 Elektrotechnik	Elektrotechniker, Kraftfahrzeugtechnik, Informationstechniker	164	109
825 Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	Zahntechniker, Orthopädietechniker, Hörgeräteakustiker, Augenoptiker	158	99
223 Holzbe- und -verarbeitung	Tischler, Boots- und Schiffbauer	147	154
332 Maler-, Stuckat., Bauwerksabd.,Bautenschutz	Holz- und Bautenschutzgewerbe	142	393
343 Ver- und Entsorgung	Behälter- und Apparatebauer, Installateur und Heizungsbauer	135	130
242 Metallbearbeitung	Metallbauer	127	325
272 Techn. Zeichnen, Konstruktion, Modellbau	Modellbauer	115	156
541 Reinigung	Textilreiniger, Gebäudereiniger	112	225

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Zuordnung der Handwerksberufe

2. Regionalanalyse

2.1 Zentrale Ergebnisse

Das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern ist in den bevölkerungsreichen Gebieten, also vor allem in den westlichen Landesteilen entlang des Halbbogens von Rostock über Wismar, Schwerin und Parchim bis Waren, stärker konzentriert als in den ländlichen Regionen. Dabei zeigt sich eine handwerkstypische Verdichtung in allen stadtnahen Gebieten, aber weniger in den Städten selbst, in denen der erhöhte betriebliche Flächenbedarf zu geringerer Handwerkeransiedlung führt. Die Standortentscheidung ist stark von den Fahrtzeiten zum nächsten Stadtmittelpunkt geprägt. Handwerker siedeln sich bevorzugt dort an, wo sie die dicht bewohnten Gegenden der nächstgelegenen Städte innerhalb akzeptabler Zeiträume (ca. 35 min) erreichen können.

Die geografische Handwerkerdichte hat sich in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2005 und 2020 verändert. In diesem Zeitabschnitt verringerte sich die durchschnittliche Handwerkerdichte, höchstwahrscheinlich aufgrund der guten Konjunkturlage, indem Arbeitskräfte in andere Wirtschaftssektoren abgewandert sind. Dieser Rückgang an Arbeitskräften im Handwerk ist im Korridor Hagenow-Schwerin-Rostock-Darß und im Korridor Parchim-Waren-Neubrandenburg-Pasewalk besonders ausgeprägt.

Die Verteilung nach Alter der Beschäftigten in den Handwerksbetrieben zeigt ein überraschendes Ergebnis. Das durchschnittliche Alter der Inhaber und Gesellschafter ist vor allem in den Stadtumlandgebieten der westlichen Landesteile besonders hoch, währenddessen es weiter östlich niedriger liegt.

Die Verteilung des Frauenanteils stellt einen Kontrast zur allgemeinen Handwerksverteilung dar. Der Frauenanteil ist besonders hoch in den Städten, entlang der Küste und im Osten des Landes, was durch die Zusammensetzung des urbanen Handwerks (Friseur, Kosmetiker, Gesundheitshandwerke etc.) und den tourismusnahen Handwerkszweigen, welche durchschnittlich höhere Frauenanteile aufweisen, erklärt werden kann.

Eine Reihe von Handwerksbereichen weist eine mittlere bis starke Clusterung auf – d.h. mehrere benachbarte Postleitzahlenregionen zeigen eine erhöhte Handwerkerkonzentration. Zum einen sind dies die Ausbau- und Gesundheitsgewerbe sowie die Handwerke für den privaten Bedarf, welche durch demografische Faktoren, wie die jeweilige Bevölkerungs- und Altersverteilung bedingt sind. Die Clusterung der Gesundheitsgewerbe um Rostock herum lässt auf Wertschöpfungsverflech-

tungen mit der Gesundheitswirtschaft schließen, welche in Mecklenburg-Vorpommern einen hohen Anteil an der Gesamtwirtschaftsleistung ausmacht. Weiterhin wurden ein traditionelles Cluster (Bootsbauer, Segelmacher und Tischler) sowie tourismusnahe Cluster (Gebäudereiniger sowie Goldschmiede, Fotografen, Keramiker, Konditoren, Friseure, Kosmetiker und Speiseeishersteller) identifiziert.

2.2 Daten und Methoden

2.2.1 Daten der Handwerkskammerverzeichnisse

Handwerksunternehmer sind gesetzlich verpflichtet, die Gründung ihres Betriebes in den Verzeichnissen der Handwerkskammern („Handwerksrollen“) eintragen zu lassen. Dementsprechend bieten die Handwerksrollendaten eine Vollerhebung aller Handwerksbetriebe in der jeweiligen Handwerkskammerregion. Für jeden Zeitpunkt lassen sich aus der Datenbank der Bestand, Zugänge und Abgänge ermitteln, was Rückschlüsse auf die Dynamik im Handwerkssektor erlaubt. Außerdem liegen Informationen zu Inhaber/Geschäftsführer vor, wie etwa Geschlecht, Geburtsjahr und Migrationsstatus. Die Einträge zu den Betrieben werden allerdings nicht fortlaufend aktualisiert, so dass keine weiteren Firmenmerkmale wie beispielweise die jeweils aktuellen Mitarbeiterzahlen vorliegen.

Durch die Verpflichtung zur Angabe eines Handwerksberufs kann jeder Betrieb einem Gewerbebereich und einer Gewerbebranche zugeordnet werden. In diese Regionaluntersuchung fließen die Daten aller Betriebe ein, welche zum Abfragezeitpunkt (Oktober 2021) aktiv waren.

Weiterhin liegt den Handwerkskammern die Adresse der Betriebe vor. Bei der Datenübermittlung der Handwerkskammern wurden diese durch Postleitzahlen ersetzt. Diese Informationen zur geografischen Lage der Betriebe ermöglichen die hier durchgeführte Regionalanalyse.

2.2.2 Methodische Vorbemerkungen

Die relevanten Betriebsinformationen werden auf Ebene der Postleitzahlenregionen, teilweise aber auch auf Ebene der Verwaltungsgemeinschaften aggregiert und mithilfe des Geografischen Informationssystems QGIS dargestellt. Standardalgorithmen, wie beispielsweise „Intersections“ und „geometry fixing“, sind in QGIS integriert. Verschiedene Zusatzalgorithmen, beispielsweise das ORS Tools QGIS Plugin für die Erstellung

der Isochrones, wurden über die Plugin-Funktionen heruntergeladen und mithilfe eines frei zugänglichen OpenStreetMap-Zugangs (API-Key) genutzt. Der Großteil der Datenvorbereitung und die nicht-kartografische Auswertung erfolgte über das Statistikprogramm Stata.

Die digitalen Karten der Postleitzahlgebiete können der open data von Esri Deutschland entnommen werden.¹² Ein digitales Straßenmodell wird von OpenStreetMap¹³ bereitgestellt. Bestimmte Karten werden im Folgenden außerdem auf Grundlage der Verwaltungsgemeinschaften erstellt, welche zum Download auf der Website des Bundesamts für Kartographie und Geodäsie bereitstehen.¹⁴ Sekundärdaten auf Ebene der Verwaltungsgemeinschaften werden über die INKAR-Datenbank des Bundesinstituts für Bau-, Stadt-, und Raumforschung angeboten.¹⁵ Der aktuellste Zeitbezug der Sekundärdaten ist das Jahr 2017, welcher dementsprechend hier genutzt wird.

2.3 Wirtschaftsgeografische Untersuchung des Handwerks in MV

2.3.1 Geografische Verteilung der Handwerksbetriebe in MV: absolute Verteilung

In einem ersten Schritt wird die geografische Verteilung aller Inhaber und Geschäftsführer (im Folgenden: Betriebspersonen) dargestellt. Eine Darstellung der Zahl der Betriebe hätte den Nachteil gehabt, dass dabei kleine und große Betriebe gleichgewichtet würden, also jeweils als ein Betrieb gezählt würden, obwohl sich die Anzahl der Mitarbeiter deutlich voneinander unterscheiden kann. Durch die Darstellung der Betriebspersonen werden größere Betriebe, die oft als GmbHs organisiert sind und über mehrere Geschäftsführer verfügen, dementsprechend stärker gewichtet, wodurch die Situation der Verteilung der Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern in ihrer geografischen Bedeutung genauer abgebildet werden kann.

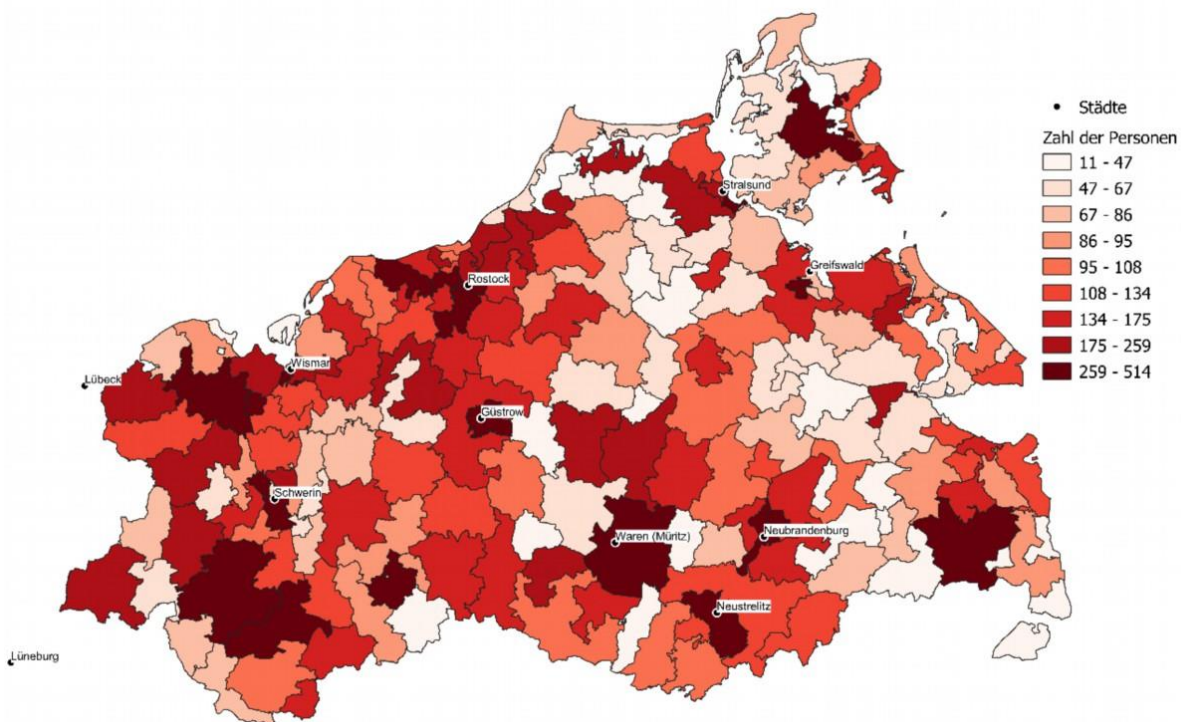


Abb. 28: Absolute Verteilung aller Betriebspersonen im Handwerk in MV

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Anmerkung: Die Darstellung erfolgt auf Basis von Postleitzahlregionen.

¹² <https://opendata-esri-de.opendata.arcgis.com/>

¹³ <https://www.openstreetmap.org/>

¹⁴ <https://www.bkg.bund.de/>

¹⁵ <https://www.inkar.de/>

Abb. 28 verdeutlicht, dass die Zahl der Betriebe vor allem im relativ bevölkerungsreichen Westen (und teilweise im Süden) Mecklenburg-Vorpommerns höher liegt, als dies in den östlichen Regionen der Fall ist. Insgesamt zeigt sich erwartungsgemäß, dass sich Handwerksbetriebe vorzugsweise in der Nähe urbaner Zentren ansiedeln, da ihr Betriebsstandort in den meisten Fällen von der räumlichen Nähe zu ihren Kunden abhängt. Besonders in Regionen mit geringer Einwohnerzahl ist der Zusammenhang zwischen der Zahl der Betriebspersonen und Einwohnern linear und klar ausgeprägt (siehe Abb. 29). In Regionen mit höherer

Bevölkerungsdichte ist der Zusammenhang hingegen weniger stark. Dichter besiedelte urbane Regionen sind auf der einen Seite aufgrund der Kundennähe als Betriebsstandort attraktiv. Auf der anderen Seite haben viele Handwerksunternehmen einen erhöhten Flächenbedarf. Dies führt dazu, dass sich kleinere kundennahe Handwerksbetriebe mit Verkaufsgeschäften (bspw. Optiker, Hörgeräteakustiker, Bäcker, Konditoren) eher in den Städten ansiedeln, größere Handwerksunternehmen (bspw. Tischler, Bau- und Ausbauhandwerke) jedoch ins Umland der urbanen Zentren ausweichen.

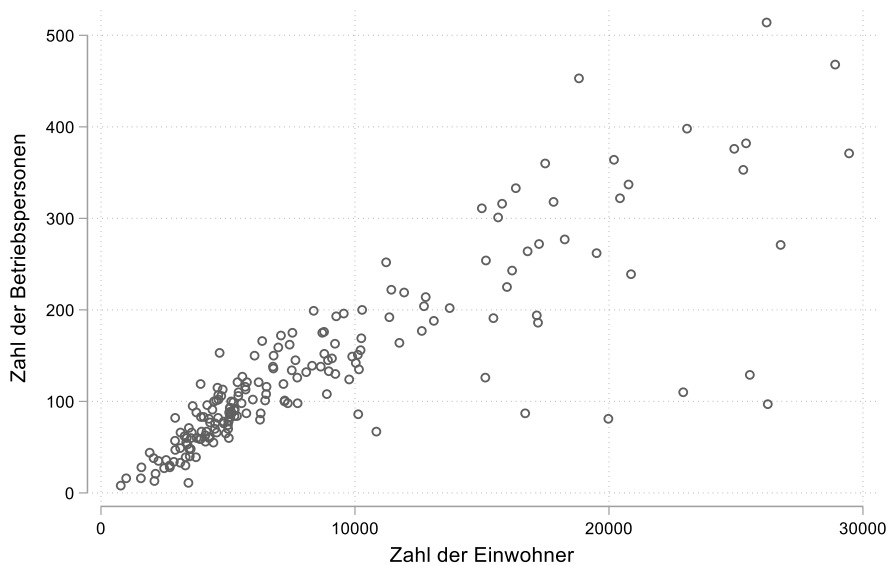


Abb. 29: Zusammenhang zwischen der Zahl der Betriebspersonen und der Zahl der Einwohner (je Postleitzahlenregion)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

2.3.2 Betriebsverteilung und Reisezeiten

Als Reisezeiten werden die Zeiten bezeichnet, welche für die Fahrt zwischen Handwerksbetrieb und Kunden aufgewendet werden müssen. Ausgehend von den jeweiligen Mittelpunkten der größeren Städte lässt sich ermitteln, wie weit man innerhalb einer gewissen Zeiteinheit (10, 30 oder 35 Minuten) bei Standard-Straßengeschwindigkeiten fahren kann. Hierzu wird die Straßenkarte von OpenStreetMap genutzt. Die farbigen Polygone (auch Isochrone genannt) in Abb. 30 decken alle Orte in Mecklenburg-Vorpommern ab, die man innerhalb von 10, 30 und 35 Minuten vom Stadtmittelpunkt erreichen kann. Ignoriert wird hierbei, dass es aufgrund von Baustellen, Verkehrsunfällen oder Pendelverkehr zu Schwankungen in den Fahrzeiten kommen kann.¹⁶

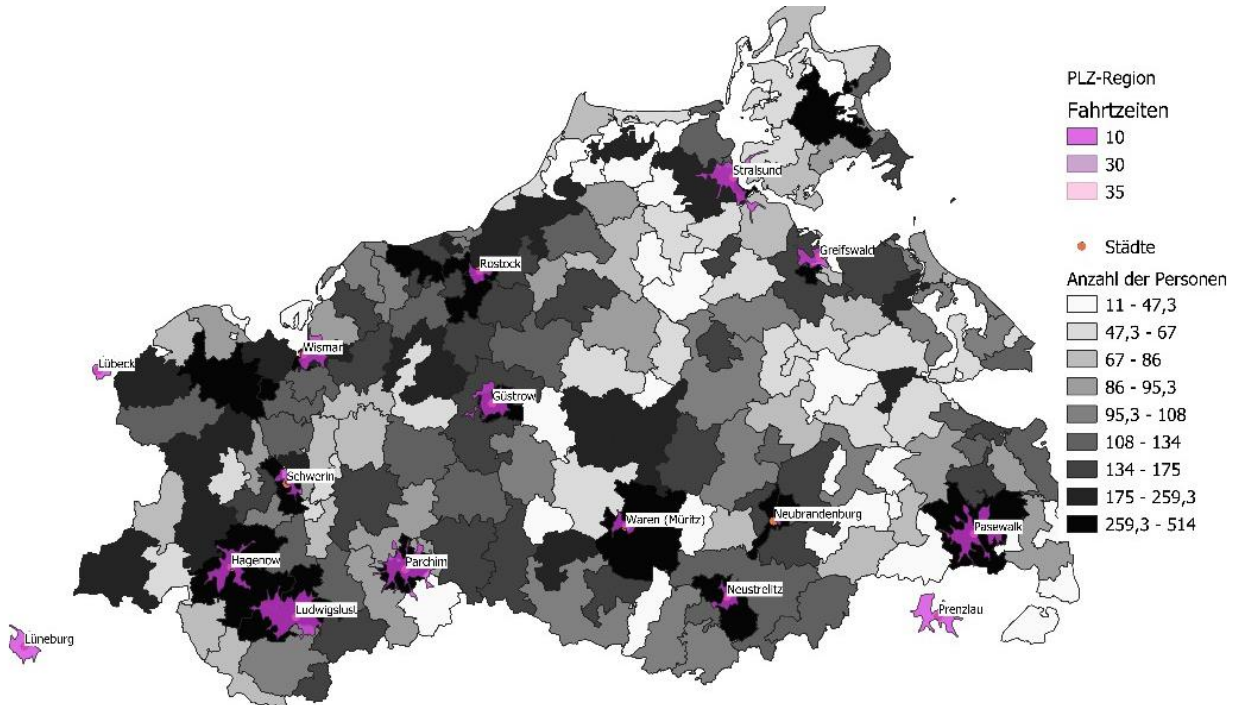
Nichtsdestotrotz stellt diese Messgröße eine gute Annäherung an die durchschnittlichen Reisezeiten der Handwerker in MV zu ihren Kunden dar.

Überlagert man die Karte der Betriebspersonen-Verteilung mit den Isochronen, lässt sich untersuchen, ob die durchschnittlichen Reisezeiten mit den jeweiligen Standortentscheidungen der Betriebe zusammenhängen (siehe Abb. 30). Hierbei wird deutlich, dass eine sichtliche Überlagerung zwischen den Gebieten der 35-Minuten-Reisezeiten und den dunkelgrauen Postleitzahlen-Regionen, also Gebieten mit hoher Anzahl an Handwerksbetrieben, vorliegt. Hieraus kann geschlossen werden, dass sich nur wenige Handwerksbetriebe außerhalb eines Radius mit maximal 35-minütiger

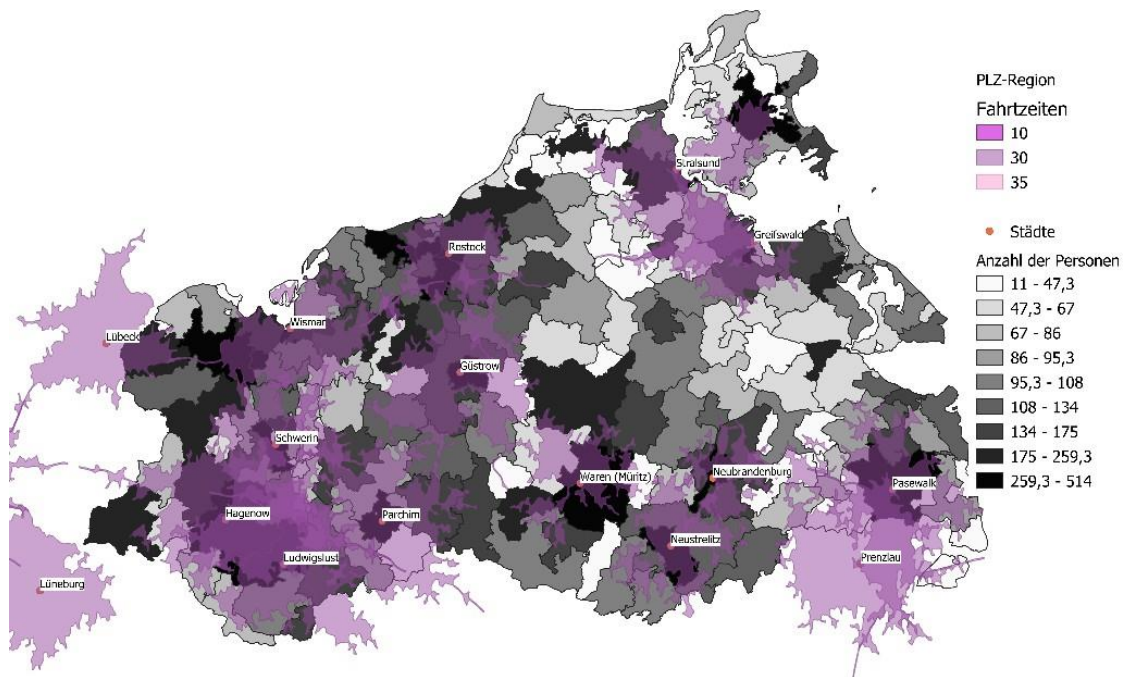
¹⁶ Die tatsächliche benötigte Reisezeit kann sich von der Standardreisezeit unterscheiden, z.B. wenn eine Straße durch häufige Unfälle oder temporär erhöhtes Verkehrsaufkommen belastet ist.

Kunden-Reisezeit ansiedeln. Somit ist der Standort von Handwerksbetrieben nicht nur stark abhängig von der Anzahl an potenziellen Kunden, sondern auch von der Reisezeit, welche benötigt wird, um diese Kunden zu

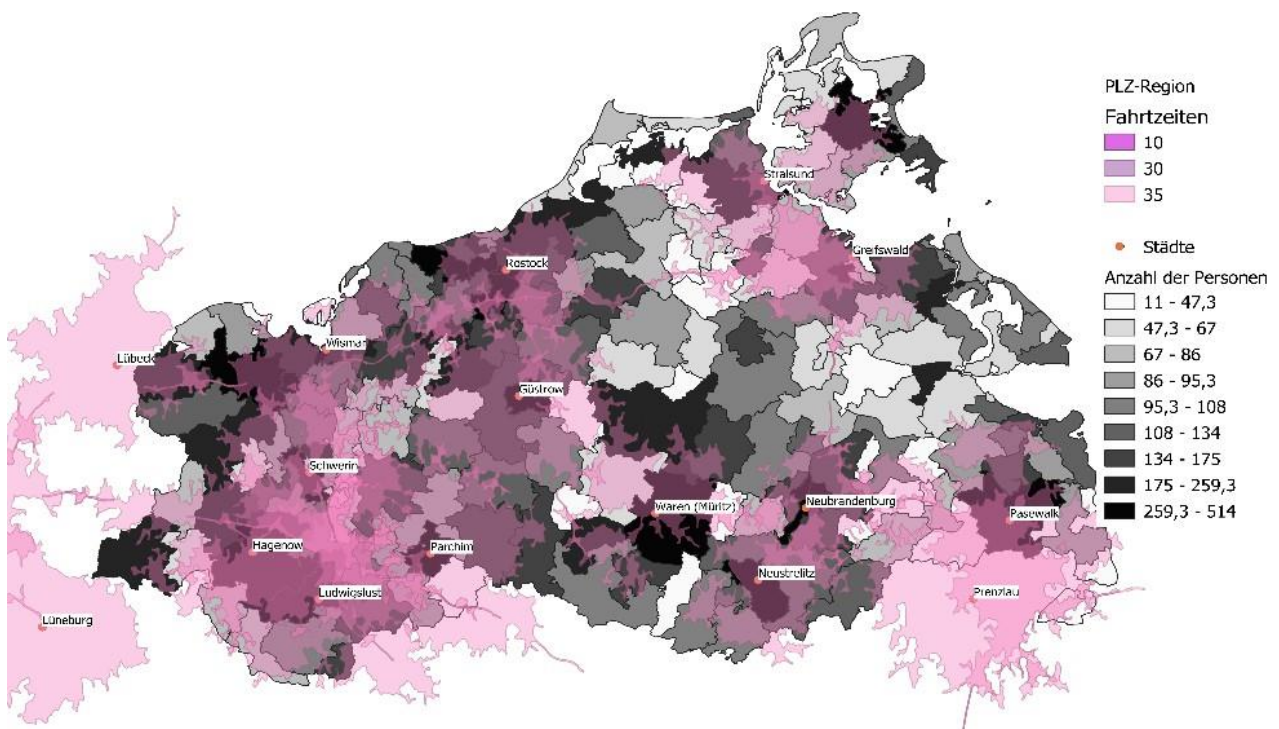
erreichen. Daraus folgt, dass die Standortentscheidung von Handwerksunternehmen aufgrund ihrer mobilen Arbeitsweise in besonderem Maße von infrastrukturellen Rahmenbedingungen geleitet ist.



Durchschnittliche Reisezeiten zum Stadtmittelpunkt maximal 10 Minuten



Durchschnittliche Reisezeiten zum Stadtmittelpunkt maximal 30 Minuten



Durchschnittliche Reisezeiten zum Stadtmittelpunkt maximal 35 Minuten

Abb. 30: Durchschnittliche Reisezeiten zum Kunden

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Anmerkung: Die Darstellung erfolgt auf Basis von Postleitzahlregionen.

2.3.3 Verteilung nach Personalter

Bei der Verteilung des Personalters zeigt sich im Allgemeinen ein gewisses Ost-West-Gefälle. Die bevölkerungsreicheren und einkommensstärkeren Gebiete um Wismar, Schwerin, Ludwigslust und Parchim weisen überraschend ein höheres Durchschnittsalter der Betriebspersonen auf als weiter östlich gelegene Gebiete (s. Abb. 31). Vor allem im Nord-Süd-Korridor zwischen Neubrandenburg und Güstrow, entlang der Flüsse Tollense und Trebel, bis nach Greifswald und Stralsund ist das Personalter vergleichsweise niedriger.

Das durchschnittliche Personalter in und um die Hansestadt Rostock ist etwas niedriger als in den Stadtgebieten Wismar, Güstrow und Schwerin. Rostock verzeichnet im Gegensatz zu den anderen genannten Städten seit dem Jahr 2000 ein Bevölkerungswachstum, ist also allgemein als Lebensstandort attraktiver als die anderen urbanen Regionen in Mecklenburg-Vorpommern,

was sich auch im Durchschnittsalter der dort tätigen Handwerker widerspiegelt.

Betrachtet man die Stadt und die Stadtumlandgebiete der westlich gelegenen Städte Wismar, Schwerin, Güstrow, Ludwigslust und Parchim, zeigt sich ein bestimmtes regionales Altersmuster. Das Durchschnittsalter ist vor allem in den nahegelegenen ländlichen Regionen – östlich des Flusses Warnow, südlich des Flusses Elde an der Grenze zu Brandenburg und in der Nähe des Ratzeburger Sees an der Grenze zu Schleswig-Holstein – vergleichsweise hoch. Im Vergleich mit Abb. 30 sieht man, dass es sich hier um Gebiete handelt, die am Rand oder außerhalb der Regionen mit einer durchschnittlichen Reisezeit zum Kunden von maximal 30 bzw. 35 Minuten liegen. Ein Betriebsstandort in diesen Gebieten ist für jüngere Handwerker vermutlich weniger attraktiv und es verbleiben dort tendenziell ältere Betriebsinhaber.

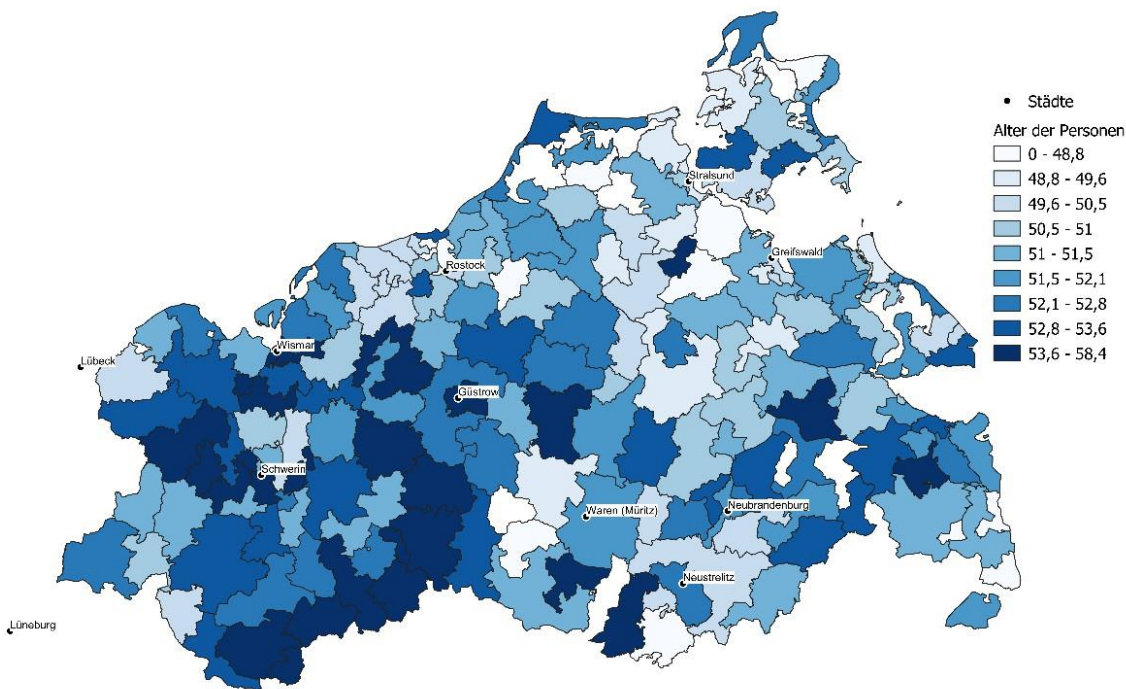


Abb. 31: Verteilung des Durchschnittsalters unter den Betriebspersonen

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Anmerkung: Die Darstellung erfolgt auf Basis von Postleitzahlregionen.

2.3.4 Frauenanteil im Handwerk

Der Anteil der Frauen unter den Betriebspersonen unterscheidet sich deutlich zwischen den Regionen (siehe Abb. 32). In den stadtnahen Gebieten liegen die Frauenanteile oft über 20 % während die ländlicheren, weniger dicht besiedelten Regionen zum Teil Anteile von nur 3,3 bis 12,4 % aufweisen. Dabei liegen einige Regionen Mecklenburg-Vorpommerns auch im Einflussgebiet von Städten in Niedersachsen (Lüneburg) und Schleswig-Holstein (Lübeck). Auch in diesen semiurbanen Gebieten sind die Frauenanteile erhöht. Die Struktur der urbanen Handwerkswirtschaft unterscheidet sich stark von der Struktur der ländlichen Handwerkswirtschaft (Müller et al., 2017). Urbane Handwerkszweige, wie Augenoptiker, Hörgeräteakustiker, Bäcker, Konditoren, vor allem aber auch Maßschneider, Friseure und

Textilreiniger, sind stark durch weibliche Mitarbeiter und Inhaberinnen geprägt (Müller, 2015, S. 18 ff.). Ländliche, flächenintensive Handwerkszweige, wie der Bau- und Ausbaubereich, sind stattdessen eher durch männliche Mitarbeiter und Inhaber geprägt.

Hinter dem höheren Frauenanteil in den Küstenregionen lässt sich eine stärker touristisch geprägte Handwerks-Wirtschaftsstruktur vermuten, beispielsweise durch einen höheren Anteil an Betrieben des Lebensmittelgewerbes oder aus den Gewerbebranchen Kosmetik, Friseure und Gebäudereinigung, welche, wie bereits erwähnt, einen tendenziell höheren Frauenanteil aufweisen. Somit lässt sich abschließend festhalten, dass der Frauenanteil im Handwerk in den urbanen und touristischen Regionen vergleichsweise höher ist.

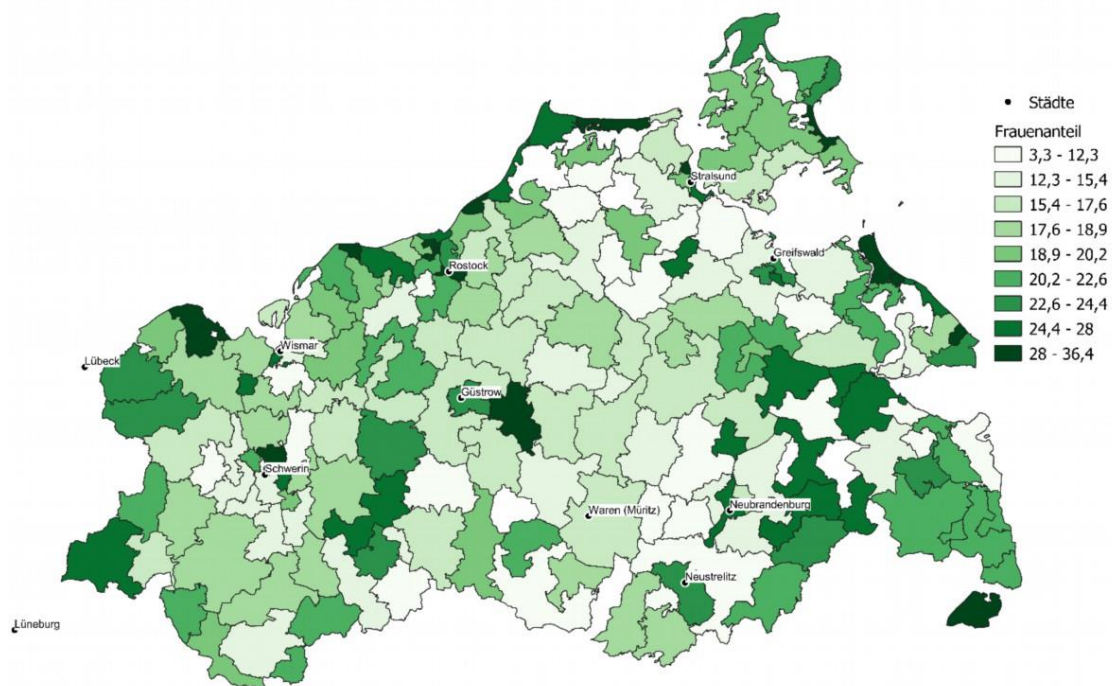


Abb. 32: Anteil der Frauen unter den Betriebspersonen

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Anmerkung: Die Darstellung erfolgt auf Basis von Postleitzahlregionen.

2.3.5 Betriebsdichte: Betriebe je Einwohner

Die absolute Verteilung der Betriebspersonen (Abb. 28) hat den Nachteil, dass sie stark von der Bevölkerungsdichte geprägt ist. Je höher die Zahl der Personen je Quadratkilometer, desto mehr Handwerksunternehmen gibt es in dieser Region. Deswegen wird im Folgenden die Verteilung der Betriebspersonen je 10.000 Einwohner dargestellt, welche im Folgenden Handwerkerdichte genannt wird (Abb. 33). Die Verteilung kann schematisch mit einem Ring verglichen werden. An den Rändern Mecklenburg-Vorpommerns – also der Ostseeküste, der Grenze zu Polen und an den Grenzen zu anderen Bundesländern – ist das Handwerk stärker verankert als in den Zentralregionen. Vor allem in der östlich gelegenen Region, welche von den Eckpunkten Güstrow, Neubrandenburg, Pasewalk, Greifswald umschlossen wird, ist die Handwerkerdichte besonders niedrig. Zu einem großen Teil kann dieses Muster dadurch erklärt werden, dass die Handwerkerdichte besonders im Umland der größeren Städte im Westen des Landes erhöht ist, da hier die Kombination von Kundennähe und niedrigen Grundstückspreisen wirkt. Die westlichen stadtnahen Gebiete bieten zudem durch das höhere Einkommen höheres Absatzpotenzial. Allerdings ist ein hohes Einkommen, wie beispielsweise in den Städten,

auch problematisch, da es sich wiederum auf die Grundstückspreise auswirkt. Außerdem gibt es Anzeichen für einen möglichen positiven Zusammenhang zwischen Küstenregionen und höherer Handwerkerdichte. Hier lässt sich die Touristikbranche, besonders die Handwerkszweige Gebäudereinigung, Kosmetik, Friseur, aber auch Fotografie oder Bootsbau, als Treiber vermuten.

Um die verschiedenen Faktoren, welche die Handwerkerdichte beeinflussen, zu untersuchen, wird eine Regressionsanalyse durchgeführt. Die Analyseergebnisse befinden sich in Tabelle A 22 im Anhang. Es zeigt sich, dass eine höhere Einwohnerdichte einen negativen Effekt auf die Handwerkerdichte ausübt. Auch ein hohes Einkommen, gemessen durch die Einkommenssteuerhöhe einer Region, beeinflusst die Handwerkerdichte negativ.

Im Hinblick auf die Entfernung zur nächsten Stadt hebt sich nur der Bereich mit einem Radius über 40 km ab, in dem eine erhöhte Handwerkerdichte vorliegt. Gebiete mit hoher Arbeitslosigkeit oder hoher Abwanderung (Fortzugsquote) sind für Handwerker tendenziell ebenfalls weniger interessant, weil die Nachfrage geringer ist. Es zeichnet sich damit ein Bild ab, welches bereits aus der Untersuchung von Haverkamp und Runst (2018) bekannt ist. Die Handwerkerdichte ist in ländlichen

Regionen signifikant höher, vor allem solchen, welche strukturell stärker sind, also beispielsweise stadtnahe ländliche Regionen mit relativ niedriger Arbeitslosigkeit. Dies bestätigt auch der negative Zusammenhang zwischen dem Anteil der Landwirtschaftsfläche und der Handwerkerdichte. Das Handwerk ist weniger in den

landwirtschaftlichen Regionen zu finden, sondern vor allem in den Regionen, welche zwar ländlich geprägt sind, aber gleichzeitig nicht von der Landwirtschaft dominiert werden (siehe auch Runst & Wyrwich, 2022).

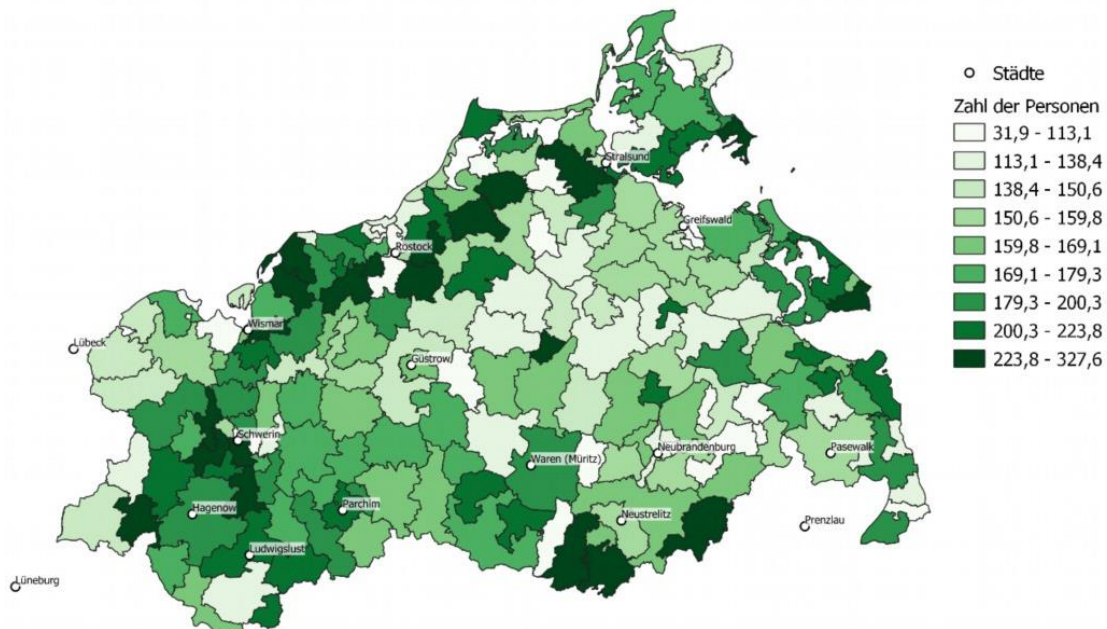


Abb. 33: Zahl der Betriebspersonen je 10.000 Einwohner

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Anmerkung: Die Darstellung erfolgt auf Basis von Postleitzahlregionen.

Die geografische Verteilung der Handwerkerdichte kann weiterhin nach Gewerbegruppen aufgeschlüsselt werden (siehe Abb. A 6 im Anhang). Die Verteilung des Bauhauptgewerbes ähnelt der allgemeinen Verteilung aller Handwerksbranchen, ist also in den stadtnahen und den Küstenregionen überdurchschnittlich ausgeprägt. Bauunternehmen haben einen hohen Flächenbedarf, sind aber gleichzeitig auf Kundennähe angewiesen und befinden sich deshalb häufig in den Stadtrandgebieten. Gleichzeitig ist das Bauhauptgewerbe in Küstennähe relativ stark vertreten. Die Verteilung des Ausbaugewerbes weicht hingegen etwas deutlicher von der allgemeinen Handwerkerverteilung ab. Es liegt ein starkes West-Ost-Gefälle vor. Die stärkste Konzentration von Ausbauhandwerken befindet sich um die Städte Wismar, Schwerin, Ludwigslust und Parchim.

Die Gewerbegruppe des gewerblichen Bedarfs weist ebenfalls ein Ost-West-Gefälle auf, aber in umgekehrter Richtung. Die Handwerkskonzentration ist vor allem in der östlichen Hälfte des Bundeslands, insbesondere an der Küste und um Neustrelitz herum, erhöht. Der Grund für diese Verteilung ist wahrscheinlich in der Gruppe des

Gebäudereiniger-Handwerks zu finden, welche in vom Tourismus geprägten Gebieten tendenziell stärker vertreten sind und sich zusammen mit industrienahen Unternehmen in dieser Gewerbegruppe wiederfindet. Die industriellen handwerklichen Zulieferer werden im Folgenden gesondert untersucht.

Die vierte Gewerbegruppe des Handwerks – das Kraftfahrzeuggewerbe – stellen die erste Verteilung dar, welche sich deutlicher auf den urbanen Raum konzentriert. Besonders in den Städten Hagenow, Ludwigslust, Parchim, Schwerin, Wismar und Güstrow ist das Kfz-Gewerbe stark ausgeprägt, dabei scheint die Region Schwerin-Hagenow-Ludwigslust eine besondere Cluster-Region in dieser Gewerbegruppe darzustellen.

Das Lebensmittelgewerbe ist verstärkt in drei Gebieten anzutreffen, zum einen in den Küstenregionen, bei denen ein Zusammenhang mit der Tourismusbranche plausibel erscheint, zum anderen in der Region an der niedersächsischen Grenze sowie der Region nördlich von Parchim.

Die gesundheitsbezogene Gewerbe­gruppe ist deutlich stärker im Osten und Nordens des Landes vertreten, vor allen Dingen aber in der Küstenregion zwischen Wismar und Rostock, der Halbinsel Fischland-Darß-Zingst sowie den Inseln Rügen und Usedom. Vergleichen wir die Verteilung der Betriebspersonen mit der Altersverteilung (Abb. A 8), fällt hier eine starke Übereinstimmung auf. Gerade ältere Personen stellen das stärkste Kundensegment der Orthopädiehandwerker, der Hörgeräteakustiker, Zahntechniker, aber auch Augenoptiker dar. Somit korrespondiert die erhöhte Handwerkerdichte der Gesundheitsgewerke mit der räumlichen Siedlungsdichte dieser Alterskohorte.

Die Verteilung der Handwerke für den privaten Bedarf verläuft erwartungsgemäß entlang der Bevölkerungsdichte, also vor allem in und um die Städte im Westen des Landes.

2.3.6 Dynamik der Handwerksverteilung

In Abb. 34 wird die Veränderung der Verteilung der Betriebspersonen über einen 15-Jahres-Zeitraum dargestellt. Die rote Färbung zeigt eine Verringerung der Handwerkerdichte, die grüne Färbung eine Steigerung der Handwerkerdichte. Einen deutlichen Anstieg sehen wir im nordwestlichen Bereich des Landes (nahe Lübeck), nördlich und südlich von Wismar, im Stadtumlandgebiet von Güstrow, Neustrelitz und Stralsund, außerdem östlich von Pasewalk. Die positive Entwicklung spiegelt sich ebenso auf der Kreisebene wider (Abb. 35). Die höheren Gründungszahlen im Nord-Westen des Landes sind wahrscheinlich durch die Nähe zu den Ballungszentren Lübeck und Hamburg getrieben.

In den übrigen Regionen überwiegt allerdings die Verringerung der Handwerkerdichte über die Zeit. Der langfristige Negativtrend ist vermutlich teilweise auf die meist gute konjunkturelle Lage in den letzten 15 Jahren zurückzuführen, welche i.d.R. Fachkräfte aus dem Handwerk abzieht. Vor allem im Korridor zwischen Parchim und Pasewalk sowie der Linie Hagenow-Rostock-Darß sind die Rückgänge am deutlichsten ausgeprägt. Ein klarer Zusammenhang dieser Rückgänge mit den aktuellen Fortzugsregionen, dem Einkommen oder Arbeitslosigkeit (siehe Abb. A 7 im Anhang) kann jedoch nicht festgestellt werden. Allerdings ist wahrscheinlich, dass der langfristige Bevölkerungsrückgang im Bereich Parchim-Waren-Neubrandenburg-Pasewalk eine Rolle für den Rückgang der Handwerkerdichte spielt. Eine Überlagerung mit dem Straßennetz (der Fernstraßen) zeigt ebenfalls keinen eindeutigen Zusammenhang (siehe Abb. A 9 im Anhang).

Die Veränderung der Handwerkerdichte in den betrachteten Regionen zwischen den Jahren 2005 und 2020 fällt insgesamt deutlich negativer aus zwischen den Jahren 2005 und 2019, so dass sich die Sondereffekte der Jahre 2019 (Anstieg der Betriebsgründung vor der Novellierung der Handwerksordnung mit Wiedereinführung der Meisterpflicht für 12 Handwerksberufe) und 2020 (Absinken der Betriebsgründungen nach Wiedereinführung der Meisterpflicht für Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Betonstein und Terrazzohersteller, Estrichleger, Behälter- und Apparatebauer, Parkettleger, Rollladen- und Sonnenschutztechniker, Drechsler und Holzspielzeugmacher sowie Böttcher) deutlich bemerkbar machen.

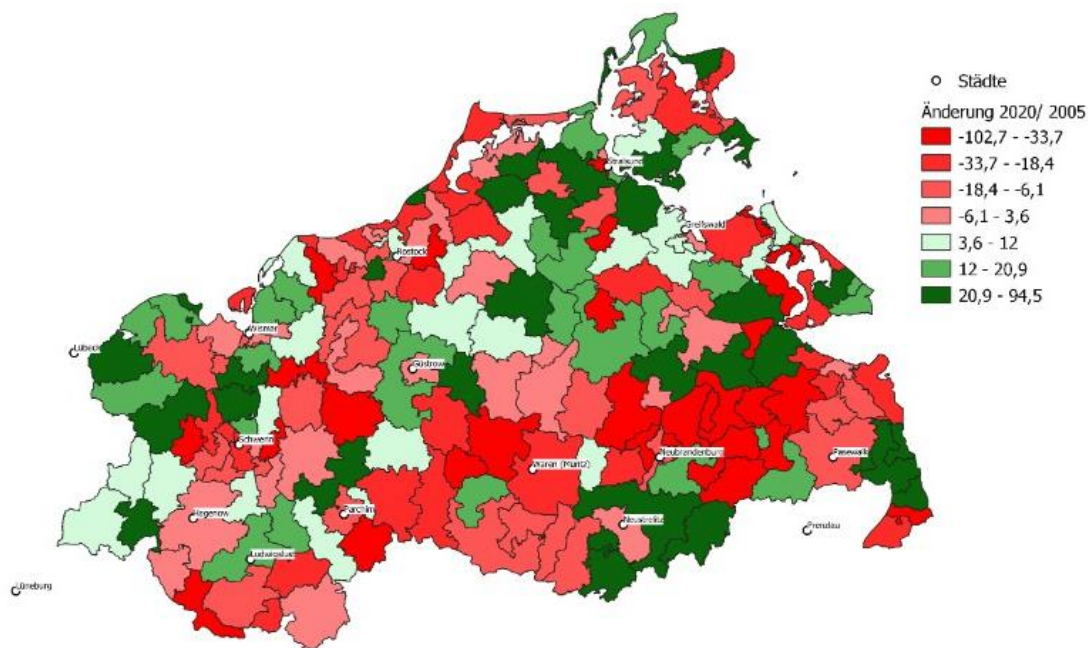


Abb. 34: Veränderung der Handwerksverteilung - von 2005 zu 2020 (nach Postleitzahlregionen)

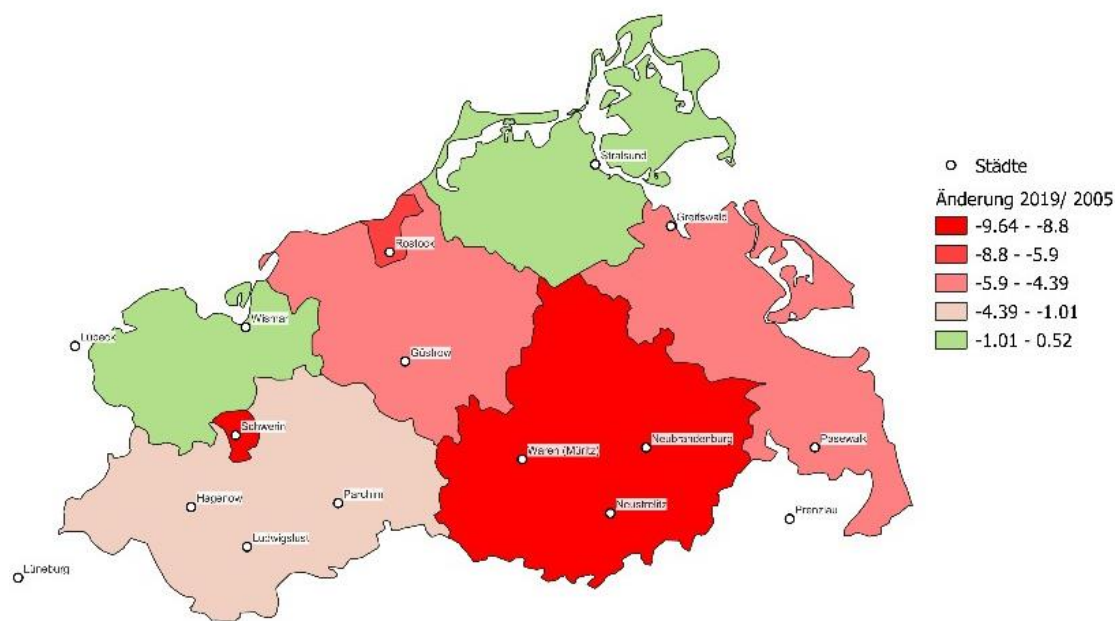


Abb. 35: Veränderung der Handwerksverteilung - von 2005 zu 2020 (nach Kreisen)

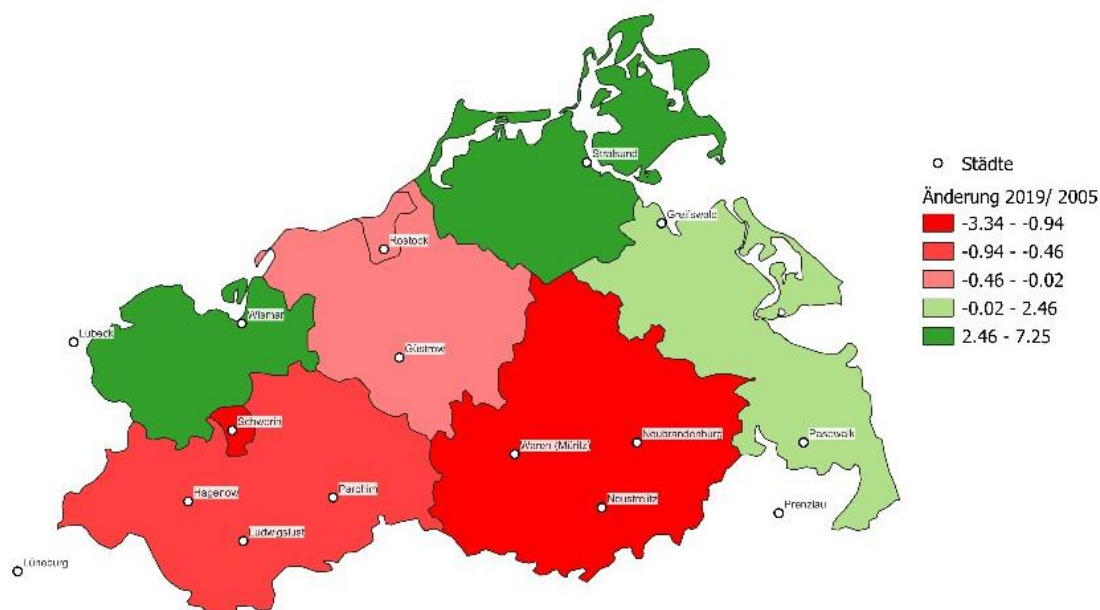


Abb. 36: Veränderung der Handwerksverteilung - von 2005 zu 2019 (nach Kreisen)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Anmerkung: Die Darstellung erfolgt auf Basis von Postleitzahlregionen bzw. Kreisen. Eine rote Färbung zeigt einer Verringerung der Handwerkerdichte, eine grüne Färbung eine Steigerung der Handwerkerdichte.

2.3.7 Verteilung der Handwerkszweige

In diesem Abschnitt wenden wir uns ausgewählten Handwerkszweigen zu und beschreiben deren geografische Verteilung. Auf die zehn Handwerkszweige mit der

höchsten Betriebspersonendichte (Tabelle 20) wird im Text eingegangen. Die Verteilung aller ausgewählten Handwerkszweige ist in Abb. A 10 dargestellt.

Maurer und Betonbauer sind vor allem im Stadtumlandgebiet der größeren Städte im Westen des Landes angesiedelt. Außerdem gibt es jedoch bestimmte Hotspots, beispielsweise östlich von Neubrandenburg, in denen die mit Abstand höchsten Betriebspersonendichten vorkommen. Fliesen-, Platten- und Mosaikleger konzentrieren sich in Stadtumlandgebieten, vor allem aber wiederum in der Nähe von Neubrandenburg. Die Kraftfahrzeugtechniker konzentrieren sich vor allem in und um die Städte Hagenow, Wismar, Rostock, Güstrow und Parchim. Die Verteilung der Elektrotechniker folgt der allgemeinen Bevölkerungsverteilung mit Ausnahme der besonders hohen Konzentration westlich der Stadt Waren. Die Installateure und Heizungsbauer sind, neben der typischen Stadtumlandansiedlung, besonders häufig im Drei-Städte-Band Schwerin, Wismar, Rostock anzutreffen.

Gebäudereiniger sind stark ungleich verteilt. Sie konzentrieren sich hauptsächlich in den Tourismus-Regionen der Ostseeküste und der Seenlandschaft um Neustrelitz. Die Friseure stellen hingegen einen eher gleichverteilten Handwerkszweig dar, denn die Dienstleistungen werden in der allgemeinen Bevölkerung gleichmäßig nachgefragt. Nichtsdestotrotz lassen sich bestimmte Häufungen in den touristischen Regionen und den Stadtumland-Gebieten aufzeigen. Für den Handwerkszweig des Einbaus genormter Baufertigteile findet sich eine erhöhte Dichte in den Stadtumlandgebieten um Schwerin, Neustrelitz und Stralsund. Maler und Lackierer haben, entgegen der Bevölkerungsverteilung, eine geringe Konzentration im Raum Güstrow, dafür eine hohe Konzentration im Gebiet nördlich von Waren. Abschließend fallen bei den Tischlern die hohe Betriebspersonendichte in den Gebieten der nordöstlichen Küstenregion auf.

Tabelle 20: Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (nach Handwerkszweig)

Handwerkszweig	Mittelwert	50 % aller Regionen liegen zwischen ...	
		unterer Wert	oberer Wert
Maurer und Betonbauer	24,5	11,27	19,79
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	22,8	10,67	19,97
Kraftfahrzeugtechniker	21,3	12,73	18,53
Elektrotechniker	20,6	10,57	17,34
Installateur und Heizungsbauer	19,8	9,44	15,98
Gebäudereiniger	18,7	4,74	14,94
Friseure	15,3	7,94	12,75
Einbau von genormten Baufertigteilen	13,5	6,66	12,66
Maler und Lackierer	13,2	6,65	12,22
Tischler	12,9	5,65	11,58
Kosmetiker	11,9	6,75	10,56
Raumausstatter	10,5	4,62	9,57
Metallbauer	10,4	5,52	9,99
Dachdecker	10,0	4,15	7,94
Zimmerer	8,0	3,68	6,89
Fotografen	6,5	2,91	5,03
Holz- und Bautenschutzgewerbe	6,4	2,79	6,72
Straßenbauer	3,6	1,52	3,71
Estrichleger	3,5	0,77	2,85
Bäcker	3,3	0,75	2,75

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021), eigene Berechnungen

2.3.8 Handwerkscluster

Cluster in der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung

Cluster stellen regionale Anhäufungen bestimmter Unternehmen der gleichen Wirtschaftsbranche oder artverwandter Branchen dar. Die wissenschaftliche Literatur betont die bedeutsame Rolle von Clustern für die Entstehung innovativen Wissens. Audretsch & Feldman (1996) argumentieren, dass die räumliche Nähe zueinander das Innovationsverhalten von Firmen positiv beeinflusst. Das Wissen, welches in einer Firma entsteht, kann auf diese Weise schneller von anderen Unternehmen aufgenommen werden. Und obwohl diese Tatsache aufgrund aktueller Forschungsergebnisse nuancierter bewertet wird, hat Torre (2008) gezeigt, dass vor allem kleine Firmen von einer räumlichen Ko-Lokation profitieren können. Während große Firmen häufig formale Forschungs- und Entwicklungsabteilungen besitzen, basiert das Innovationsverhalten kleiner Firmen hauptsächlich auf sogenannten DUI- („doing-using-interacting“) Lern- und Innovationsprozessen (Thomä, 2017; Runst & Thomä, 2021). Diese Arten der Innovationen sind oft nicht durch Patente geschützt. Die Innovationen liegen beispielsweise im Erfahrungswissen der Mitarbeiter oder manifestieren sich in den entwickelten Produkten. Diese nicht patentierten Innovationen neigen stärker dazu, von anderen lokalen Firmen übernommen zu werden, indem beispielsweise das Produkt nachgebaut oder der Mitarbeiter abgeworben wird. Große Firmen haben außerdem die Möglichkeiten, auch über große räumliche Distanzen hinweg zu kooperieren. Kleine Firmen sind dazu oftmals auf eine geografische Nähe zueinander angewiesen.

Wenn die räumliche Nähe positive Auswirkungen auf die Innovationstätigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Firmen hat, kann dies außerdem erklären, warum die regionalen Wirtschaftsmuster oft über lange historische Zeiträume stabil sind. Besonders ländliche Regionen mit niedriger landwirtschaftlicher Produktivität bildeten historisch stark ausgeprägte Handwerkstraditionen heraus (siehe Runst & Wyrwich, 2022). Porter (1998) argumentiert, dass sich hier häufig langfristige regionale Pfad-Abhängigkeiten ausbilden, d.h. dass die regionalen Wirtschaftsmuster über lange Zeiträume hinweg stabil bleiben. Eine solche Situation stellt dann ein Indiz für eine regionale Spezialisierung dar, die sich nur geringfügig wirtschaftspolitisch beeinflussen lassen wird. Wirtschaftspolitik hat demzufolge selten dabei Erfolg, völlig neue, nicht in der Region verankerte Cluster („auf der grünen Wiese“) zu erschaffen. Stattdessen ist es sinnvoller, den regionalen Status Quo als Ausgangspunkt für die Verbesserung der wirtschaftspolitischen

Rahmenbedingungen zu nutzen. Mit anderen Worten: Neue Wirtschaftszweige entstehen oft aus ähnlichen, vorher bereits existierenden Wirtschaftszweigen. Boschma & Wenting (2007) zeigten auf wie sich die britische Automobilindustrie vor allem in den Regionen herausbildete, in denen artverwandte Wirtschaftszweige existierten. Ebenfalls konnten Neffke et al. (2011) anhand eines langfristig angelegten Firmendatensatzes aus Schweden empirisch zeigen, dass regionales Wirtschaftswachstum immer aus vorhandenen regional-ökonomischen Strukturen heraus entsteht. Auf diesem wissenschaftlichen Forschungsstand aufbauend können nun in der Folge die in Mecklenburg-Vorpommern besonders stark ausgeprägten Cluster genauer beschrieben werden.

Methodisches Vorgehen: Identifikation der Handwerkscluster

Ein Cluster besteht aus einer (Postleitzahl-) Region, die eine hohe Konzentration von Betrieben einer bestimmten Handwerksgruppe aufweist, und deren Nachbarregionen, die ebenfalls eine erhöhte Konzentration von Betrieben in der gleichen Handwerksgruppe aufweisen. Es ergibt sich also eine regionale Anhäufung von Betrieben eines bestimmten Handwerksbereichs, welcher aus einer Anzahl verschiedener Handwerkszweige bestehen kann. Das statistische Maß „Moran's I“ wird genutzt, um eine Clusteranhäufung zu identifizieren. Dabei zeigt ein Wert nahe Null eine Gleichverteilung (keine Clusterung), ein Wert nahe Eins eine sehr starke Clusterung an. Um Nachbarregionen zu bestimmen, wird eine „spatial weights matrix“ genutzt (eine „contiguity matrix“ zweiter Ordnung). Zwei Regionen gelten als benachbart, wenn sie direkt aneinander angrenzen (eine Grenze teilen).

Außerdem können Ähnlichkeiten in der geografischen Verteilung verschiedener Handwerkszweige ein Indiz dafür sein, dass diese in Clusterbeziehungen zueinanderstehen. Diese Ähnlichkeiten in der Verteilung können anhand der kartografischen Abbildungen oder mithilfe von Korrelations-Matrizen identifiziert werden. Außerdem wurden das gemeinsame Auftreten gewisser Handwerkszweige anhand des statistischen Maßes „Cronbachs Alpha“ untersucht. Abschließend wurde darauf geachtet, dass die Handwerkszweige, welche einem Cluster zugeordnet wurden, inhaltlich plausible Verflechtungen aufweisen.

Handwerkscluster in Mecklenburg-Vorpommern

Eine Reihe von Handwerksclustern konnte in Mecklenburg-Vorpommern identifiziert werden, welche sich allerdings nur teilweise von den bisher identifizierten Handwerkerkonzentrationen unterscheiden. Die ersten

drei Cluster sind entlang der offiziellen Gewerbegruppenklassifikation aufgebaut sind (Abb. 37). Dies gilt für die Gewerbegruppen Ausbau, Gesundheit und Handwerke für den privaten Bedarf. Die Clusterung dieser drei Gruppen ist im Wesentlichen durch demografische Einflussfaktoren bestimmt. Im Gegensatz zum Bauhauptgewerbe (siehe Abb. 38), welches weit weniger stark clustert, befinden sich die Ausbaubetriebe vorwiegend im bevölkerungsreichen Westen des Landes, da sie auf Kundennähe angewiesen sind. Das Gesundheitsgewerbe clustert hingegen in den Küstenregionen, welche ein deutlich höheres Durchschnittsalter der Bevölkerung aufweisen. Das BioCon Valley, das Netzwerk der Gesundheitswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern, welches laut eigenen Angaben einen Anteil von 14,8 % an der Gesamtwirtschaft des Landes hat¹⁷, befindet sich in Rostock und Greifswald. Gerade im Gebiet um Rostock ist laut Abb. 37 das Gesundheitsgewerbe ebenfalls stark konzentriert, was ein Indiz auf Wertschöpfungsverflechtungen zwischen Handwerk und anderen Wirtschaftsbereichen ist. Die Handwerke für den privaten Bedarf stellen wiederum eine stark urbane Handwerkergruppe dar, welche sich dementsprechend in der Nähe der Ballungsgebiete befinden. Die erhöhten Werte des statistischen Maßes Moran's I weisen auf eine mittlere bis starke Clusterung hin.

Die drei anderen Cluster, welche identifiziert werden konnten, sind stärker durch den Tourismus geprägt. Die Gebäudereiniger clustern in den Gebieten der Ostseeinseln und um Graal-Müritz. Eine weitere Gruppe von tourismusnahen Handwerkszweigen (Goldschmiede, Fotografen, Keramiker, Konditoren, Friseure, Kosmetiker und Speiseeishersteller) clustert zwar weniger (Moran's I = 0.1), ist aber ebenfalls auf den touristisch geprägten Inselregionen anzutreffen. Der Grund für die geringfügige Ausprägung des statistischen Clusterungs-Maßes ist die Überlagerung mit urbanen Handwerkszweigen

(Friseure, Konditoren, Kosmetiker), die sich auch häufig im Westen des Landes befinden.

Schließlich lässt sich in Mecklenburg-Vorpommern das historisch tradierte Bootsbacluster identifizieren, bestehend aus Bootsbauern, Segelmachern und Tischlern, welche wiederum auf den Inseln aber ebenfalls in den südlichen Küstenregionen vorzufinden sind. Auch hier indiziert Moran's I, trotz hoher geografischer Konzentration, nur eine geringfügige Clusterung. Der Grund ist in der extremen Clusterung zu finden, welche sich auf nur wenige Postleitzahlregionen beschränkt, so dass kaum benachbarte Regionen mit erhöhter Konzentration gefunden werden können. Nichtsdestotrotz erscheint die Verwendung des Clusterbegriffs für diesen traditionellen Handwerksbereich angemessen.

Für eine Reihe weiterer Handwerksgruppen wurde ebenfalls eine Clusterung vermutet (Bauhaupt-, Kraftfahrzeug- und Lebensmittelgewerbe sowie die Handwerke für den gewerblichen Bedarf und Handwerke aus dem Bereich Metall- und Maschinenbau (siehe Abb. 38). Allerdings zeigt sich für diese Gruppen nur eine sehr geringe Clusterungstendenz. Deswegen muss davon ausgegangen werden, dass diese Handwerksgruppen geografisch gleichverteilter auftreten.

Des Weiteren wurde untersucht, ob Holzhandwerker (Zimmerer, Tischler) eine Clusterung in der Nähe des sogenannten Wismarer Holzclusters aufweisen. Dies bestätigte sich allerdings nicht und es muss davon ausgegangen werden, dass es zwischen dem eher industriell geprägten Wismarer Holzcluster und den regional ansässigen Handwerksunternehmen nur wenige Bezüge gibt.

Schließlich untersuchten wir die Bäcker und finden hier eine gering ausgeprägte, aber sichtbare Clusterung in den Tourismusgebieten Usedom, Fischland-Darß-Zingst und dem südlichen Seengebiet.

¹⁷ <https://www.bioconvalley.org/>

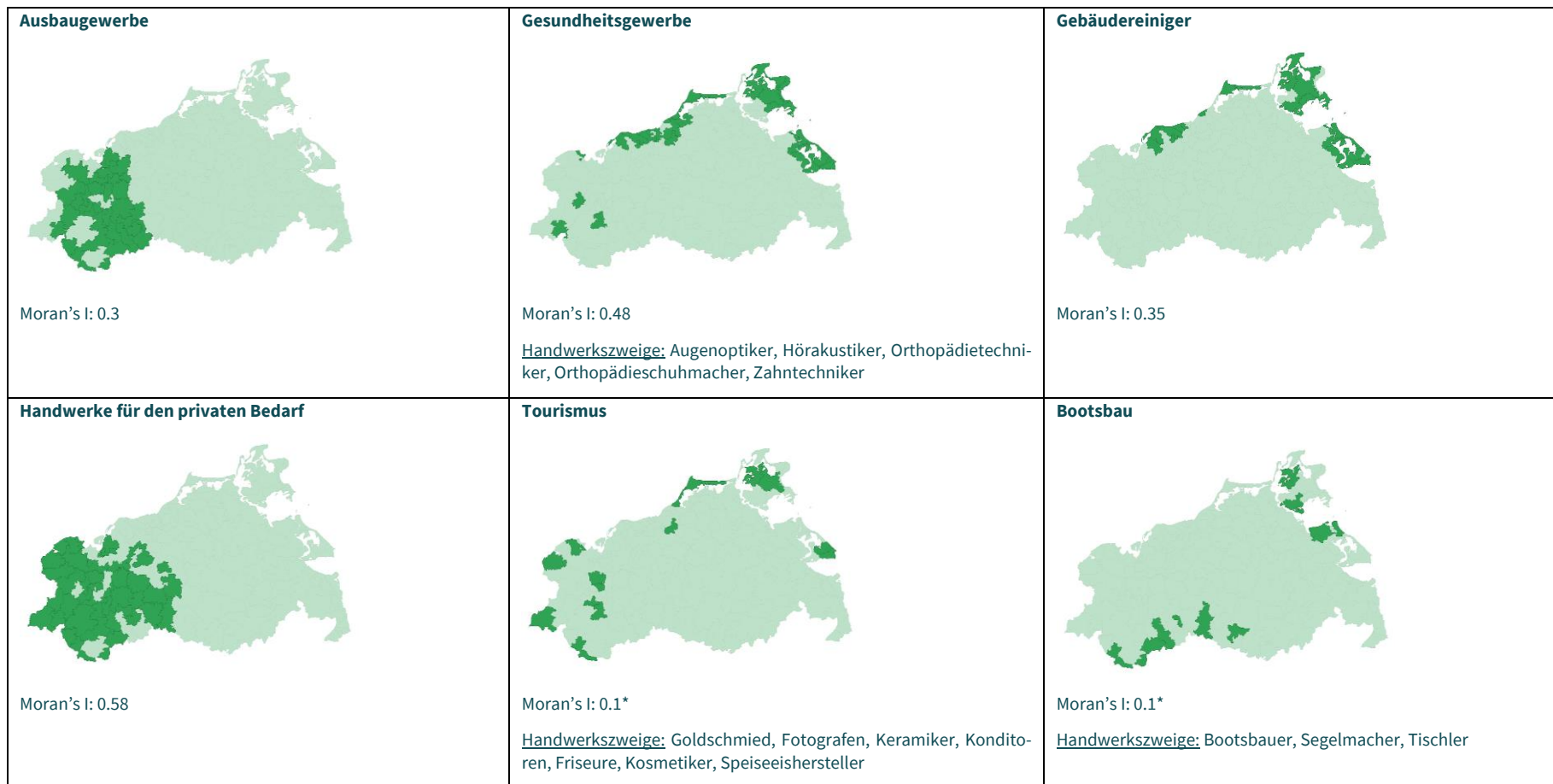


Abb. 37: Handwerkscluster in Mecklenburg-Vorpommern

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021), eigene Berechnungen

* Anmerkung: Trotz der geringen Ausprägung des Clustermaßes Moran's I, sehen wir eine Konzentrationstendenz in den Tourismusnahen Handwerken und dem Bootsbau, so dass trotz der nichtvorhandenen statistischen Clusterung (laut Moran's I) der theoretische Clusterbegriff dennoch angemessen erscheint.

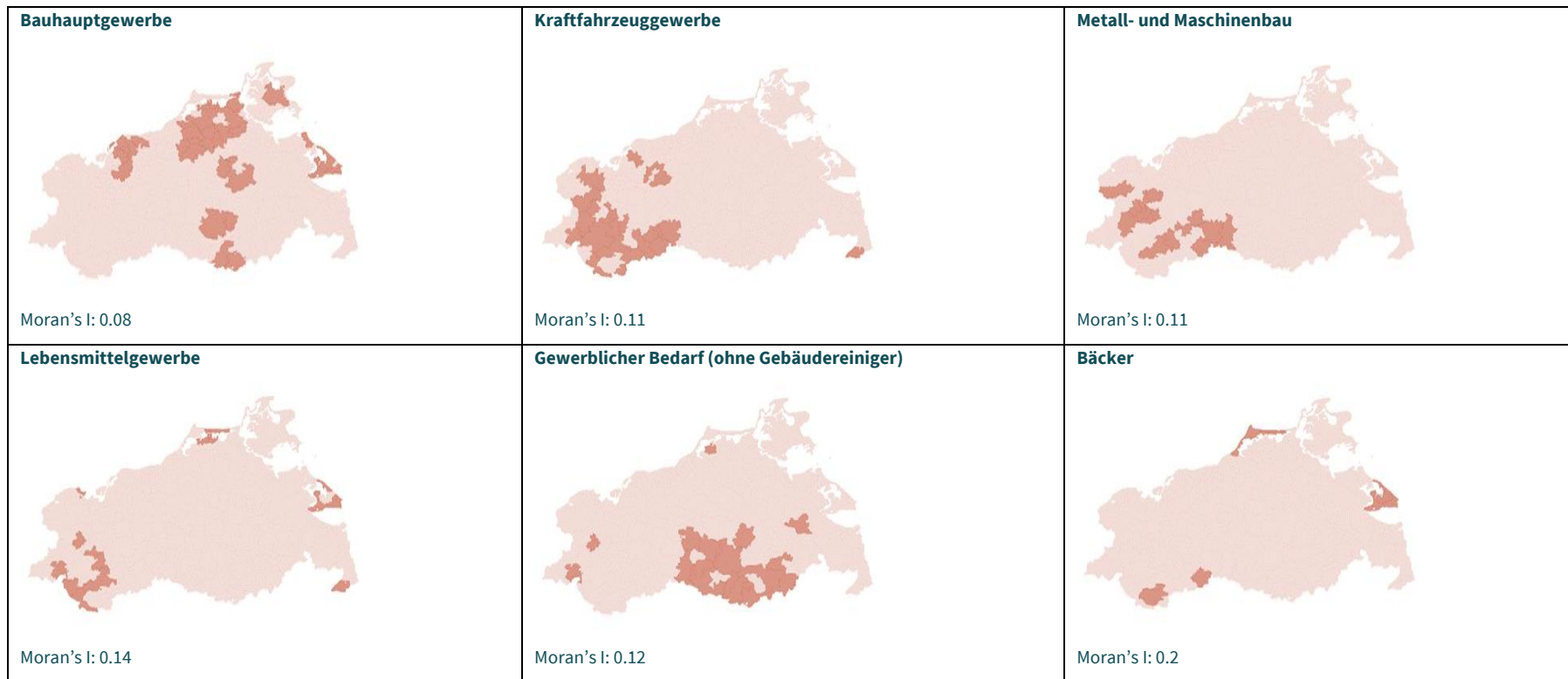


Abb. 38: Handwerksbereiche mit gering ausgeprägter Clusterung

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021), eigene Berechnungen

3. Coronafolgen

3.1 Zentrale Ergebnisse

Die Zahl der jährlichen Eintragungen in die Handwerkskammerverzeichnisse (Handwerksrollen) in Mecklenburg-Vorpommern fällt kontinuierlich seit 2005. Nach dem kurzfristigen Eintragungszuwachs, welcher durch die Deregulierung im Rahmen der Novellierung der Handwerksordnung 2004 ausgelöst wurde, und dem Aufbau hoher Kapazitäten, welche in den 1990ern vor allem im Bau- und Ausbaubereich existierten, fällt die Zahl der Eintragungen von 2005 bis 2009 rapide, danach langsamer bis zum aktuellen Rand. Dabei befördert die gute konjunkturelle Lage der letzten 12 Jahre die Abwanderung aus dem Handwerk. Der rapide Rückgang der Eintragungen zwischen 2005 und 2009, wie auch der kurze Eintragungsboom des Jahres 2019, ist im Kammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern (OMV) stärker ausgeprägt als im Kammerbezirk Schwerin.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008 und 2009 vermindern die Eintragungen um ca. 11 %. Die Corona-Pandemie und die staatlichen Maßnahmen zu deren Abwehr haben hingegen einen kaum messbaren Effekt auf die Zahl der Eintragungen im Gesamthandwerk. Die Austragungen der Jahre 2020 und 2021 liegen allerdings deutlich unterhalb der Vorjahre, was auf Mitnahmeeffekte bei den staatlichen Corona-Hilfen hindeutet.

Die Wiedereinführung der Meisterpflicht im Februar 2021 reduziert die Zahl der Eintragungen innerhalb der Handwerkszweige, welche aus der Anlage B1 in die Anlage A zurückgeführt werden, sehr stark. Entsprechend zeigt sich auch im Gesamthandwerk ein kurzer Eintragungsboom im Jahr 2019. Inhaber ohne Meisterbrief möchten vom Bestandsschutz profitieren. Jedoch fällt die Verminderung der Eintragungen im Gesamthandwerk in den Folgejahren nur wenig ins Gewicht, da es sich um wenige, relativ kleinere Handwerkszweige handelt.

Die Veränderung der Eintragungszahlen zwischen 2019 und 2020 in Mecklenburg-Vorpommern ist regional unterschiedlich ausgeprägt. Während der Rückgang bei den A-Handwerken in den östlichen Landesteilen etwas stärker ist als in den westlichen Regionen, finden wir bei den B1-Handwerken einen Rückgang im Landesinneren und leichte Zuwächse in den Küstenregionen. Gerade in den Sommermonaten des Jahres 2020 erhöhen sich die Eintragungszahlen im B1-Handwerk. Im B2-Handwerk

und den Handwerkzweigen, welche von der Wiedereinführung der Meisterpflicht betroffen sind, sehen wir einen geografisch weitestgehend homogenen Rückgang der Eintragungen in allen Regionen im Jahr 2020.

3.2 Daten

3.2.1 Daten der Handwerkskammerverzeichnisse

Handwerksunternehmer sind gesetzlich verpflichtet, die Gründung ihres Betriebes in den Verzeichnissen der zuständigen Handwerkskammer eintragen zu lassen, sofern sie die Bedingungen für eine Betriebsgründung erfüllen (beispielsweise, wenn sie über einen Meisterbrief verfügen). Dementsprechend bieten die Unternehmensverzeichnisse, im Folgenden vereinfachend „Handwerksrollendaten“ genannt, eine Vollerhebung aller Handwerksbetriebe in der jeweiligen Handwerkskammerregion. Tagesgenau lassen sich aus der Datenbank Bestand, Zugänge und Abgänge ermitteln, was Rückschlüsse auf die Dynamik im Handwerkssektor erlaubt. Außerdem liegen Informationen zu Inhaber/Geschäftsführer vor wie etwa Geschlecht, Geburtsjahr und Migrationsstatus. Die Einträge zu den Betrieben werden allerdings nicht fortlaufend aktualisiert, so dass keine Firmenmerkmale wie beispielsweise die Mitarbeiterzahl vorliegen. Durch die Verpflichtung zur Angabe eines Handwerksberufs, kann jeder Betrieb einem Gewerbe-zweig und einer Gewerbe-gruppe zugeordnet werden.

In diese Untersuchung zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern fließen alle Betriebe ein, welche ab dem 1. Januar 2005 gegründet oder gelöscht wurden, denn dies ist der frühestmögliche Zeitpunkt, welcher in den Datenbanken beider zuständigen Kammern abgebildet werden kann. Weiterhin liegt den Handwerkskammern die Adresse für jeden Betrieb vor. Bei der Datenübermittlung der Handwerkskammern wurden diese durch Postleitzahlen ersetzt. Die Informationen zur geografischen Lage der jeweiligen Betriebe ermöglichen die hier durchgeführte kartografische Auswertung. Die digitalen Karten der Postleitzahlengebiete können der Open Data von Esri Deutschland entnommen werden.¹⁸ Leichte Unterschiede in der Kartendarstellung ergeben sich aus unterschiedlichen Projektionen.

¹⁸ <https://opendata-esri-de.opendata.arcgis.com/>

3.2.2 Vorbemerkung zur Novellierung der Handwerksordnung 2021

Die Anlagen A, B1 und B2 der Handwerksordnung zeigen an, welchem regulatorischen Rahmen die jeweiligen Handwerkszweige unterliegen. Die A-Handwerke unterliegen der Meisterpflicht, d.h. dass entweder der Unternehmensinhaber über einen Meisterbrief verfügen muss oder ein Handwerksmeister in leitender Position angestellt sein. In seltenen Fällen können gewisse Ausnahmetatbestände vorliegen (z.B. Altgesellenregelung). Die Handwerke im Bereich B1 wurde im Jahr 2004 dereguliert, d.h. die Meisterpflicht für diese Gewerbe ist seither entfallen. Die in der Anlage B2 verzeichneten Handwerke unterlagen nie der Meisterpflicht. Die Gruppenzuordnung erfolgt anhand der aktuell gültigen Handwerksordnung.¹⁹

Schließlich wird hier noch eine Sondergruppe (C-Handwerke) gebildet, die im Folgenden separat untersucht wird. Diese Gruppe von Berufen war bis Februar 2020 im B1-Bereich verortet, unterlag also nicht der Meisterpflicht, wird aber seit der sogenannten „Rückvermeisterung“ wieder im A-Bereich geführt, womit die Meisterpflicht wieder gilt. Es handelt sich um folgende Handwerkszweige: Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Betonstein- und Terrazzohersteller, Estrichleger, Behälter- und Apparatebauer, Parkettleger, Rollladen- und Sonnenschutztechniker, Drechsler und Holzspielzeugmacher, Böttcher, Glasveredler, Schilder- und Lichtreklamerhersteller, Orgel- und Harmoniumbauer, Raumausstatter.

3.3 Ergebnisse

3.3.1 Jährliche Ein- und Austragungen

Die Zahl der Eintragungen in die Verzeichnisse der Handwerkskammern, ein Indikator für die Zahl der

Betriebsgründungen, ist in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 2005 und 2020 um ca. 45 % gefallen (Abb. 39). Während im Jahr 2005 noch fast 2500 jährliche Neueintragungen vorgenommen wurden, fällt dieser Wert im Jahr 2020 auf ca. 1300. Der stärkste Rückgang der Eintragungen erfolgte zwischen 2005 und 2009. Der Abbau der hohen Handwerks-Kapazitäten, welche vor allem in den 1990er Jahren im Zuge der Wiedervereinigung vor allem im Bausektor aufgebaut wurden, erfolgte aufgrund sinkender Nachfrage zum Teil noch zwischen 2000 und 2010 (siehe Abb. A 12 im Anhang). Hauptsächlich ist die Gründungsrate im Jahr 2005, getrieben durch die Deregulierung in den B1-Handwerken, besonders hoch (siehe Runst et al., 2019). Dieser Effekt verliert in den Folgejahren zunehmend an Stärke. Nach 2009 fallen die jährlichen Eintragungen langsamer, aber kontinuierlich. Der negative Langfristtrend ist vor allem auf die gute konjunkturelle Lage seit etwa 2010 zurückzuführen, da die Gesamtwirtschaft schneller wächst als der Handwerkssektor (siehe Müller, 2017, S. 77 f.) und Fachkräfte aus dem Handwerk abwandern (siehe Haverkamp & Gelzer, 2016). Dabei stellt das Jahr 2020 keinen besonderen Tiefpunkt dar, sondern liegt im langjährigen Trend, ein erstes Indiz für die geringe Wirkung der Corona-Krise auf die Eintragungen im Handwerk. Das Jahr 2019 fällt hingegen durch eine positive Abweichung vom Langfrist-Trend auf.

Die Austragungen²⁰ aus der Handwerksrolle folgen einem ähnlichen Muster. Sie beginnen auf einem hohen Niveau im Jahr 2005 (ca. 1700, siehe Abb. 39) und fallen dann bis 2010 auf einen Wert von ca. 1450 pro Jahr (ein relativer Rückgang von ca. 15 %), wo sie, von gewissen Fluktuation abgesehen, bis 2019 verbleiben. Das Jahr 2020 fällt durch besonders wenige Austragungen auf (ca. 1300), was einen ersten Hinweis auf einen Corona-Effekt darstellt.

¹⁹ Beispielsweise gelten Fliesen-, Platten- und Mosaikleger als A-Handwerke, nicht als B1-Handwerke.

²⁰ Der Begriff Austragung (aus der Handwerksrolle) und Löschung wird synonym verwendet.

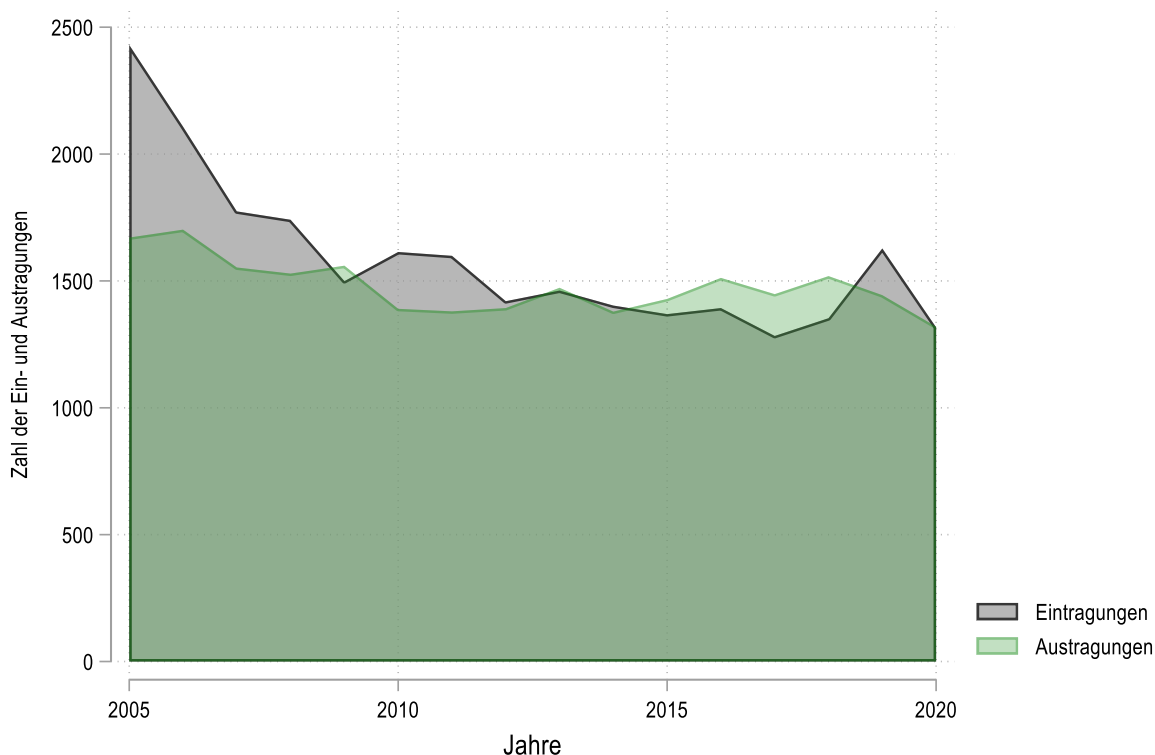


Abb. 39: Zahl der Ein- und Austragungen in die Handwerksrolle über die Zeit

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Die Darstellung aller Eintragungen nach Gewerbegruppen über die Zeit erfolgt im Anhang in Abb. A 11 und eine gesonderte Darstellung für die Gebäudereiniger in Abb. A 12. Ein starker Negativtrend ist im Bau- und Ausbaugewerbe zu sehen. Hingegen entwickeln sich die Eintragungen in den Handwerken für den privaten Bedarf und dem Gesundheitshandwerk positiv. Der langfristige positive Trend bei den Eintragungen der Gebäudereiniger ist wahrscheinlich durch den Anstieg der jährlichen Übernachtungszahlen getrieben (Abb. A 12).

3.3.2 Jährliche Ein- und Austragungen, nach Handwerkskammer

Im Folgenden wird die Untersuchung der Ein- und Austragungen gesondert für jede der beiden Handwerkskammern in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt. In Schwerin liegen die Daten seit Beginn der Aufzeichnung im Jahr 1990 vor, wodurch eine besonders lange Darstellung ermöglicht wird (siehe Abb. A 13 im Anhang). Nach einer ersten Gründungswelle in den Jahren 1990/91 fällt das Eintragungsgeschehen auf ein Plateau von ca. 800. Danach fällt es in den Jahren 2001 bis 2003 auf ca. 600, steigt nur kurzzeitig im Jahr 2004 und 2005 an, da viele Handwerker*innen aus den nun eingeführten B1-Handwerken auch ohne Meistertitel ab diesem

Zeitpunkt einen eigenen Betrieb gründen dürfen, bevor der weiter oben beschriebene, langfristige Abwärtstrend einsetzt.

Abb. 40 stellt die jährlichen Eintragungen der beiden Handwerkskammern gegenüber. Während die Entwicklung in beiden Kammern in großen Teilen etwa parallel verläuft, fallen zwei Besonderheiten auf. Der kurzfristige Gründungsboom, welcher 2004 durch die Deregulierung im Rahmen der Novellierung der Handwerksordnung ausgelöst wurde, scheint in Ostmecklenburg (OMV) stärker ausgeprägt zu sein als im Kammerbezirk Schwerin, denn die Gründungsdifferenz beider Kammern ist im Jahr 2004 und 2005 besonders hoch. Eine zweite Besonderheit sehen wir im Jahr 2019, denn die Eintragungsraten steigen in OMV viel deutlicher an als dies in Schwerin der Fall ist. Beide Entwicklungen lassen sich als Kehrseiten der gleichen Medaille interpretieren. Zum einen scheint es in OMV im Jahr 2004 und 2005 mehr gründungsbereite Handwerker*innen ohne Meistertitel zu geben, welche in den Markt eintreten. Die Zahl gründungsbereiter Handwerker*innen ohne Meistertitel scheint auch 2019 in OMV höher zu sein als in Schwerin. Kurz vor der erneuten Regulierung einiger Handwerkszweige gründen sie, um vom langfristigen Bestandsschutz profitieren zu können.

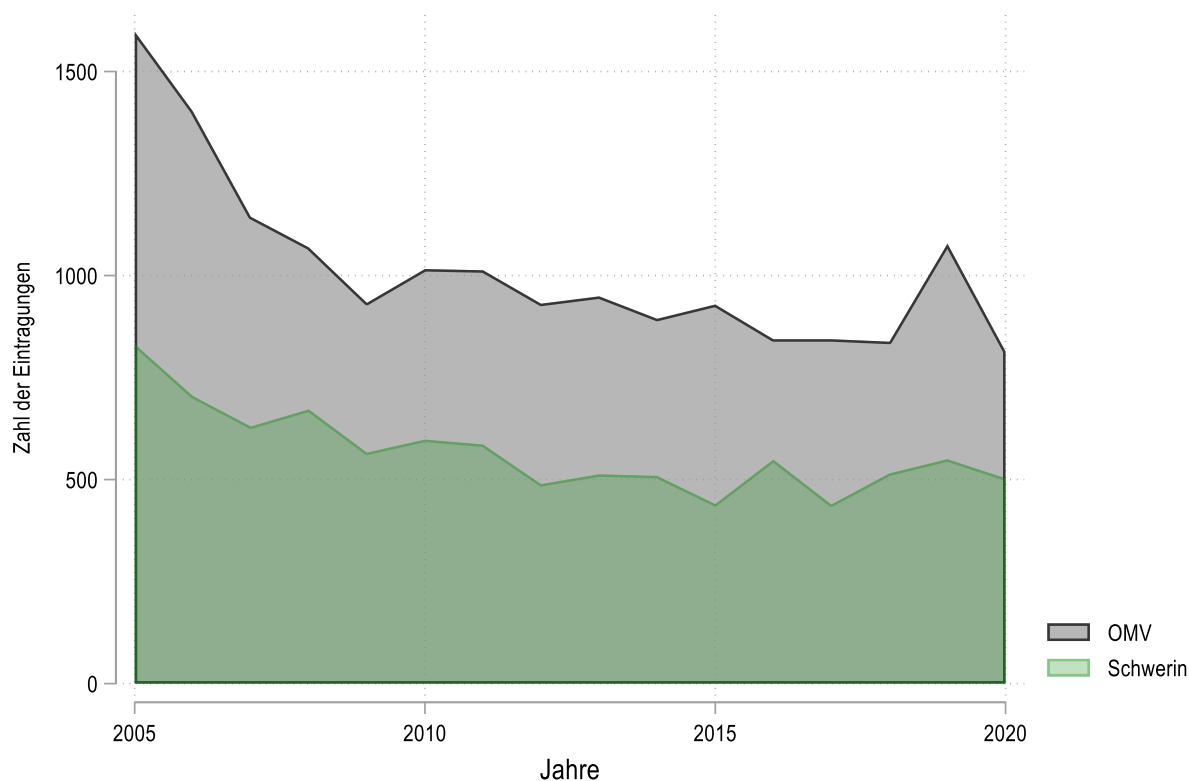


Abb. 40: Jährliche Eintragungen, nach Handwerkskammer

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Die Entwicklung der Austragungszahlen in beiden Kammern verläuft ebenfalls weitestgehend parallel (siehe Abb. 41). Die Zahl der jährlichen Austragungen in OMV liegt um ca. 400 bis 500 über der Zahl im Handwerkskammerbezirk Schwerin. Zwei Abweichungen von diesem Gleichklang lassen sich identifizieren. Zum einen ist die Zahl der Austragungen in OMV in den Jahren 2004 und 2005 besonders hoch. Dies ist eine Folge der stärkeren Deregulierungseffekte in diesem Zeitraum. Aufgrund der daraufhin stärker ausgeprägten Gründungswelle vor allem in OMV gibt es deutlich mehr Unternehmen im Markt, die miteinander konkurrieren, von

welchen schließlich einige den Markt verlassen. Die erhöhten Marktein- und austritte im Handwerk als Folge der Deregulierung wurden bereits von Runst et al. (2019) aufgezeigt. Zum anderen gibt es einen weiteren, leichten Anstieg der Austragungen in OMV im Zeitraum zwischen 2013 und 2018. Hier lässt sich vermuten, dass die allgemein günstige Konjunkturlage in OMV einen stärkeren Effekt als in Schwerin hatte, dass die Abwanderung in andere Wirtschaftszweige hier eine größere Rolle spielt.

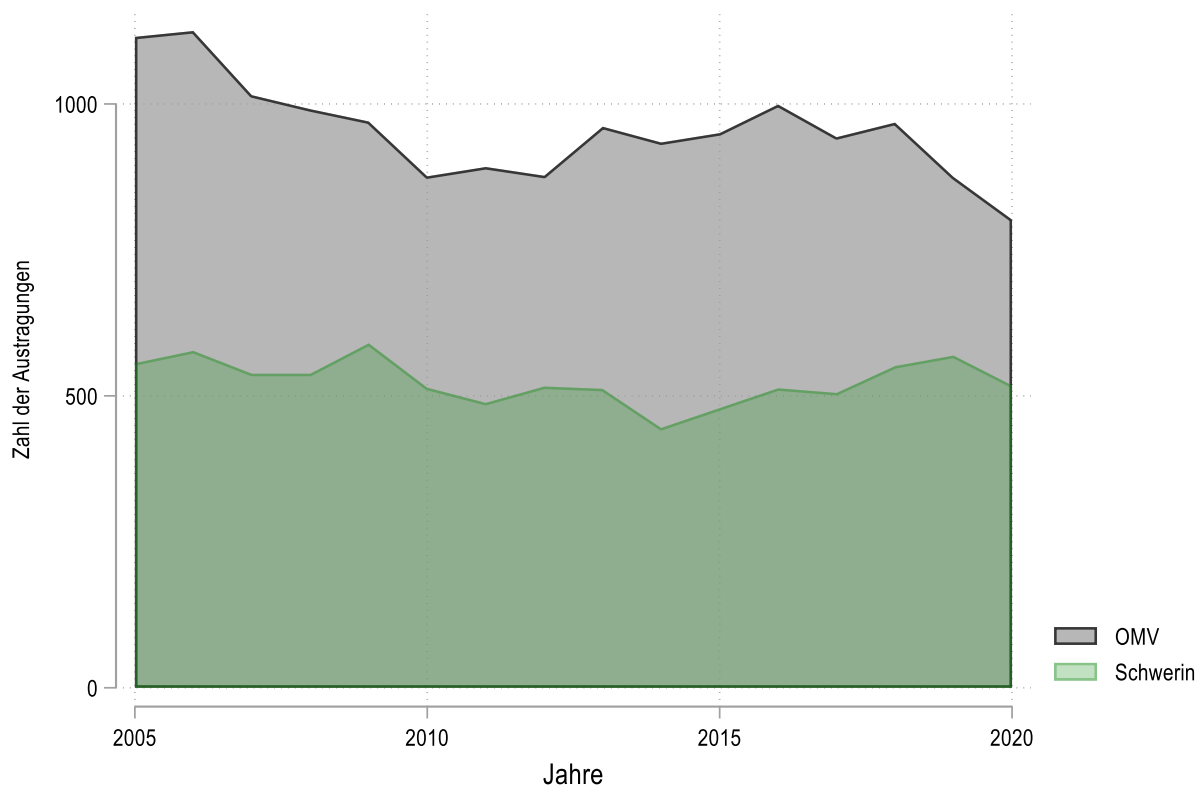


Abb. 41: Jährliche Austragungen, nach Handwerkskammer

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

3.3.3 Monatliche Ein- und Austragungen

Langzeitbetrachtung seit 2005

Abb. 42 stellt die monatlichen Eintragungen im gesamten Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern zwischen Januar 2005 und Oktober 2021 dar. Über den gesamten Zeitverlauf ist ein klares saisonales Muster erkennbar. Die meisten Eintragungen finden im Januar eines Jahres statt, mit zwei weiteren, kleineren Spitzen vor- und nach dem Sommer. Gründungen am Jahresende sind sehr selten. Weiterhin zeigt sich, dass sich im betrachteten Zeitraum die Gründungen zunehmend immer mehr in den Januar verschieben und deutlich weniger häufig unterjährig gegründet wird. Der Januar 2009 weist im Vergleich zu den übrigen Jahren die geringsten Eintragungsraten auf, was als eine Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise gedeutet werden kann. Der durch die Corona-Pandemie bedingte Lockdown im Jahr 2020 sowie die Re-Regulierung im Februar 2021 im Rahmen der Novellierung der Handwerksordnung beeinflussen das Bild hingegen nur geringfügig. Die Gründungszahlen in 2020 fallen im Frühjahr unter 100 je Monat, was etwas

niedriger als in den Vorjahren liegt (ca. 120-140). Die monatlichen Gründungen im restlichen Jahr 2020 erscheinen ebenfalls nur minimal reduziert. Der Januar-Gründungs-Peak des Jahres 2022 liegt hingegen etwas unter den Vorjahreswerten. Vor dem Hintergrund der bisherigen Ergebnisse ist davon auszugehen, dass der Großteil der verminderten Eintragungen überwiegend durch die Novellierung der Handwerksordnung verursacht wird, die Corona-Lockdown-Maßnahmen also eine fast zu vernachlässigende Rolle spielen.

Auch eine saisonale Anpassung der Ergebnisse (siehe Abb. A 14 im Anhang), bei der die Werte als Differenz zum langjährigen Durchschnittswert des jeweiligen Monats interpretiert werden, ändert das gezeichnete Bild nur wenig. Die Eintragungen Anfang des Jahres 2021 erscheinen hier etwas deutlicher negativ (ca. 60 Eintragungen unterhalb des langjährigen monatlichen Trends), allerdings scheinen die Gründungen Ende des Jahres 2020 auch deutlich höher (ca. 65 über den langjährigen monatlichen Trend). Die Eintragungen ab Juni 2021 scheinen im langjährigen Trend zu liegen.

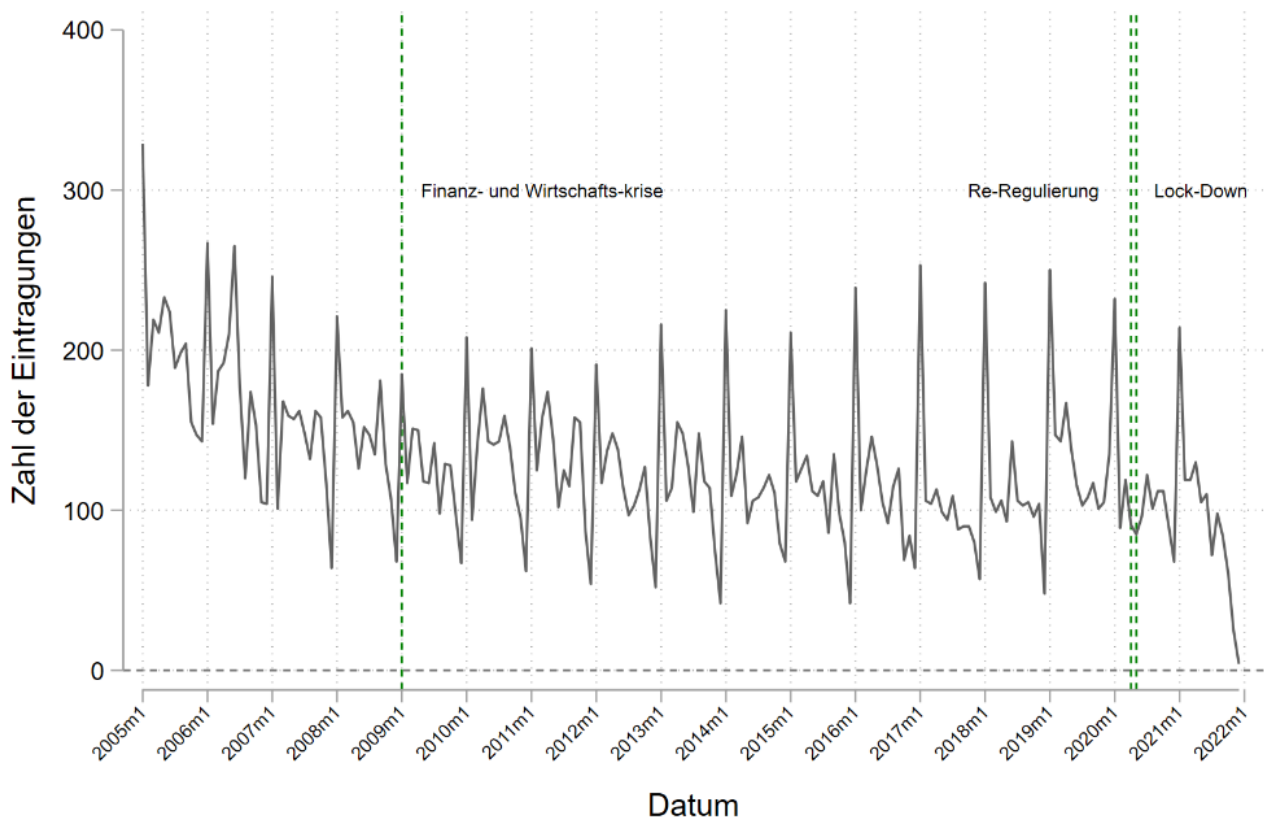


Abb. 42: Monatliche Eintragungen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern (2005 bis 2021)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Die Abbildung der langjährigen monatlichen Austragungen (Abb. 43) zeigt, dass Handwerker*innen ihre Betriebe vorzugsweise zum Jahreswechsel aus der Handwerksrolle austragen lassen. Der langjährige Trend ist zunächst zwischen 2005 und 2009 fallend. Aufgrund ebenfalls abfallender Neugründungen in diesem Zeitraum (siehe Abb. 42) gibt es insgesamt weniger Unternehmen und damit auch weniger Austragungen.

Ab 2009 steigt die Zahl der Jahreswechselabmeldungen und die Zahl der unterjährigen Abmeldungen sinkt. Der Lockdown infolge der Corona-Krise sowie Re-Regulierung nach der Novellierung der Handwerksordnung im Jahr 2020 zeigen sich in einer niedrigeren Zahl an Abmeldungen in 2020 und 2021, sowohl um den Jahreswechsel herum als auch unterjährig (siehe auch Abb. A 15 im Anhang).

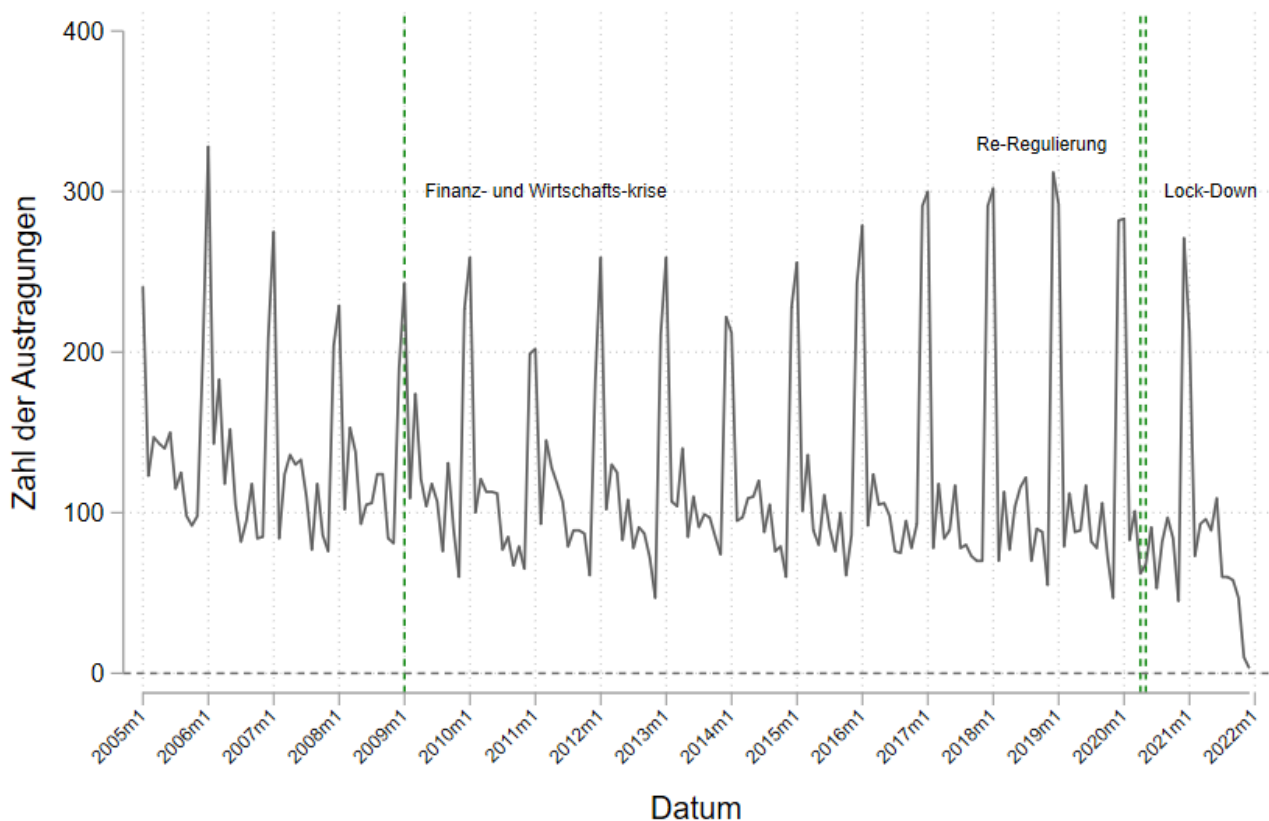


Abb. 43: Monatliche Austragungen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern (2005 bis 2021)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Die Auswirkungen der Corona-Krise im Detail

Im Folgenden werden die monatlichen Ein- und Austragungen der Jahre 2021 und 2020 mit den Vorjahren verglichen, um die Effekte der Corona-Krise zu untersuchen. Es zeigt sich, dass die Jahre 2020 und 2021 im Hinblick auf die Eintragungen im Gesamthandwerk keine besonderen Auffälligkeiten vorweisen. Die leichte Verringerung der Eintragungen im Oktober 2021 ist auf die Datenabfrage in diesem Monat zurückzuführen, aufgrund dessen noch nicht alle Eintragungen in diesem Monat Berücksichtigung finden. Es kann also davon ausgegangen werden, dass das Handwerk, zumindest im Hinblick auf die Eintragungen, der Corona-Krise robust gegenübersteht. Die Aussage gilt weitestgehend auch für die Zahl der Austragungen; mit der Einschränkung, dass diese in den Sommermonaten 2020 niedriger als in den Vorjahren sind. Hier zeigen sich

möglicherweise Mitnahmeeffekte, welche durch die staatlichen Auszahlungen der Überbrückungsgelder ausgelöst wurden. Die Betriebsabmeldung wurde in einigen Fällen wahrscheinlich verschoben, um die Zahlungen zu erhalten.

Stattdessen weicht die Entwicklung des Vor-Corona-Jahres 2019 von allen anderen Jahren ab. Die Eintragungen sind vor allem in den Monaten Februar bis Mai und November/ Dezember erhöht, da gründungswillige Handwerker*innen ohne Meisterpflicht noch vor der Novellierung der Handwerksordnung 2021 (Wiedereinführung der Meisterpflicht in 12 Gewerken) in erhöhtem Ausmaß Betriebe gegründet haben, um vom langfristigen Bestandsschutz Gebrauch zu machen. Die Re-Regulierungseffekte zeigen sich damit insgesamt in den Daten deutlicher als die Corona-Effekte.

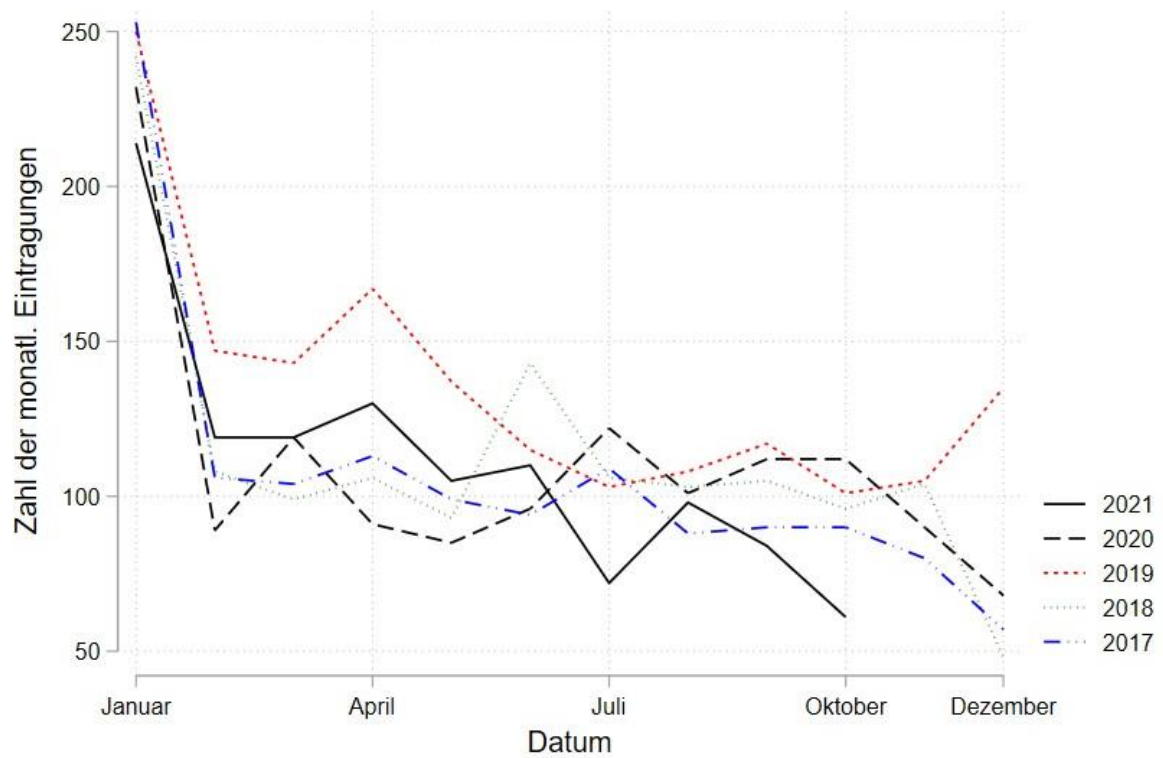


Abb. 44: Zahl der monatlichen Eintragungen im gesamten Handwerk (nach Jahren)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

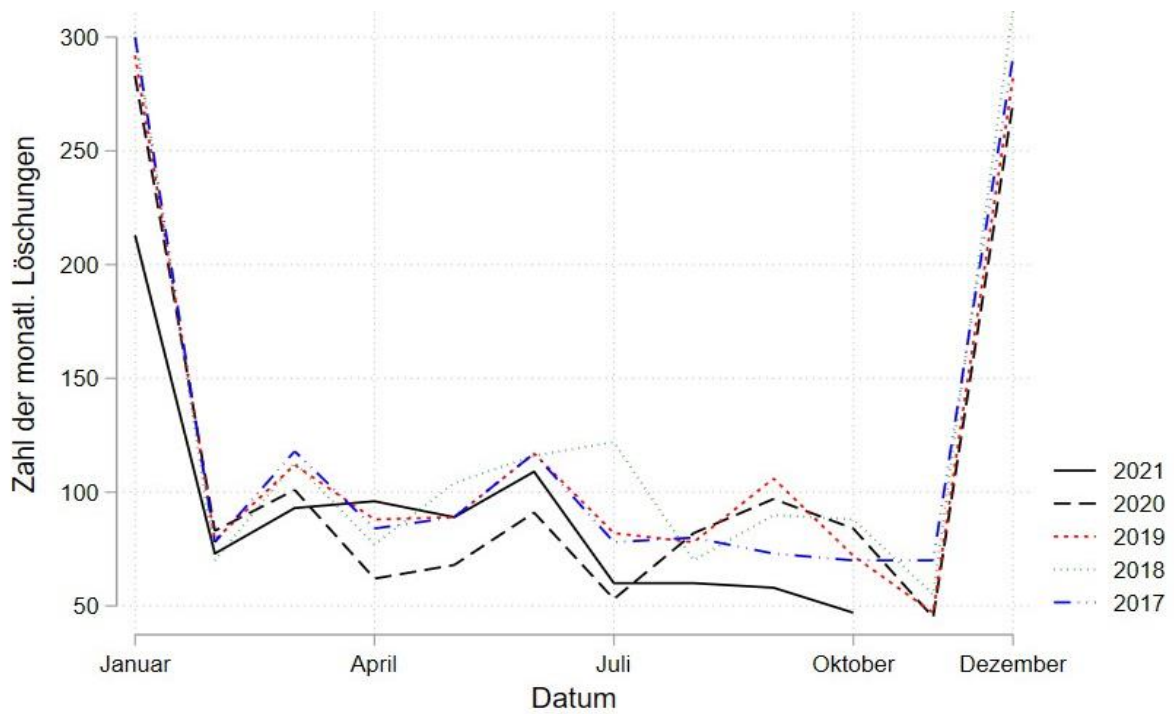


Abb. 45: Zahl der monatlichen Austragungen im gesamten Handwerk (nach Jahren)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Die bisherigen Erkenntnisse bestätigen sich, wenn wir die Eintragungen nach Anlagen der Handwerksordnung untersuchen (siehe Abb. A 11 im Anhang). In den A-Handwerken, deren Regulierungsstatus über die Zeit hinweg gleichbleibt, gibt es kaum Besonderheiten in den einzelnen Jahren. Möglicherweise lässt sich ein sehr leichter Rückgang bei den Eintragungen der Monate März bis Juni 2020 beobachten. Allerdings wird dies durch höhere Eintragungen in den darauffolgenden Sommermonaten bereits wieder kompensiert.

Auch in den B1-Handwerken lässt sich kein klarer Corona-Effekt finden. Die monatlichen Eintragungen der Jahre 2020 und 2021 liegen nicht unter den Vorjahren. Die Sommermonate des Jahres 2020 sind sogar durch stark erhöhte Eintragungszahlen geprägt.

Die Eintragungswerte bei den B2-Handwerken lassen sich nur sehr schwierig interpretieren. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen ist die monatliche Fluktuation des Eintragungsverlaufs recht hoch, allerdings scheint der Corona-Effekt hier ab Juli 2020 negativ durchzuschlagen.

Die C-Handwerke, also die ehemaligen B1-Handwerkszweigen, in denen ab März 2020 die Meisterpflicht wieder eingeführt wurde, sind stärker von der Re-Regulierung als von der Corona-Krise betroffen. Am Ende des Jahres 2019 steigen die Eintragungszahlen rapide an, vermutlich getrieben durch Personen ohne Meistertitel, welche vom Bestandsschutz profitieren möchten. Ab März 2020 fallen die Eintragungszahlen um mindestens 75 %, wo sie im weiteren Verlauf verbleiben.

Die Austragungen in den A-Handwerken in den Jahren 2020 und 2021 weichen nicht von den Vorjahren ab (Abb. A 12). In den B1-Handwerken sind die Austragungen hingegen im Jahr 2021, in den Monaten März bis Juni, leicht erhöht. Allerdings lässt sich dies als Folge des erhöhten Eintritts des Vorjahres interpretieren. Wenn eine höhere Anzahl an Betrieben auf dem Markt agieren, steigt der Wettbewerb und somit auch die Anzahl der Austragungen. Die Austragungen im Bereich B2 liegen nah am allgemeinen saisonalen Trend, obwohl eine leichte Verminderung der Austragungen in den Jahren 2020 und 2021 zu beobachten ist. Noch deutlicher ist dies im Bereich C zu sehen. Die Austragungszahlen der Jahre 2020 und 2021 liegen ca. 25 % bis 50 % unter dem Niveau der Vorjahre. Es ist zu erwarten, dass sich dieser Trend fortsetzt, da aufgrund der wieder eingeführten Meisterpflicht in diesen Handwerken weniger Betriebe auf dem Markt sind, als dies vor der Re-Regulierung der Fall war. Allgemein gilt, dass bei einer geringeren Anzahl an Betrieben auf dem Markt auch der Wettbewerb und infolge dessen auch die Anzahl an Austragungen sinkt.

3.3.4 Geografische Verteilung der jährlichen Ein- und Austragungen

Eintragungen

Während in einigen Handwerksgruppen, wie den Handwerkszweigen der Anlage A, auf aggregierter Ebene zwischen 2019 und 2020 nur geringfügige Veränderungen der Eintragungszahlen festgestellt werden konnten (siehe Abb. A 11 im Anhang), ändert sich dies, sobald wir die Veränderung der Eintragungen auf geografischer Ebene untersuchen (Abb. 46), wo sich erhebliche Unterschiede zwischen den Postleitzahlregionen zeigen.

Im östlichen Mecklenburg-Vorpommern, vor allem in einem breiten Korridor zwischen Pasewalk über Greifswald bis Rostock, beobachten wir eine Reduzierung der Eintragungszahlen. Diese Veränderungen auf Postleitzahlenebene sollten allerdings vorsichtig interpretiert werden, denn die bevölkerungsärmeren Gebiete weisen in allen Jahren eine geringere Anzahl von Betriebsgründungen auf. Eine kleine Reduzierung kann hier bereits große prozentuale Effekte zur Folge haben. Nichtsdestotrotz ist die Clusterung roter Flächen, also Flächen mit einem prozentual hohen Rückgang der Eintragungszahlen, auffällig. In den westlichen Landesteilen ist das Bild gemischter. Im Gebiet Wismar/Schwerin, vor allem aber um Güstrow, steigen die Eintragungszahlen in den A-Handwerken an.

Bei den Handwerkszweigen der Anlage B1 (Abb. 47) zeigt sich hingegen eine Divergenz zwischen den Küstenregionen und dem Landesinneren. Während die Küstenregionen oftmals Anstiege bei den Eintragungen verzeichnen, sehen wir im Landesinneren eher Rückgänge.

Die B2-Handwerke zeigen einen weitestgehend negativen Trend, mit Ausnahme von vier stadtnahen Regionen (bei Pasewalk, Waren, Rostock und Stralsund), welche deutliche Zuwächse verzeichnen (Abb. 48). Aufgrund der niedrigen Eintragungszahlen im B2-Bereich sollten die Veränderungen wieder nur mit Vorsicht interpretiert werden. Allerdings stimmen die Ergebnisse mit den Abbildungen der Eintragungen im Jahresverlauf überein. Daher kann vermutet werden, dass die Eintragungen im B2-Bereich, welcher von persönlichen Kundenkontakten geprägt ist, im ersten Corona-Jahr weiträumig zurückgegangen sind. Schließlich sehen wir bei den Eintragungen im Bereich der re-regulierten Handwerkszweige (C-Handwerke) die deutlichsten und weiträumigsten Rückgänge, was mit den bisherigen Ergebnissen übereinstimmt.

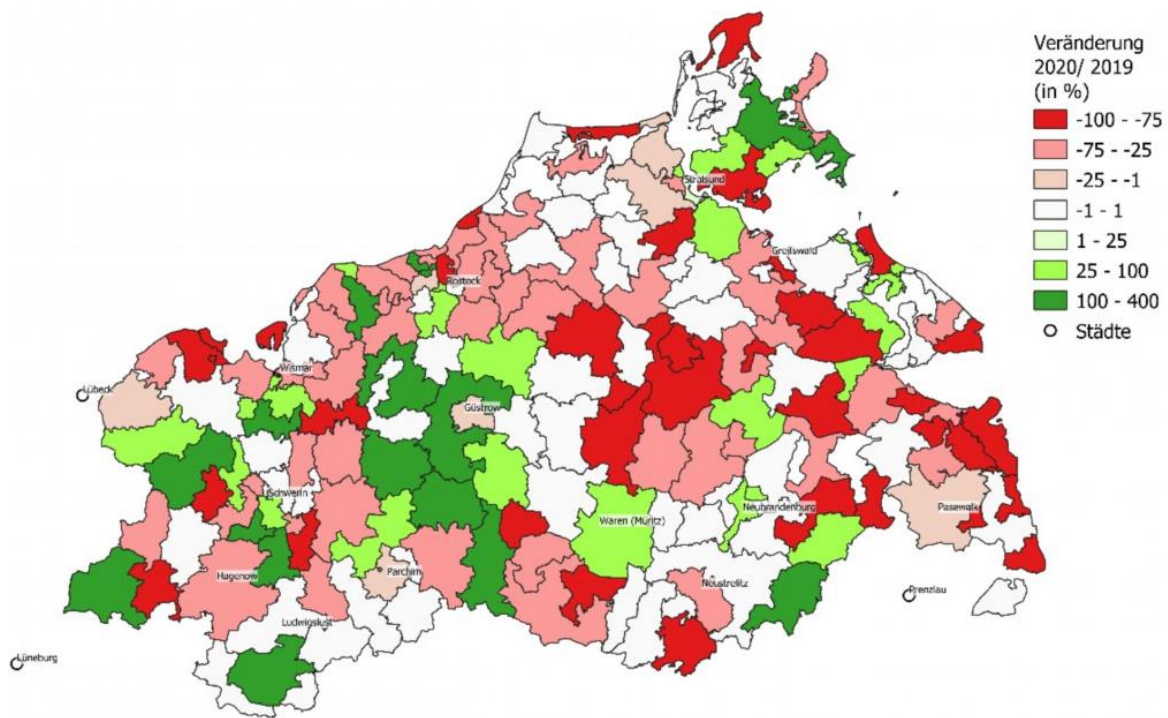


Abb. 46: Veränderung der Eintragungen je 10.000 Einwohner, von 2019 zu 2020 (A-Handwerke)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

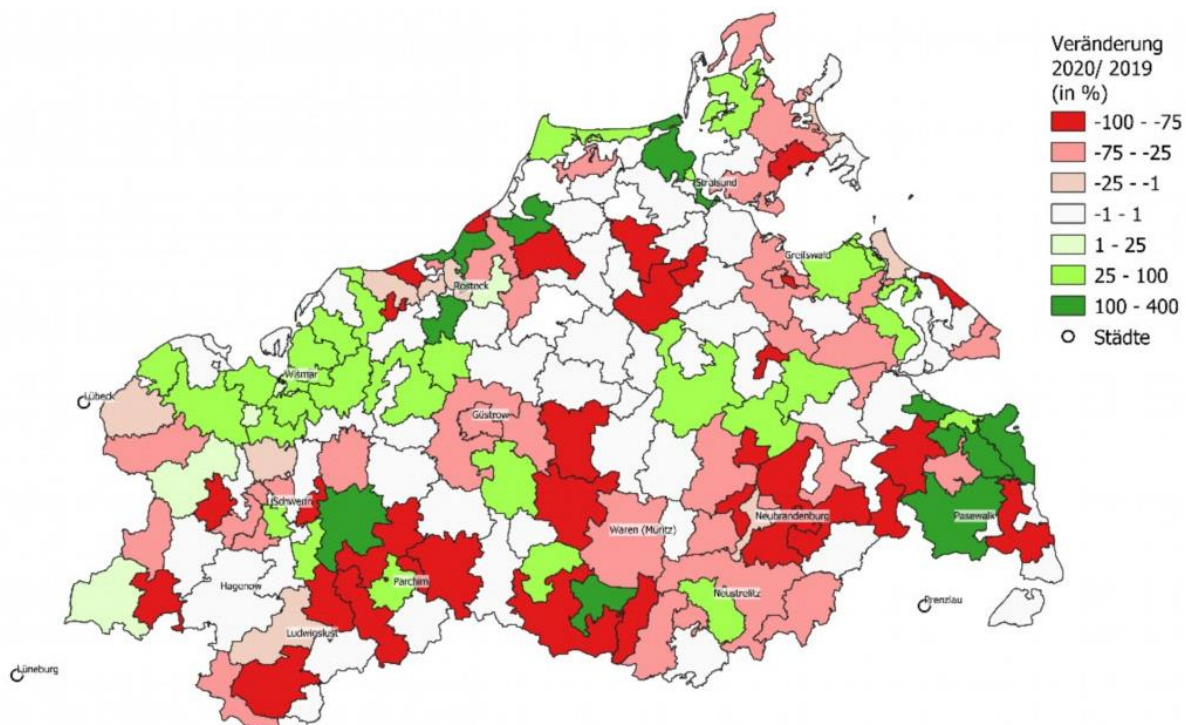


Abb. 47: Veränderung der Eintragungen je 10.000 Einwohner, von 2019 zu 2020 (B1-Handwerke)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

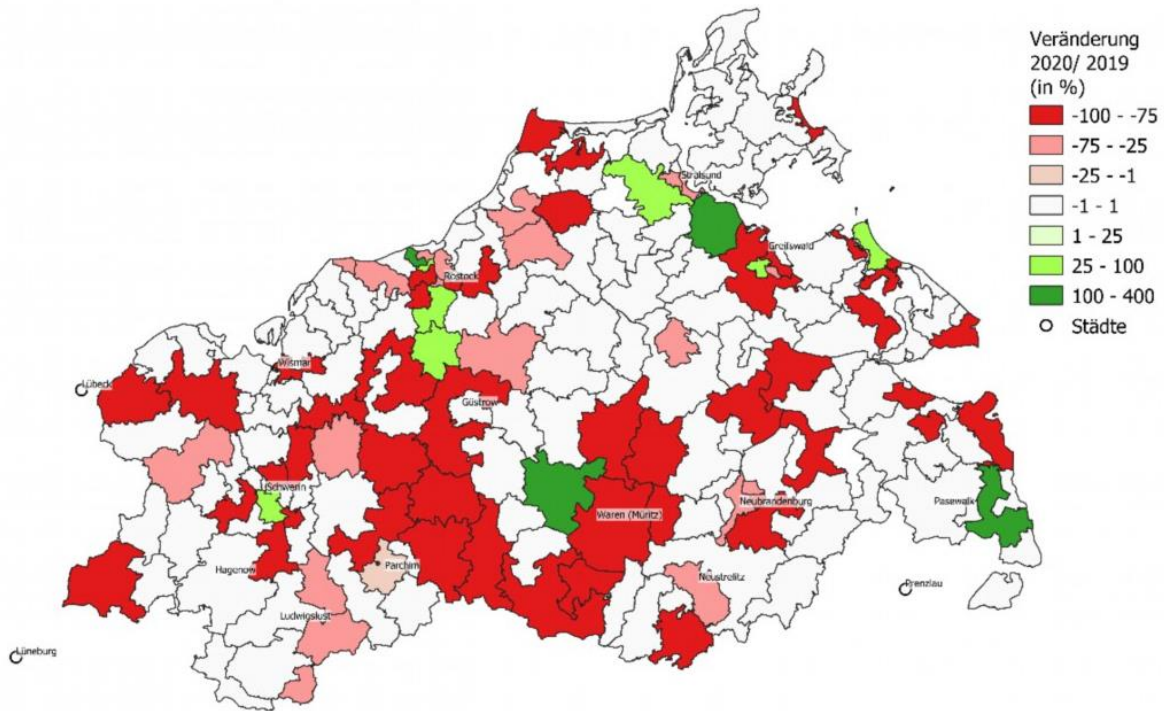


Abb. 48: Veränderung der Eintragungen je 10.000 Einwohner, von 2019 zu 2020 (B2-Handwerke)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

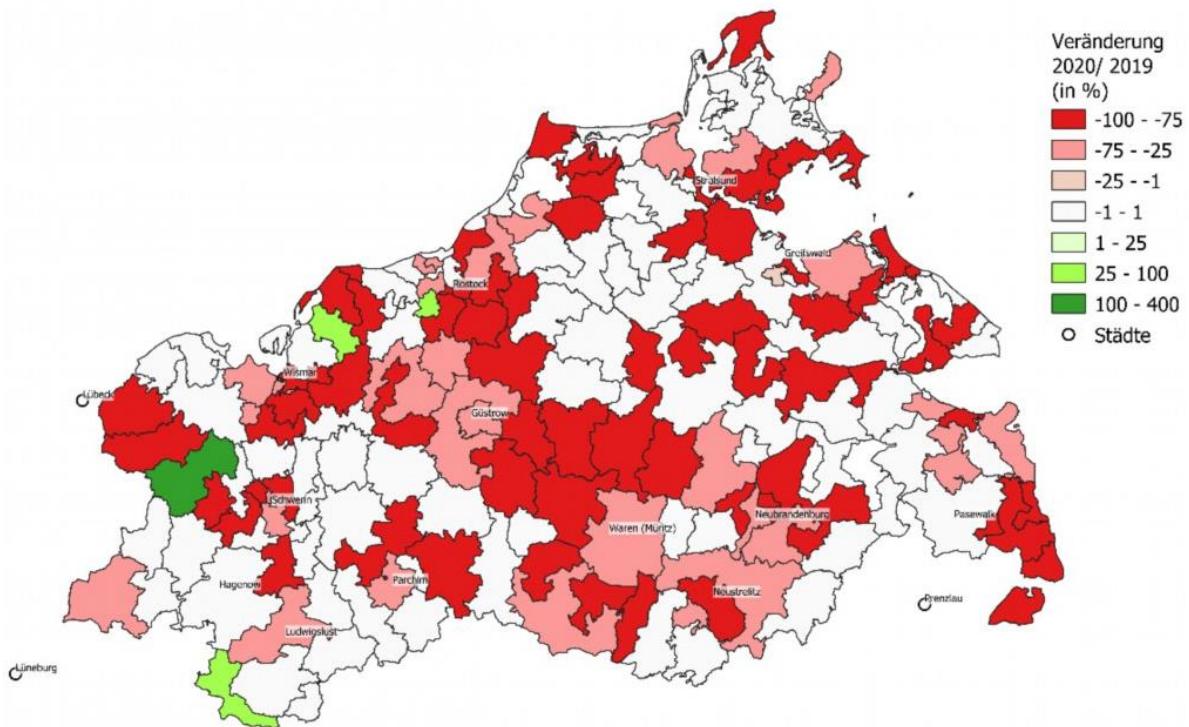


Abb. 49: Veränderung der Eintragungen je 10.000 Einwohner, von 2019 zu 2020 (C-Handwerke)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Austragungen

Die Veränderung der Austragungen im Bereich des A-Handwerks zwischen den Jahren 2019 und 2020 (Abb. 50) zeigen sich auf geografischer Ebene uneinheitlich. Tendenziell nehmen die Austragungen im Westen des Landes eher zu und im Osten des Landes eher ab. Die Austragungen im Bereich B1 sind stark durchmischt. Es lassen sich keine regionalen Unterschiede erkennen.

Die Austragungen im B2-Bereich sind über alle Gebiete tendenziell eher gleichbleibend oder rückläufig, was auf die Mitnahmeeffekte der Corona-Hilfen hindeutet, welche vor allem bei kleineren Unternehmen stärker zu Buche schlagen dürften. Auch die Austragungen im C-Handwerk gehen, von nur wenigen Ausnahmen abgesehen, in der Fläche zurück oder bleiben gleich.

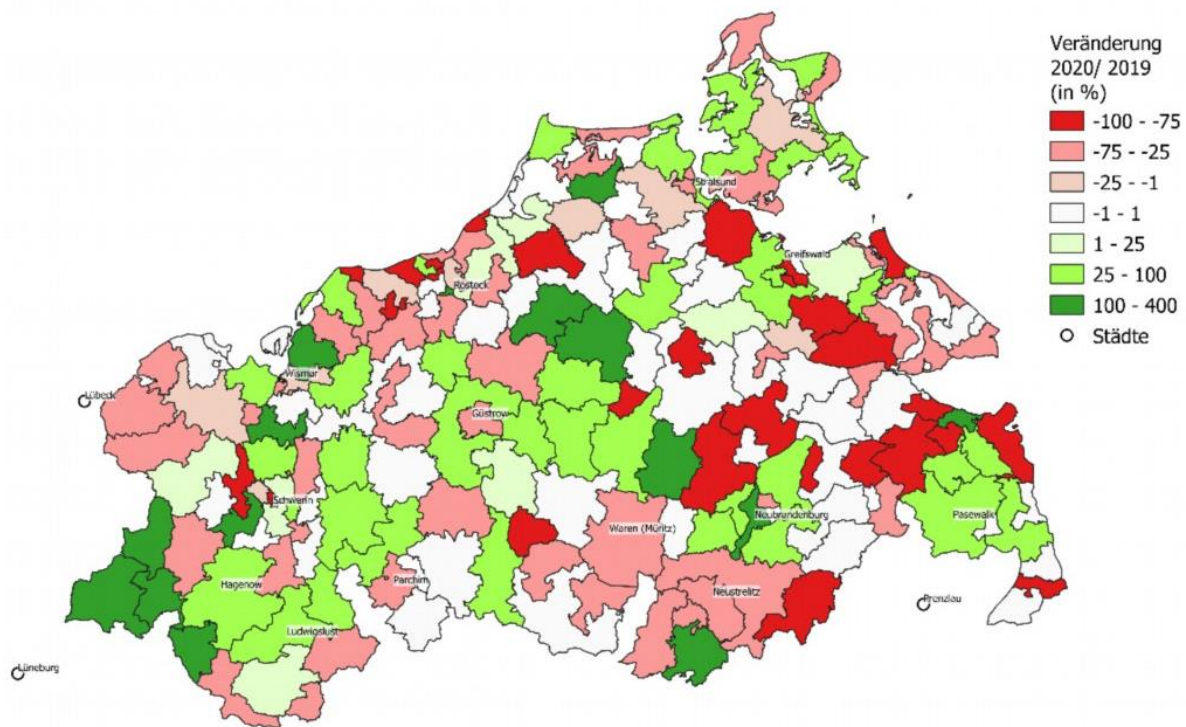


Abb. 50: Veränderung der Austragungen von 2019 zu 2020 (A-Handwerke)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

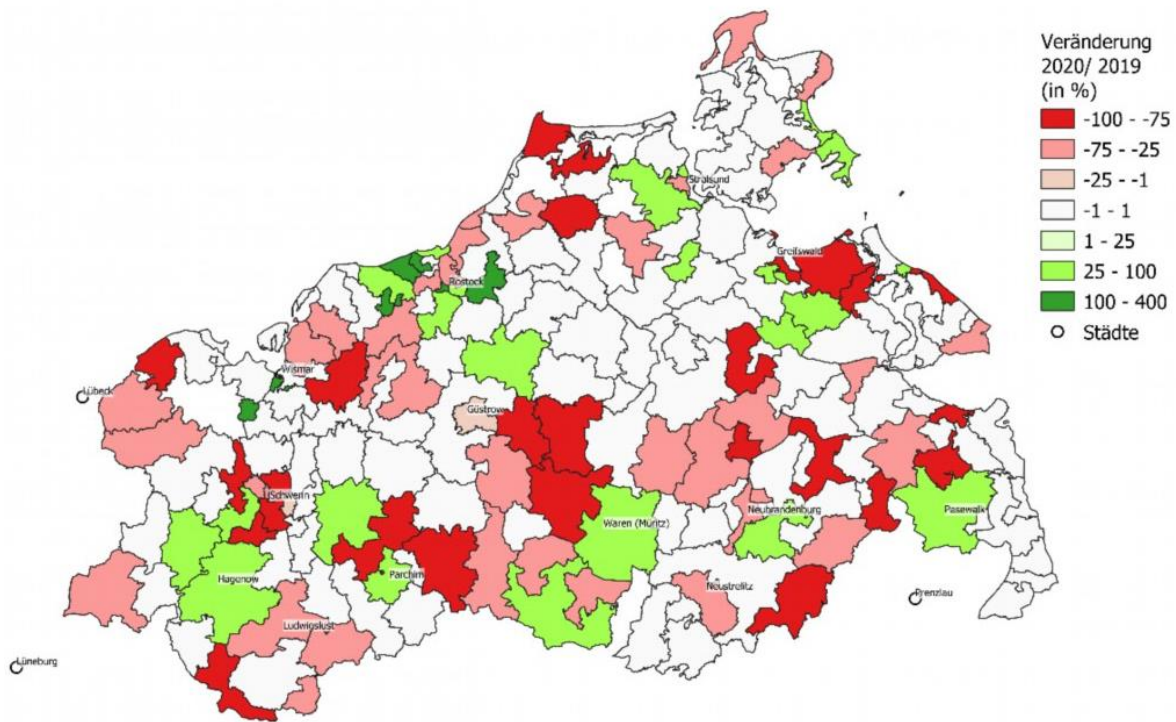


Abb. 51: Veränderung der Austragungen von 2019 zu 2020 (B1-Handwerke)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

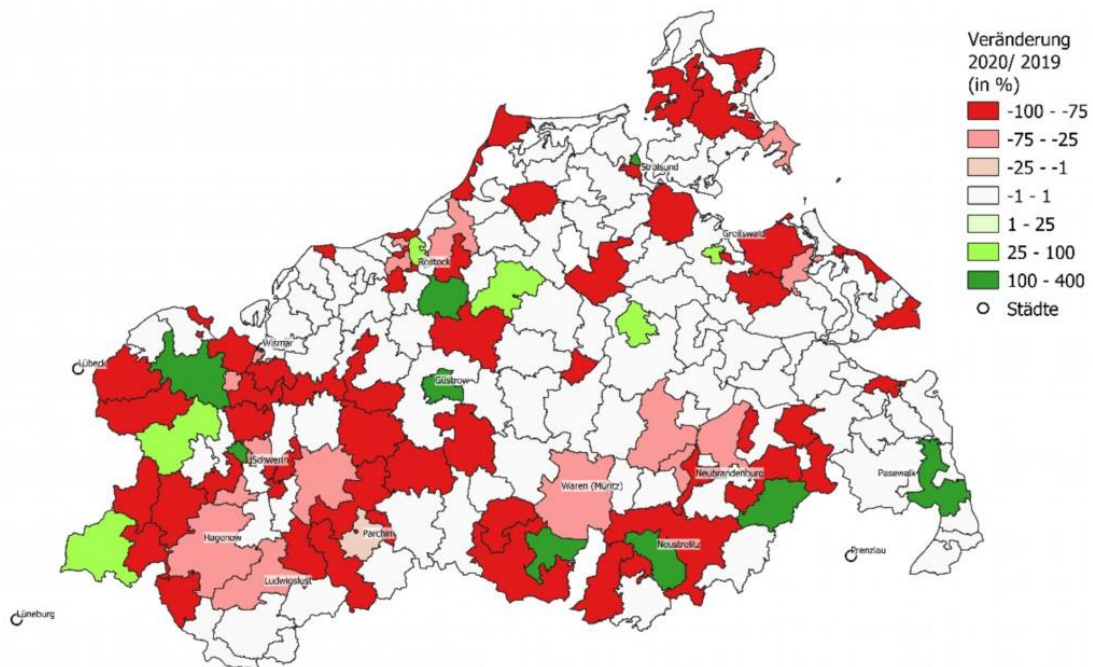


Abb. 52: Veränderung der Austragungen von 2019 zu 2020 (B2-Handwerke)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

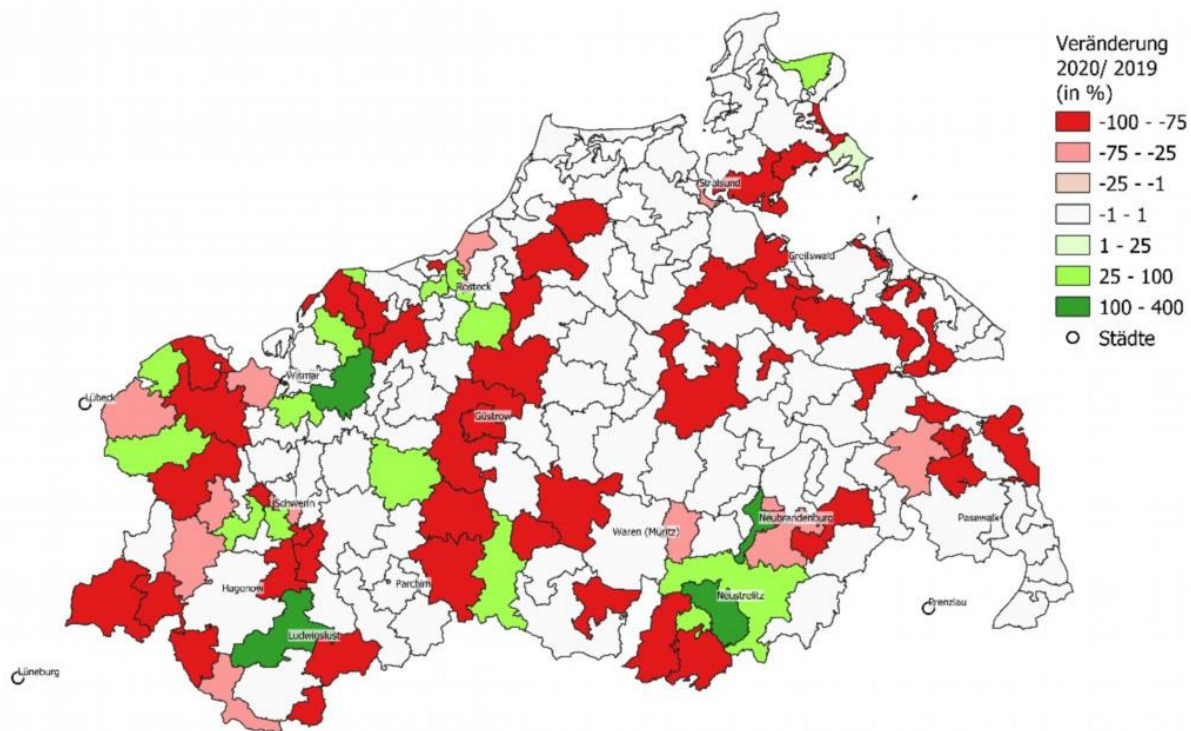


Abb. 53: Veränderung der Austragungen von 2019 zu 2020 (C-Handwerke)

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Somit ergibt sich unter Einbezug von sowohl Zu- als auch Abgängen ein erstes Bild der veränderten Dynamik im Handwerk des ersten Corona-Jahres (2020). Im Osten des Landes Mecklenburg-Vorpommern nahmen sowohl die Eintragungen als auch die Austragungen im A-Handwerk tendenziell ab, während im Westen des Landes die Ein- und Austragungen im A-Handwerk tendenziell zunahm. Auf aggregierter Ebene, in ganz Mecklenburg-Vorpommern, nivellieren sich diese Effekte und die Ein- und Austragungen verlaufen saisonal ähnlich den Vorjahren.

Im B1-Bereich sehen wir bei den Eintragungen Zugewinne in den Küstenregionen und weitgehend durchmischte Effekte ohne klare geografische Systematik bei den Austragungen. Daher kann hier geschlussfolgert werden, dass der B1-Bereich aufgrund der Corona-Krise leicht angewachsen ist, ein Effekt, welcher vermutlich aufgrund der besonderen touristischen Lage des Landes ausgelöst wurde. Die B2-Handwerke gehören hingegen stärker zu den Corona-Verlierern. Die Eintragungen im Jahresvergleich 2019-2020 gehen über den

gesamten geografischen Raum zurück. Da aber auch die Austragungen zurückgehen, kann aufgrund der durchschnittlich geringeren Betriebsgrößen vermutet werden, dass hierbei die Mitnahmeeffekte der Corona-Hilfen eine Rolle spielen.

Schließlich fassen wir die Entwicklung im künstlich generierten C-Bereich des Handwerks zusammen. Die Eintragungen brechen im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr in allen Landesteilen massiv ein, was u.a. an der signifikant erhöhten Gründungswelle im Jahr 2019 liegt. Die Austragungen sind tendenziell in allen Regionen rückläufig. Bestehende Betriebe, deren Inhaber keinen Meisterbrief vorweisen können, verfügen nach der Regulierung aktuell über Bestandsschutz. Sobald der Betrieb jedoch aufgelöst und aus der Handwerksrolle gelöscht würde, wären die aktuellen Inhaber nicht mehr in der Lage, wieder in den Markt einzutreten (sofern sie keine Meisterausbildung abschließen). Darum kann davon ausgegangen werden, dass diese Inhaber vorsichtiger sind, wenn es darum geht, den Markt zu verlassen.

4. Stärken-Schwächen-Analyse

4.1 Zentrale Ergebnisse

Im Rahmen der qualitativen Stärken-Schwächen-Analyse (SWOT) wurden zwischen November 2021 und März 2022 25 Telefoninterviews sowie zwei Workshops mit 13 und 16 Teilnehmenden durchgeführt. Zielstellung war, zentrale Trends und Probleme im Handwerk der nächsten Jahre zu identifizieren, um auf deren Grundlage wirtschaftspolitische Implikationen abzuleiten. Diese Status-Quo-Analyse ergab die im Folgenden näher beschriebenen wesentlichen Themenkomplexe.

Die vom demografischen Wandel ausgelöste **Fachkräfteknappheit** verschärft sich zunehmend. Insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern steht das Handwerk in Konkurrenz um junge Arbeitskräfte mit der Bundeswehr, den Hochschulen, der Tourismuswirtschaft, der Gesundheitswirtschaft sowie dem öffentlichen Dienst. Ein sehr hoher Bedarf an Nachwuchskräften wird vor allem bei Fleischern, Friseuren und Bäckern identifiziert. Trotz der Einsicht, dass die Fachkräftesituation kaum grundlegend geändert werden kann, wird der Wunsch nach einer Gleichstellung von akademischer und beruflicher Ausbildung in vielen Interviews deutlich. Vor dem Hintergrund eines akuten Mangels an Berufsschullehrern, schlechter Berufsschulausstattung und geringer staatlicher finanzieller Unterstützung bei gleichzeitig hohen Abwanderungsquoten ausgebildeter Gesellen in andere Wirtschaftszweige, werden die Auswirkungen der Ungleichstellung beider Ausbildungswege bemängelt. Ein Teil der Interviewten sieht die Notwendigkeit von Zuwanderung qualifizierter Arbeitnehmer oder von Auszubildenden. Die Rostocker **Werften** werden in diesem Zusammenhang als staatlich subventionierte Konkurrenten um Arbeitskräfte wahrgenommen.

Beim Thema **Bürokratiebelastung** drückten fast alle Interviewpartner hohe Frustration und Resignation aus. Die Fülle sehr vieler kleiner und großer Belastungen - vor allem Statistik- und Dokumentationspflichten - führten dazu, dass ca. 30 % der Arbeitszeit einer/s Geschäftsführer*in für die Erfüllung dieser bürokratischen Anforderungen aufgewendet wird. Firmeninhaber*innen sehen hier nicht nur große Verbesserungspotenziale, sondern auch eine Gefahr für die zukünftige Bereitschaft zu Unternehmensgründungen und Übernahmen im Allgemeinen.

Sowohl bei **öffentlichen Ausschreibungen** als auch bei **Förderprogrammen** seien kleine Betriebe

benachteiligt. Die formalen Anforderungen seien in vielen Fällen so hoch, dass sich kleinere Firmen nicht an Ausschreibungen beteiligten bzw. Förderprogramme nicht abgerufen würden.

Die Anhebung des **Mindestlohns**, welcher in MV aufgrund der relativ niedrigeren Löhne stärkere Auswirkungen haben dürfte, führe zu Lohnstauchungseffekten, d.h. der Lohnabstand zwischen qualifizierten und ungelerten Mitarbeitern verringert sich. Dies verringere die Ausbildungsbereitschaft seitens der Auszubildenden. Weiterhin wird eine zukünftige Erhöhung des Mindestlohns befürchtet, was unter anderem zu sinkender Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen führe. Insbesondere im Baubereich wird davon ausgegangen, dass die geplante Erhöhung des Mindestlohns zu steigenden Preisen führe.

Die hohen **Energiepreise** werden ebenfalls als zentrale Belastung aufgeführt, wobei die politische Zielvorgabe der Energiewende nicht grundlegend hinterfragt und somit eine gewisse Notwendigkeit der hohen Preise wahrgenommen wird. Allerdings nehmen Unternehmer*innen einen zunehmenden Konkurrenzdruck durch polnische Handwerker*innen aufgrund der relativ hohen deutschen Energiepreise wahr. Die Abschaffung der EEG-Umlage wird weithin begrüßt. Der russische Angriffskrieg in der Ukraine verschärft die Situation zusätzlich.

Als **Flächenland** haben Unternehmen in MV besondere Herausforderungen zu bewältigen. Der Breitband- und Mobilnetzausbau erfolge nur schleppend und die Fahrtzeiten (u.a. von Berufsschülern) wären relativ hoch.

Das Thema **Digitalisierung** wird nicht als Problem oder größere Herausforderung herausgestellt. Obwohl eine gewisse staatliche Unterstützung im Bereich der Initialberatungen und Informationsbereitstellung als sinnvoll angesehen wird, herrscht breiter Konsens darüber, dass Unternehmer*innen selbst am besten in der Lage seien, zu entscheiden, welche Maßnahmen kosteneffizient sind und durchgeführt werden sollten. Digitalisierungsmaßnahmen bergen laut Interviewpartnern große Potenziale für die innerbetriebliche Optimierung.

Insgesamt formulieren die Interviewpartner den Wunsch nach langfristiger betrieblicher Planbarkeit. Dementsprechend seien wenige große und langfristige Weichenstellungen vielen kleinen wirtschaftspolitischen Maßnahmen vorzuziehen.

4.2 Methodisches Vorgehen

Das Ziel der vorliegenden Studie ist, mittels einer qualitativen Untersuchung unter Einbeziehung von Akteuren des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern die Auswirkungen zuvor identifizierter Trends zu beschreiben. Entsprechend sollen aktuelle und zukünftige Herausforderungen sowie Probleme und Potenziale im Handwerkssektor identifiziert werden. Die Handwerksakteure setzen sich aus Kreishandwerksmeister*innen, Geschäftsführer*innen von Kreishandwerkerschaften, Landesinnungsmeister*innen, (Haupt-)Geschäftsführer*innen von Landesinnungsverbänden, Hauptgeschäftsführer*innen, Präsident*innen und Betriebsberater*innen der Handwerkskammern zusammen.

Im Rahmen der Studie wurden insgesamt 25 Akteure interviewt. Zusätzlich wurden die vorläufigen Ergebnisse der Studie in 2 Workshops mit jeweils 13 bzw. 16 Teilnehmenden in jeweils zwei Gruppen pro Workshop intensiv diskutiert und ergänzt. Um die Inhalte der Studie besser nachverfolgbar zu machen, wurden die Aussagen im Text mit den entsprechenden Akteurs-Kürzeln versehen. Dies gibt außerdem Hinweise auf die relative Wichtigkeit der einzelnen Aussagen. Wenn sich eine Aussage bspw. in drei Interviews wiederfinden lässt, werden drei verschiedene Akteurs-Kürzel angegeben (E1, E2, E7). Weiterhin werden die Aussagen der Workshop-Gruppen mit den Kürzeln „WS“ versehen. Von Workshop 1 (Schwerin) hat die Gruppe 1 daher das Kürzel WS11, Gruppe 2 das Kürzel WS12. Für Workshop 2 (Rostock) lauten die Kürzel für Gruppe 1 WS21 und WS22.

Die Gespräche mit den Interviewpartnern sind dabei durch einen Leitfaden vorstrukturiert. Der Leitfaden definiert die Struktur des Gesprächs und ist mitsamt aller Fragen im Anhang dieser Studie angeführt (Abb. A 18 im Anhang). In den Interviews sollte allerdings auch ein flüssiger Gesprächsverlauf entstehen, sodass Abweichungen von dem vorher definierten Leitfaden zielführend sind und kein methodisches Problem darstellen. Im Gegenteil, Abweichungen vom Leitfragen sind insofern erwünscht, indem sie Themen und Probleme hervorbringen, welche zu Beginn der Studie nicht bekannt waren. Das Design der Studie ist somit explorativ.

Der Leitfaden definiert vier Teile:

1. Werdegang des Interviewpartners, Betriebsinformationen, Handwerkskammer

2. Regionale Strukturen, Wertschöpfungsketten und aktuellen Entwicklungen im Gewerk
3. Identifikation von Potenzialen und Gefahren der nächsten 10 Jahre
4. Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen

Allgemeine Informationen zur interviewten Person, ihrer Funktion innerhalb des Unternehmens, der Kammer, etc. wurden in Teil 1 besprochen. Unter Teil 2 wurde das Thema Corona-Krise und deren Auswirkungen auf das Handwerk diskutiert. Im vierten Teil des Leitfadens wurden Fragen zu Forderungen an die Politik bezüglich Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen diskutiert. Teil 3 stellt den Kern der qualitativen Erhebung dar. Es wurden zunächst vier handwerksrelevante Trends (im Folgenden auch Themen genannt) identifiziert:

- Fachkräftegewinnung
- Digitalisierung
- Energiewende & Nachhaltigkeit
- Bürokratie

Frühere Untersuchungen (SMWA, 2019; Mannott & Alhusen, 2021) ergaben, dass die Fachkräftegewinnung eine zentrale Herausforderung für Handwerksbetriebe darstellt. Weiterhin zeigen verschiedene Engpassanalysen der Bundesagentur für Arbeit²¹, dass viele Handwerksberufe eine besondere Fachkräfteknappheit aufweisen. Die Belastung durch bürokratische Maßnahmen ist ebenfalls gut dokumentiert (SMWA, 2019). Der Trend Energiewende & Nachhaltigkeit stellt ein übergeordnetes, langfristiges Politikziel dar, dessen wirtschaftspolitische Effekte das Handwerk bereits mehrfach in der Vergangenheit beeinflussten (Feser & Runst, 2016; Runst & Bettendorf, 2017; Runst 2016; Runst et al., 2019; Runst, 2014). Die Digitalisierung wurde ebenfalls als relevanter Trend für das Handwerk identifiziert. Zum einen befinden sich Handwerksunternehmen verstärkt auf digitalen Plattformen (Fredriksen & Runst, 2016; Fredriksen & Runst, 2019; Alhusen, 2021). Zum anderen bietet die Digitalisierung gerade für das ländliche Handwerk Möglichkeiten zur Überwindung räumlicher Distanzen (Thomä et al., 2021).

Eine besondere Stärke qualitativer Interviews ist die Offenheit gegenüber Themen, welche vor Beginn der Studie nicht bekannt waren. Zusätzlich zu den bereits genannten Trends waren die Themen Mindestlohn,

²¹ <https://statistik.arbeitsagentur.de/>

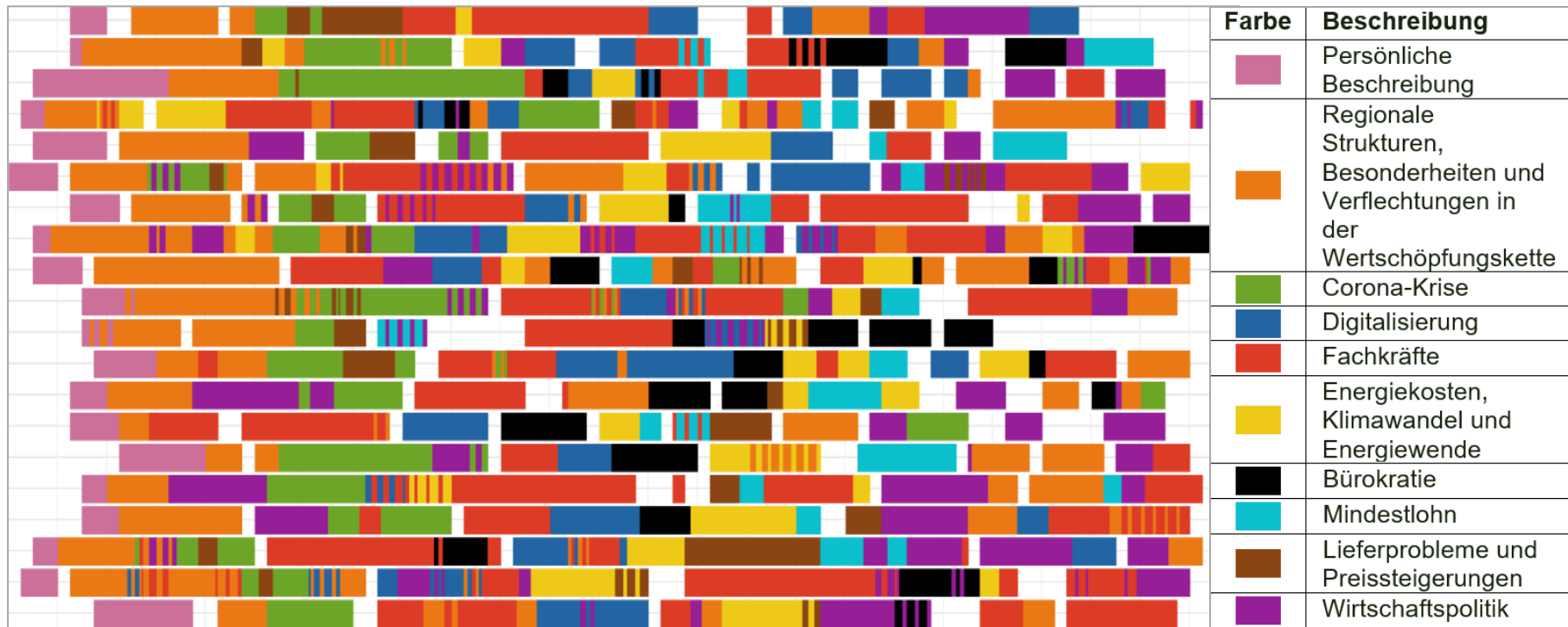


Abb. 55: Dokumenten-Vergleichsdiagramm der Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Anmerkungen: Eine Zeile repräsentiert ein Interview. 2 Befragte haben einer anonymen Aufzeichnung und Auswertung nicht zugestimmt. Weiterhin wurde ein Teil der Gespräche mit mehr als einer Person geführt.

4.3.2 Regionale Strukturen, Besonderheiten und Verflechtungen in regionalen Wertschöpfungsketten (Interview-Aussagen)

Regionale Besonderheiten in Mecklenburg-Vorpommern

Das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern wird als „Wirtschaftsmacht von nebenan“ (E22) und damit als ein wichtiger Wirtschaftsfaktor, auch von Seiten der Politik, wahrgenommen (E1). Handwerk sei besonders im ländlichen Raum von Bedeutung, wo es überproportional viele Arbeits- und Ausbildungsplätze schaffe. Die Bedeutung des Handwerks hinge ebenfalls mit Strukturschwäche, der geringen Dichte an Unternehmen sowie der Industrie-Schwäche zusammen (E11, E22). Durch die überproportionale Bedeutung sei das Handwerk das wirtschaftliche Rückgrat des Landes Mecklenburg-Vorpommern (E23).

Als Flächenland komme dem ländlichen Raum in Mecklenburg-Vorpommern eine besondere Bedeutung zu (E1, E4). Durch die dünne Besiedelung und die großen Entfernungen entstünden lange Fahrtwege, beispielsweise zur Arbeit und Lebensmittelläden (E1, E10, E13, E18, E22). Auch sei der öffentliche Nahverkehr im ländlichen Raum wenig ausgeprägt (E1). Dieser Trend zu weiten Entfernungen würde sich durch den Rückgang an Betrieben im ländlichen Raum weiter verstärken (E1). Die ländliche Struktur wirke sich auf die Größe der Betriebe aus. Das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern sei kleinteilig und mittelständisch strukturiert; überdurchschnittlich viele Betriebe würden unter 20 Mitarbeiter haben oder seien Kleinstbetriebe (E1, E2, E3, E4, E15, E23).

Besonderheiten seien vor allem die Anbindungen an die Metropolregionen Hamburg und Berlin (E4, E5, E6, E11, E12, E13, E22, E23), ein Ost-West-Gefälle im Bundesland selbst, die Nähe zum Meer als Logistikstandort (E11), die Industrieschwäche sowie eine stark ausgeprägte Tourismus-Branche (E2, E4). Das Ost-West-Gefälle bestehe darin, dass strukturschwächere Regionen eher im Osten des Landes liegen, wohingegen sich ein Teil der westlichen Regionen eher Richtung Hamburg orientiere (E4). Städte und Regionen im Osten des Landes wie Rügen, Usedom, Greifswald, Pasewalk oder Neubrandenburg würden sich eher Richtung Stettin orientieren (E10).

²² Die Rostocker MV-Werften befinden sich seit Anfang März 2022 in einem Insolvenzverfahren.

²³ Hersteller verkaufen Produkte an Großhändler, welche an Handwerker verkaufen. Letztere verkaufen das Produkt dem Endkunden.

Regionale Wertschöpfungsketten

Mecklenburg-Vorpommern sei „Tourismusland Nummer Eins“ und die Tourismusbranche, vor allem an der Küste, daher ein wichtiger Auftraggeber für eine Vielzahl von Gewerken und Handwerksbetrieben (E4, E10, E12). Wichtig sei die Tourismusbranche vor allem für Gewerke des Bauhandwerks (E12, E14, E15, E20) sowie des Nahrungsmittelhandwerks (E11, E15). Weiterhin sei auch die Gesundheitswirtschaft ein wichtiger Auftraggeber (E11).

Wichtig seien ebenfalls Verbindungen in regionalen Wertschöpfungsketten mit verschiedenen Industriezweigen, hier insbesondere die maritime Wirtschaft (E8, E12, E16, E22), die Landwirtschaft und der Landmaschinenbau (E7, E11, E15) sowie die Holzverarbeitende Industrie bzw. das Holzcluster in Wismar (E8). Mit den Werften und der maritimen Wirtschaft seien vor allem Metallbauer und zum Teil Tischler verbunden (E16), wobei die Werfteninsolvenz²² als weitgehend unproblematisch für das Handwerk gesehen wird (WS11, WS12, WS21, WS22). Mit der Landwirtschaft bestehe eine enge Verbindung zu Landmaschinenmechanikern und Metallbauern.

Zuletzt seien für das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern, bedingt durch den dreistufigen Vertrieb²³ (E4, E11, E12), auch der Handel und Großhandel als Materiallieferanten für viele Gewerke von Bedeutung (E1, E7). Wichtig für Teile des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern seien auch Einkaufs- und Liefergenossenschaften, in welchen Handwerksbetriebe Mitglieder sind (E12, E17). Beispielgewerke seien Dachdecker oder Fleischer. Genossenschaften hätten keine Gewinnerzielungsabsicht und könnten als Alternative zum Großhandel ein interessantes Zukunftsmodell darstellen (E12).

4.3.3 Auswirkungen der Corona-Krise auf das Handwerk

Das Handwerk bildet einen heterogenen Wirtschaftszweig. Entsprechend wurden Gewerke ganz unterschiedlich von der Corona-Krise beeinflusst (E10, E22). Abgesehen den vorher genannten Gewerken sei das Handwerk aber „*verhältnismäßig gut davongekommen. Aber das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass es punktuell auch wirklich dramatische Situationen gab.*“ (E22). Im folgenden Abschnitt wird erläutert, welche Gewerke laut der Interview-Aussagen stark und welche weniger stark von Einschränkungen betroffen waren.²⁴ Alle Themengebiete im Zusammenhang mit der Corona-Krise werden in Abb. 56 dargestellt.

²⁴ Hinweis: dieser Abschnitt beschreibt die negativen Auswirkungen der Corona-Maßnahmen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Interviewpartner die Maßnahmen als nicht notwendig einstufen, sondern lediglich die negativen Auswirkungen aufzählen und erläutern.

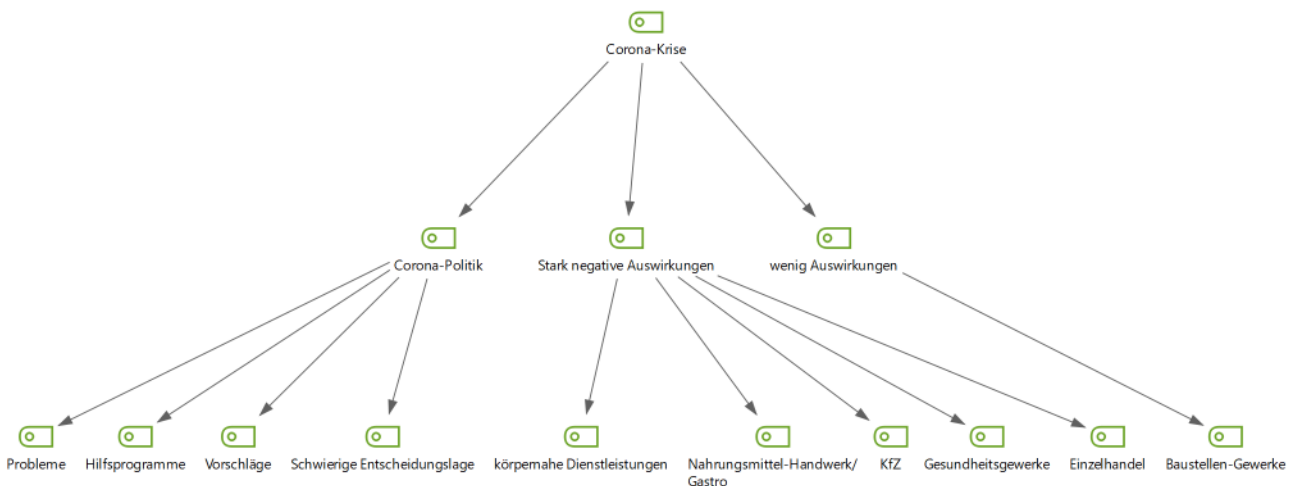


Abb. 56: Hierarchisches Code-Subcode-Modell zum Thema Corona-Krise

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Analyse der Interviews zu dem Thema Corona-Krise und die dominierenden Themen der einzelnen Teilbereiche.

Stark negativ betroffene Gewerke

Zu den stark negativ betroffenen Gewerken zählen laut Interviewpartnern der Kfz-Bereich, das Nahrungsmittelhandwerk, die körpernahen Dienstleistungen sowie die Gesundheitsgewerke.

Der Kfz-Bereich im Handwerk wurde laut den Interviewpartnern durch eine Veränderung des Fahrverhaltens und die Fahrhäufigkeit in der Corona-Krise negativ beeinflusst, insgesamt seien die negativen Effekte der Corona-Krise aber schwach (E22). Der Umsatzrückgang wird in der allgemeinen Einschränkung des öffentlichen Lebens gesehen (E22). Ein weiterer Effekt sei, dass Menschen vermehrt im Home-Office gearbeitet hätten und dadurch weniger pendelten (E11). Dies hätte unmittelbar zu weniger Unfällen und weniger Verschleiß geführt (E1). Für einzelne Unternehmen könne der Einbruch jedoch massiv gewesen sein; als Beispiel wird die Analyse eines Kfz-Obermeisters genannt, nach welcher er 30 % weniger Reparaturen durchgeführt habe.

Laut Interviewpartnern wurde das Nahrungsmittelhandwerk stark negativ von den Einschränkungen im Zuge der Corona-Krise getroffen (E1, E2, E15, E22, E23). Zum Nahrungsmittelhandwerk werden hauptsächlich Bäcker und Fleischer gezählt. Im Nahrungsmittelhandwerk generiere sich der Umsatz generell durch 3 verschiedene Kanäle: 1. der Tresenverkauf im Geschäft selbst; 2. der Verkauf und Konsum im gastronomischen Bereich des Geschäfts und 3. die Lieferung von Waren, beispielsweise an Gastronomie, Hotels, Schulen, Krankenhäuser oder das Angebot von Catering- oder Party-Services (E2, E22). Während der erste Absatzkanal des

Tresenverkaufs „erfreulich gut“ gelaufen wäre (E2), wären die anderen Absatzkanäle durch die Corona-Maßnahmen stark negativ beeinflusst worden. Diese negativen Effekte hätten auch nicht durch den Anstieg des Tresenverkaufs aufgefangen werden können (E2, E3, E10). Zu den einschränkenden Maßnahmen zählten beispielsweise Lockdowns, Abstandsanforderungen und die 2G+- oder 3G-Anforderungen inklusive Testpflicht, auch im kleinen Gastronomie-Bereich (E2). Für Bäcker, welche einen kleinen Gastronomie-Bereich anbieten, habe dies effektiv bedeutet, dass die Kundenschaft zeitweise komplett ausgeblieben sei. Da die Corona-Maßnahmen das öffentliche Leben allgemein eingeschränkt haben, hätte dies auch die Nachfrage von Externen stark negativ beeinflusst und zu einem Nachfragerückgang bei Tourismus, Hotels, Gastronomie und Schulen geführt. Hierbei handele es sich laut Befragten um einen bundesweiten Trend (E15).

Massiv betroffen von der Corona-Krise seien laut Interviewten die körpernahen Dienstleistungen im Handwerk (E8, E9, E10, E15) gewesen. Hierzu werden von den Interviewten Friseure und Kosmetiker gezählt. Einen negativen Einfluss hätten Maßnahmen wie Betriebs-schließungen, Abstands- sowie 2G+ und 3G-Regeln gehabt. Ähnlich zu den Nahrungsmittelhandwerken sei es bei den körpernahen Dienstleistungen schwierig gewesen, auf einer kleinen Ladenfläche die Abstandsregeln entsprechend der gesetzlichen Vorgaben einzuhalten (E1). Weiterhin war es anfangs für Handwerksbetriebe aus den körpernahen Dienstleistungen schwierig, entsprechende Hygienekonzepte zu erarbeiten und effektiv umzusetzen (E18). Höhere Anforderungen bei

Hygienekonzepten hätten beispielsweise Friseurbetriebe auch gezwungen, ihre Preise deutlich zu erhöhen (E18). Zusätzlich wird erwähnt, dass für die Friseure im zweiten Lockdown ein Anstieg der Schwarzarbeit ein großes Problem gewesen wäre, da dadurch ein großer Umsatzeinbruch zu verzeichnen war (E3, E15). Nach den Schließungen, unter anderem im ersten Lockdown (April 2020), hätten Friseure verlorenen Umsatz durch längere Arbeitstage zwar wiedergutmachen können, dies hätte aber Probleme bei der Rückzahlung von Corona-Hilfen zur Folge gehabt (E3, E16, E18). Weiterhin würden auch Kosmetikbetriebe medizinähnliche Dienstleistungen durchführen. Diese würden am Anfang der Corona-Krise so von der Politik aber nicht wahrgenommen und daher in der Gesetzgebung auch nicht beachtet worden (E22).²⁵

Nicht bis schwach betroffene Gewerke

Nachfolgend werden einige Beispiele für Gewerke genannt, die laut der Interviewten relativ schwache Auswirkungen durch die Corona-Krise erfahren haben.

Hier wären vor allem Bau- und Ausbaugewerke wie beispielsweise die SHK-Gewerke, Elektrotechniker, Dachdecker, Zimmerer, Metallbauer, Tischler, Maurer sowie Gerüstbauer zu nennen (E1, E6, E7, E11, E14, E15, E23). Dies läge zum einen an der weiterhin guten Auftragslage (E14, E22), welche wirtschaftliche Einbußen vermieden hätte. Zum anderen habe sich während der Corona-Krise der Konsum der privaten Haushalte – z.B. aufgrund von verschobenen Urlaubsreisen – verschoben, was zu mehr Bautätigkeiten und Renovierungsarbeiten geführt hätte. Von diesem Ausgabenanstieg bei privaten Haushalten hätten Gewerke wie Maler, Elektrotechniker und Fliesenleger profitiert (E3, E4, E5). Die gute Situation dieser Gewerke sei auch darauf zurückzuführen, dass sie als systemrelevant eingestuft wurden und, unter der Beachtung der geltenden Vorschriften, auch in der Pandemie stets weiterarbeiten konnten und nicht stillgelegt wurden (E8, E9, E19). Bei einzelnen Betrieben wäre es zu Quarantäne-Fällen oder nicht planbarem Betreuungsaufwand aufgrund von Kita-Schließungen gekommen, dies hätte aber nicht zur Schließung der Betriebe geführt (E4, E5). Bürokratische Anforderungen und Dokumentationsaufwand im Rahmen der Corona-Verordnungen hätten die täglichen Arbeitsabläufe durchaus negativ beeinflusst (E6, E7, E21). Insgesamt wären die genannten Gewerke aber im Rahmen der Corona-Verordnungen arbeitsfähig gewesen und Betriebe nur vereinzelt durch Quarantäne-Maßnahmen eingeschränkt (E8, E9, E19).

Corona-Politik

Die Interviews thematisierten die Reaktion der Politik auf die Corona-Krise und welcher Anpassungsbedarf in Zukunft von politischen Handlungsträgern gesehen wird. Die Interviewpartner äußerten, dass Entscheidungen für oder gegen Schließungen im Nachhinein einfach zu diskutieren seien, die entsprechenden Politiker aber unter Zeitdruck in der Verantwortung gewesen wären, Entscheidungen zu treffen (E2, E20). Aufgabe der Handwerksverbände sei es während der Corona-Krise gewesen, der Politik zu erklären, wie einzelne Gewerke arbeiten würden und welche Maßnahmen von Seiten der Politik aus sinnvoll seien.

Negative Konsequenz der Corona-Politik wären neue Dokumentationspflichten gewesen, sowohl bei stark als auch bei weniger stark betroffenen Gewerken (E13), die Verzögerung der Ausbildungen durch Unterrichtsausfall (E11, E13, E15) sowie die Schließung von Behörden, welche vor allem die Zahl der Kfz-Zulassungen zeitweise beeinflusst hätten (E8, E9, E11).

Als problematisch in Bezug auf die Corona-Maßnahmen werden außerdem die Abwälzung der Kontrollpflichten auf die Betriebe und die damit verbundenen negativen Auswirkungen erwähnt (WS11). Dies hätte die Kontrolle von Impfungen von Arbeitnehmern und die dazugehörige Durchführung von regelmäßigen Testungen im Rahmen der 3G-Maßnahmen beinhaltet (E10), aber auch eine Überarbeitung der Arbeitsstätten-Richtlinien zum Verhalten am Arbeitsplatz und dem Pausenraum (E21). Gerade regelmäßige Testungen hätten bei den Betrieben auch zu erheblichen Kosten geführt (E4, E5, E6, E7, E12). Weiterhin hätten Betriebe auch die Kosten für die Quarantäne von Mitarbeitern getragen; hier hätten die Betriebe die Gehälter der Mitarbeiter (selbstverständlich) weiterbezahlen müssen, obwohl der Umsatz hierfür gefehlt hätte (E4, E5). Unmittelbar verbunden mit den Testungen wäre auch ein hoher Dokumentationsaufwand entstanden (E6, E7, E12, E13, E21, WS11). Durch die Dokumentationspflicht sei viel produktive Arbeitszeit verloren gegangen (WS11, WS22). Ständige Testungen und Diskussionen um Impfungen hätten in Betrieben teilweise zu Streitereien in der Belegschaft bis hin zum Ausscheiden von Mitarbeitern geführt (E4, E5, E6, E7).

Die Haltung der Betriebe und die damit verbundenen Auswirkungen der Maßnahmen lassen sich in der folgenden Aussage zusammenfassen: „Jetzt die 3G-Regel zum Beispiel auf die Betriebe abzuwälzen, finde ich weniger zielführend, weil dort die Verantwortung der Politik auf die Betriebe runterdelegiert wird, mit allem

²⁵ Hierzu findet sich mehr im Absatz „Corona-Politik“.

Kosten- und allem Zeitaufwand. Also wenn man der Meinung ist, dass jeder, der den Betrieb betritt, der nicht geimpft oder genesen ist, getestet sein muss und das täglich, dann muss man auch für die entsprechende Infrastruktur sorgen. Da fühlen wir uns ein bisschen allein gelassen und ja, da wird uns was übergebürdet, wofür wir eigentlich keine Verantwortung tragen.“ (E10)

Laut Interviewbefragten hielte man sich im Handwerk an die geltenden Regeln, auch wenn diese mit Kosten und Dokumentationsaufwand verbunden seien. Jedoch sei in den Betrieben auch eine gewisse Müdigkeit festzustellen und diese würden auf ein Ende der Corona-Maßnahmen schauen (E6, E7, E16).

Weiterhin wurde von den Interviewpartnern die Informationspolitik und damit die Nachvollziehbarkeit der Maßnahmen in Teilen kritisiert. Beispielsweise hätten Fußballspiele stattfinden können, Weihnachtsmärkte jedoch nicht (E4, E5). Auch wurde das landeseigene Ampel-System kritisiert, das im November 2021 sehr kurzfristig verschärfte Corona-Regeln eingeführt hätte (Verschärfung bereits nach 3 statt vorher nach 7 Tagen „roter“ Inzidenzwerte), was die Planbarkeit für Betriebe und Bürger erschwert hätte (E12).

Verbesserungspotenziale und Bewertung der Corona-Hilfen

Je nach Gewerk wurden unterschiedliche Hilfsmaßnahmen beschlossen. Im Folgenden wird die Entwicklung einiger Maßnahmen und deren Probleme aus Sicht der Interviewten zusammengefasst.

Das Bäckerhandwerk wurde beispielsweise 2020 bei den Dezemberhilfen zuerst außen vorgelassen; hier hätte man der Politik von Seiten des Landesverbands die oben genannte Dreiteilung der Vertriebswege im Bäckerhandwerk erst erläutern und für eine Aufnahme in das Programm werben müssen (E2). Bei den Friseurinnen hingegen wären die Soforthilfen im Rahmen des ersten Lockdowns unkompliziert gewesen und sehr schnell ausgezahlt worden (E3). Problematisch wäre jedoch gewesen, dass das Geld der Soforthilfen später an Bedingungen geknüpft worden wäre und Friseurbetriebe aufgrund des Umsatzsprungs im Mai 2020 nach dem Ende des ersten Lockdowns diese Soforthilfen zurückzahlen mussten. Dies sei den Betrieben vorher nicht klar gewesen (E3, E15, E16, E17). Für Friseurbetriebe wäre dies problematisch gewesen, da Betriebe zwar in den Wochen des Lockdowns Kurzarbeit hatten anmelden können, viele jedoch, aufgrund der geringen Gehälter ihrer Mitarbeiter, diese Gehälter selbstständig aufgestockt hätten (E3, E18). Diese „Verluste“ hätten die Friseurbetriebe entsprechend nicht durch mehr Umsatz kompensieren können. Weiterhin wäre in den

Betrieben investiert worden, um die Hygiene-Vorschriften einzuhalten und beispielsweise Trennwände einzubauen. Diese Ausgaben hätten ebenfalls nicht mit den Soforthilfen verrechnet werden können.

Wie bereits oben erwähnt, entstanden Kosten bei Betrieben durch Quarantänefälle und die entsprechenden Lohnfortzahlungen. Bemängelt wird von den Interviewten, dass sich Betriebe diese Lohnfortzahlungen zwar erstatten lassen konnten, hier jedoch i) in Vorleistung gehen mussten und ii) die entsprechende Bürokratie und Dokumentationspflicht, gerade für kleine Unternehmen, nur schwer zu bewältigen gewesen sei (E21).

Hilfreich bei der Anpassung der Corona-Maßnahmen war für das Handwerk vor allem ein schneller Austausch mit der Landespolitik über die Landesinnungsverbände der Friseure und Kosmetiker (E13) oder den Landesinnungsverband des Bauhandwerks (E14). Neben einer schnellen Kommunikation mit der Landesregierung wünschen sich Vertreter des Handwerks für die Zukunft ein „besonnenes und begründetes Handeln“ von Seiten der Politik (E22).

Es gibt auch Lob für die KMU-Förderung während der Corona-Krise. So hätten sich Corona-Hilfen des Landes Mecklenburg-Vorpommern am KMU-Kriterium orientiert und kleine Betriebe hätten durch Brückenfinanzierungsinstrumente des Landes die Krise besser überstanden (E11). Diese Hilfsprogramme des Landes wären auch sehr schnell eingeführt (E15) worden.

4.3.4 Handwerksrelevante Trends in Mecklenburg-Vorpommern

Abb. 57 fasst die Trends/ Themen im Handwerk und deren Erwähnungen in den Interviews zusammen. In Klammern findet sich die Anzahl der Codierungen der einzelnen Themen. Daraus lässt sich schließen, wieviel die Interviewpartner jeweils über die einzelnen Themen gesprochen haben. Dieser Indikator kann einen guten Hinweis auf die allgemeine Relevanz der Themen liefern. Abb. 57 zeigt deutlich, dass die Interviewpartner das Thema Fachkräfte am häufigsten erwähnten, gefolgt von den Themen Digitalisierung, Klimaschutz und Energiewende, Lieferprobleme und Preissteigerungen, Bürokratie sowie Mindestlohn. Hierbei ist allerdings zu erwähnen, dass das Thema Bürokratie den Interviewten deutlich wichtiger war als die Zahl der Nennungen (48) suggeriert, da sich Aussagen über bürokratische Maßnahmen auch in anderen Themenfeldern wiederfinden. Besonders in den Workshops wurde von den hohen Belastungen durch Informations- (Statistik) und Dokumentationspflichten berichtet.

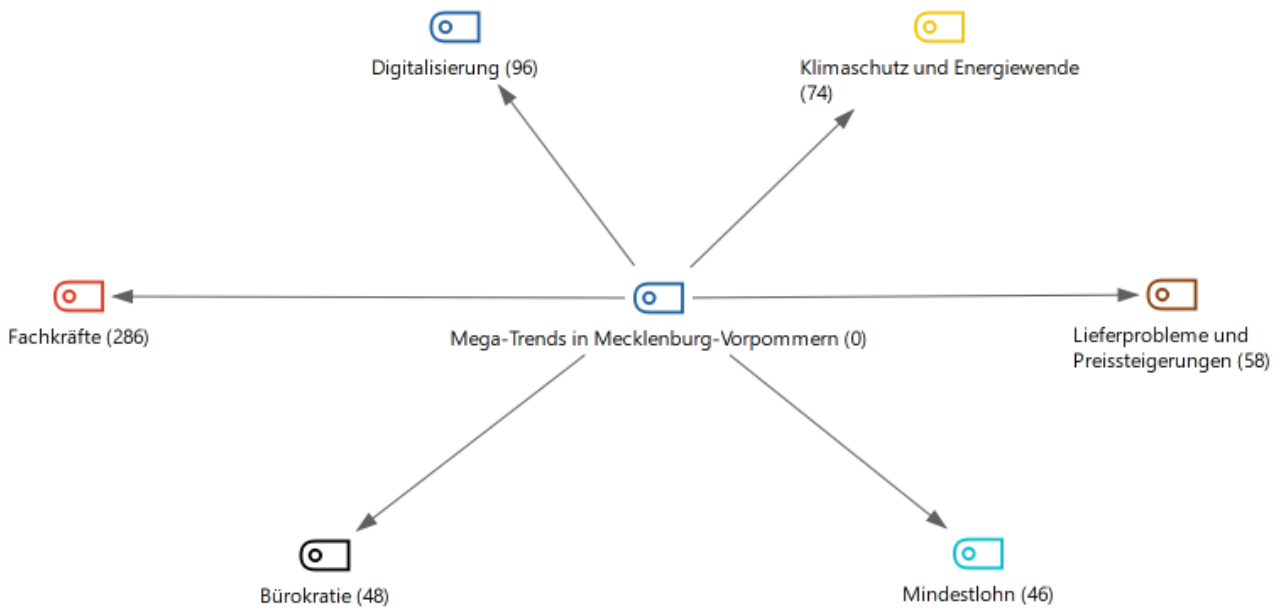


Abb. 57: Die handwerksrelevanten Trends, dargestellt mittels eines Code-Theorie-Modells

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Digitalisierung und Technologie

Das Thema Digitalisierung wurde von den Interviewten für das Handwerk als ein Trend mit großen Potenzialen genannt, vor allem da die Betriebe diesen am ehesten selbst gestalten können (WS21). Insgesamt herrscht eine positive Einschätzung vor, d.h. den

Betrieben wird zugetraut, dass sie die Digitalisierungspotenziale weitgehend selbstständig nutzen werden und dementsprechende Anpassungen vornehmen (WS12, WS22).

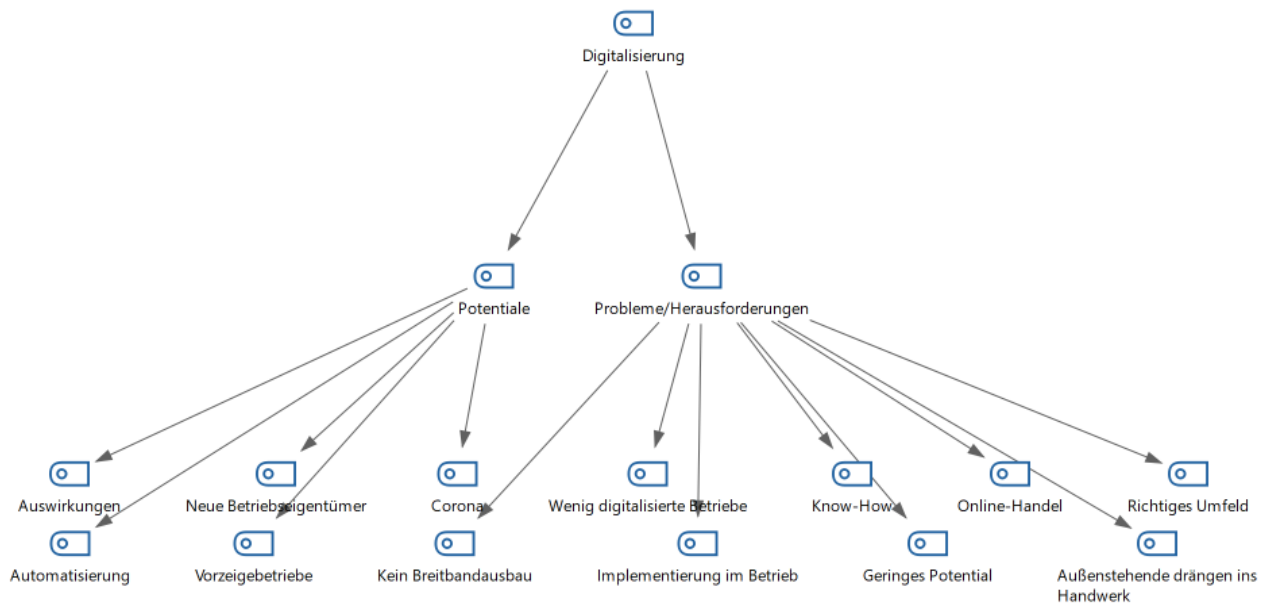


Abb. 58: Hierarchisches Code-Subcode-Modell zum Thema Digitalisierung

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Anmerkung: Die obere Abbildung zeigt die Analyse der Interviews zum handwerksrelevanten Trend Digitalisierung und die Themen der einzelnen Teilbereiche.

Im Folgenden werden zuerst Probleme und Herausforderungen genannt, um danach Potenziale für das Handwerk zu diskutieren.

Probleme und Herausforderungen im Bereich Digitalisierung

Die Probleme und Herausforderungen beim Thema Digitalisierung sind aus Sicht der Interviewten äußerst vielfältig, auch, da Handwerksbetriebe äußerst unterschiedlich aufgestellt sind und sie, je nach Größe und Geschäftsführung, unterschiedlich stark gewillt seien, zu digitalisieren (E13).

Nachfolgend werden Probleme und Hindernisse bei dem Thema Digitalisierung und Technologie beschrieben.

Kritisiert wird von den Interviewpartnern, dass von staatlicher Seite die Bereitstellung von entsprechender Infrastruktur zur Kommunikation, der Breitbandausbau, die Versorgung mit mobilem Internet sowie das Mobilfunknetz zu lange dauere (E3, E6, E7, E10, E14, E22). Für ein Flächenland sei es daher eine vergleichsweise schwierigere Situation, da die Höhe der Einwohnerzahl pro Quadratmeter nicht mit anderen Bundesländern vergleichbar sei. Mitgliedsbetriebe würden über Funklöcher klagen und mit Blick auf die Gleichheit der Lebensverhältnisse in Deutschland sollte eigentlich eine stabile Versorgung gegeben sein (E6, E7). Laut einem Interviewpartner gibt es, basierend auf einer vergangenen Umfrage, welche die Meldung von Funklöchern gesammelt habe, 17.000 Funklöcher in Mecklenburg-Vorpommern. Bis 2025 hätten 200 weitere Funkmasten zur besseren Versorgung aufgestellt werden sollen, allerdings wäre bisher nur für 60-70 der 200 benötigten Funkmasten eine Baugenehmigung erteilt worden (E10).²⁶ Die Versorgung mit digitaler Infrastruktur sei Aufgabe der Politik, für die Nutzung und Durchführung von Digitalisierungsvorhaben sei das Handwerk selbst kreativ genug:

„Digitalisierung kann ich Ihnen relativ schnell beantworten. Ich denke, dass die Industrie, und auch die Wirtschaft, das Handwerk insgesamt schon wissen, was wird man mit digitalem alles machen kann. Wir brauchen einfach eine gut ausgebaute digitale Breitbandinfrastruktur, die wir nach wie vor nicht haben.“ (E11)

Eine Grundvoraussetzung für das Gelingen von Digitalisierung sei daher die Schaffung einer digitalen Infrastruktur, welche von den Interviewpartnern mit Nachdruck gefordert wird. Problematisch wirke sich dies

auch auf die Durchführung von Versammlungen der Kammern und Innungen aus, da diese in Präsenz stattfinden müssten, weil Betriebe teilweise keinen ausreichenden Breitbandanschluss haben würden (E22).

Neben dem fehlenden Breitbandausbau berichten einzelne Interviewpartner auch von der Herausforderung, Handwerksbetriebe von der Digitalisierung überzeugen zu müssen. Teilweise würde Digitalisierung als etwas wahrgenommen, um das Betriebe in Zukunft zwar nicht herumkommen würden, trotzdem würde diese Entwicklung - gerade von älteren Betriebsinhabern - komplett abgelehnt. Ein weiterer Grund seien Zweifel bei den Betrieben, ob sich die Digitalisierung für sie lohne, da entsprechende Maßnahmen häufig größere Investitionen erforderten. Gerade ältere Betriebsinhaber sähen dann wenig Nutzen in solche Investitionen (E1, E15, E23). Im Handwerk würden aktuell vor allem große Betriebe digitalisieren (E13), ebenfalls bedingt durch die erforderlichen Investitionssummen. Für Mecklenburg-Vorpommern könne dies auf Grund der Kleinteiligkeit der Betriebsstrukturen besonders problematisch werden (E22). Es wurde allerdings auch mehrfach betont, dass geringe Investitionen in Digitalisierung durch ältere Betriebsinhaber durchaus rational sein könne und dass die Betriebe in der Regel selbst die besten Kenntnisse bzgl. ihres Digitalisierungsbedarfs hätten (WS12, WS22).

Unter Umständen könne es allerdings auch sinnvoll sein, anfängliche Unterstützungsmaßnahmen durchzuführen, denn teilweise fehle es den Betrieben an einer praktischen Übersicht, wie sie ihre Betriebe digitalisieren können würden: *„Ich glaube schon, dass viele Firmen bereit wären, sich dem zu öffnen. Aber da sind, wie soll ich sagen, die Herangehensweise ist halt auch so ein Problem. Wenn ich als Firma wirklich unkompliziert mir so einen Digitalisierungsberater holen könnte, wäre dann meine ganze Firma einmal analysiert und mir denn ein Konzept erläutert. [...] Die meisten Leute wissen überhaupt nicht, was das heißt ‚Digitalisierung‘. Und das ist auch nicht homogen.“ (E4)*

Handwerksbetriebe bräuchten daher bei Digitalisierungsvorhaben einen Überblick, welche Vorteile Digitalisierung habe und was praktisch schnell implementierbar sei. Helfen könnten Handwerksbetrieben hierbei die Digitalisierungsberater der Handwerkskammern.

Weitere Herausforderungen würden sich bei der Implementierung von Digitalisierung im Betrieb selbst

²⁶ <https://www.ostsee-zeitung.de/Nachrichten/MV-aktuell/Funkloecher-in-MV-Pegel-daempft-Hoffnungen-auf-schnellen-Bau-von-Masten> (Abruf am 20.06.2022).

ergeben. Beispielsweise müssten bei der Erstellung einer digitalen Baumappte Mitarbeiter entsprechend in die Nutzung von Software und digitalen Endgeräten eingeführt werden, um Prozesse digital abbilden zu können. Die Hemmschwelle sei teilweise groß bei Betrieben, zur Einführung eines papierlosen Büros sei Digitalisierung aber notwendig (E4, E5). Vereinzelt berichten Interviewpartner auch von Kündigungen von Mitarbeitern, beispielsweise im Zuge der Digitalisierung des Betriebs durch die Einführung eines neuen EDV-Systems zum Dokumentenmanagement (E15).

Wichtig ist den Interviewpartnern, dass das Handwerk bei dem Thema Digitalisierung nicht den Anschluss verliert. Handwerksbetriebe würden zur Unterstützung auch das richtige digitale Umfeld benötigen, z.B. in Form von Steuerbüros, Großhändlern, Bildungsverbänden und Kreishandwerkerschaften (E8, E9). Weitere Digitalisierungs-Beispiele umfassen von Seiten der Handwerksorganisationen die Einführung des digitalen Berichtshefts, wodurch Betrieben bei der Einrichtung entsprechender Schnittstellen geholfen würde (E15).

Eine Herausforderung sei außerdem, dass Handwerksbetriebe und ihre Mitarbeiter das entsprechende Know-how im Bereich Digitalisierung zur Maschinensteuerung aufbauen müssten. Das Personal müsse mit den Investitionen in Maschinen permanent geschult werden. Mitarbeiter müssten zunehmend in der Lage sein, Maschinen digital anzusteuern und mit einer Software überwachen zu können (E21). Problematisch sei für die Betriebe, dass Mitarbeiter zunehmend knapp würden und Weiterbildungen daher im Konflikt zur Abarbeitung von Aufträgen ständen (E21). Daher würden die Handwerkskammern in Mecklenburg-Vorpommern versuchen, digitale Schulungen in ihren Bildungszentren anzubieten (E22), um den Zeitaufwand zu minimieren. Alternativ würden Betriebe vermehrt Schulungen nutzen, die online stattfinden und das entsprechende Wissen, wenn möglich, vermitteln (E21). Wie im Kapitel „Mindestlohn“ beschrieben, sinke der Anreiz zur Weiterbildung auf Seiten der Mitarbeiter auch durch die vom Mindestlohn ausgelöste Lohnstauung. Wenn ein ungelernter Mitarbeiter nur geringfügig weniger verdiene als eine ausgebildete Fachkraft, sinke die Motivation, sich fortzubilden. Problematisch sei auch, dass nach Einschätzung von Experten die Preise für Software durch Leasing-Angebote sowie bei Hardware weiter steigen würden (WS21).

Ein Teil der Interviewpartner äußerte auch Bedenken, ob es große Digitalisierungspotenziale im Handwerk geben würde. Maschinen könnten die Flexibilität,

welche das Handwerk auszeichnet, nicht abbilden und eine Automatisierung im Handwerk habe daher Grenzen. Das Handwerk zeichne sich teilweise durch die Produktion mit Händen aus und der Einfluss von Digitalisierung sei begrenzt (E2). Andere weisen darauf hin, dass es Prozesse gibt, die im Handwerk digitalisiert werden könnten, diese Potenziale aber begrenzt seien:

„Auf der anderen Seite glaube ich persönlich, dass das eher für eine Tätigkeit im Handwerk spricht, weil Handwerk sicherlich auch Prozesse hat, die digitalisiert sind, ich sag jetzt mal Installateur- und Heizungsbauer, oder Elektroniker, Steuerung von Baustellen und so weiter und so weiter. Aber in der Summe muss es jemand machen. Es wird nicht irgendwie ein Programm oder ne App erledigen können, sondern es wird immer ein Mensch sein, der das tut. Deshalb glaube ich, sind die Arbeitsplätze in diesem Bereich sicher. Ob das den einzelnen Leuten schon so klar ist, weiß ich nicht, aber es wird ihnen zunehmend klarer werden“ (E15).

Eine letzte Herausforderung für das Handwerk seien vereinzelt Nichthandwerksfirmen, die mit neuen Geschäftsmodellen Kernbereiche des Handwerks besetzen würden. Ein Beispiel sei der Online-Handel im Bereich der Elektrotechniker, was Einzelhandels- und Fachgeschäften Schwierigkeiten bereite (E8, E9). Weiterhin stelle das Wachstum von digitalen Plattformen das Handwerk vor Herausforderungen, beispielsweise im Bereich der Augenoptiker oder Hörakustiker (E11, WS21).

Potenziale im Bereich Digitalisierung und Technologie

Neben den Herausforderungen bei der Digitalisierung eröffnen sich auch viele Potenziale für das Handwerk. Die Digitalisierung war bereits vor der Corona-Krise ein wichtiges Thema für das Handwerk (E22). Die Corona-Krise ist auch für Handwerksbetriebe ein Beschleuniger in diesem Zusammenhang, wobei eher große Handwerksbetriebe verstärkt digitalisieren (E13). Potenziale bei der Digitalisierung werden oft von neuen Geschäftsführern angestoßen und genutzt (E3, E8, E9, E13). Allgemein sei die Offenheit bei dem Thema Digitalisierung bei jüngeren Handwerkern größer. Dies lässt sich jedoch schlecht pauschalisieren und bedeute nicht, dass ältere Handwerksmeister ihren Betrieb nicht auch digitalisieren könnten (E13, WS21). Weiterhin bestehen im Handwerk vereinzelt digitale Vorzeige- oder Leuchtturmbetriebe (E1, E4, E5, E22). Diese Betriebe sind bei der Digitalisierung besonders fortgeschritten und nutzen Potenziale der Digitalisierung in vielen Unternehmensbereichen.

1. Digitalisierungspotenziale: Betriebsführung

Bei größeren Handwerksbetrieben sei die Dokumentation und Organisation der Produktion ohne Digitalisierung nicht mehr möglich bzw. man müsse eine große Anzahl an Mitarbeitern abstellen, was nicht mehr leistbar sei (E21). Digitale Schnittstellen zu Steuerberatern, Kunden und dem Großhandel (E1) sowie die Einführung eines papierlosen Büros (E4, E5, E20) würden die interne Organisation erleichtern. Schnittstellen zum Großhandel erlaubten Handwerkern, digitale Preise und Produkte abzufragen und zu bestellen (E8). Ein papierloses Büro umfasse die Digitalisierung von Geschäftsprozessen wie der Rechnungslegung, der Buchhaltung, dem Warenwirtschaftssystem sowie einer möglichen digitalen Zeiterfassung (E1, E4, E20, E23). Ein digitales Kassensystem ermögliche zusätzlich die digitale und fälschungssichere Dokumentation von Verkäufen und damit eine Erleichterung der Nachweise bei Kontroll- und Dokumentationspflichten (E2). In der Baubranche ließe sich durch die Digitalisierung eine Bauakte ebenfalls leichter und digital führen (E11). Auch digitale Lohnabrechnungen und Krankmeldungen würden im Handwerk zu Zeitersparnissen und Vereinfachungen führen (WS21).

Durch eine Digitalisierung des Betriebs würden auch die Anforderungen von Seiten der Finanzverwaltung hin zu einer digitalen Steuererklärung leichter zu bewältigen sein (E9). Gewerke, welche eine Verkaufs- oder Ladenfläche haben, Friseure beispielsweise, könnten für ihre Internetseite eine digitale Terminvergabe organisieren (E3, E18). Im Rahmen der Organisation mit Kunden ermögliche die Digitalisierung auch, vor Kontaktaufnahme des Kunden die wichtigsten Punkte eines Auftrags bereits vorliegen zu haben, bevor Betriebe mit dem Kunden Kontakt hätten. So könne ein Handwerksbetrieb sich die Anforderungen eines Auftrags vor einem Gespräch ansehen und müsse diese nicht telefonisch abfragen (E17).²⁷

Weiterhin würden Handwerksbetriebe digitale Werkzeuge verwenden, um unternehmensintern zu kommunizieren und Termine zu organisieren, die dann auch auf digitalen Endgeräten verfügbar seien (E8). Betriebe würden auch die Digitalisierung verwenden, um Dinge wie Zeichnungen oder 3D-Scans in digitaler Form an Externe zu verschicken (E6). Vereinzelt würden Handwerksbetriebe im Bereich des

Nahrungsmittel-Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern auch anfangen, ihre Produkte online zu verkaufen (E23).

Laut Interviewpartnern sei Digitalisierung aber nicht immer mit erhöhter Effizienz verbunden. Die Einführung einer digitalen Bauakte sei bspw. das Ergebnis immer höherer Erwartungen an Handwerksbetriebe bei der Dokumentation ihrer Arbeit, auch, um sich gegen Angriffe und falsche Beschuldigungen wehren zu können (E4, siehe Kapitel „Bürokratie“). Kritisiert bzw. angemerkt wird von einem Innungsmeister, dass Digitalisierung in Form eines papierlosen Büros durch das Einscannen von Belegen nur zu einer Verlagerung, nicht aber zur Einsparung von Arbeit führen könne (E20).

2. Digitalisierungspotenziale: handwerkliche Tätigkeit an sich

Potenziale in handwerklichen Tätigkeiten selbst würden beispielsweise auch die Digitalisierung von Bereichen wie der Produktion durch die digitale Steuerung von CNC-Maschinen sowie 3D-Druckern umfassen (E22). 3D-Drucker würden im Handwerk beispielsweise in der Zahntechnik in Verbindung mit CAD-Programmen zur Fertigung von Kronen eingesetzt (E10, E22). Drohnen ermöglichten Dachdeckern die Vermessung von Dächern, die Dokumentation von Sturmschäden und die Erstellung von Kostenangeboten für Dächer (E22, E23). Arbeitsaufträge könnten durch die Nutzung von digitalen Endgeräten vor Ort beim Kunden ausgelesen werden (E23). Bei Malern und Lackierern könnten Potenziale durch den Einsatz von Lasergeräten zur automatischen Vermessung von Räumen sowie zur Berechnung des Materialbedarfs geschaffen werden (E12, E15).

3. Digitalisierungspotenziale: Aus- und Weiterbildung

Die Digitalisierung würde auch den Austausch mit Externen wie beispielsweise Bewerbern während der Zeit der Corona-Krise über digitale Kommunikationsprogramme ermöglichen (E6). Auch Fortbildungen und Seminare fänden zunehmend digital statt (E18). Im Bereich der Ausbildung würden digitale Ausbildungshäfte (E20) und in Zusammenarbeit mit den Kammern in Mecklenburg-Vorpommern digitale Berufsausbildungsverträge von Seiten der Innungen eingeführt (E15).

²⁷ Dies wird durch die folgende Aussage veranschaulicht: „In so einem Kleinbetrieb ist es vielleicht nicht ganz so wichtig, aber wenn man einen Auftrag rein bekommt und der nicht gleich telefonisch bearbeitet werden muss, sondern er kann aufgespielt werden auf was weiß ich, auf den Drucker oder auf den Laptop, und man kann sich

den Auftrag dort angucken und kann hinterher mit den Kunden im Anschluss korrespondieren und sagen: „Hört mal zu, das und das ist super!“, als wenn man stundenlang Zeit vertrödelt, um die erste Kontaktaufnahme zu haben.“ (E17).

Fachkräfte

Der Themenbereich Fachkräfte stellt den in den Interviews am meisten besprochenen handwerksrelevanten Trend dar. Dieser untergliedert sich in die Probleme und Herausforderungen sowie Potenziale bei

der Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden sowie bei der Unternehmensnachfolge. Alle in den Interviews angesprochenen Aspekte des Themas Fachkräfte sind in Abb. 59 dargestellt.

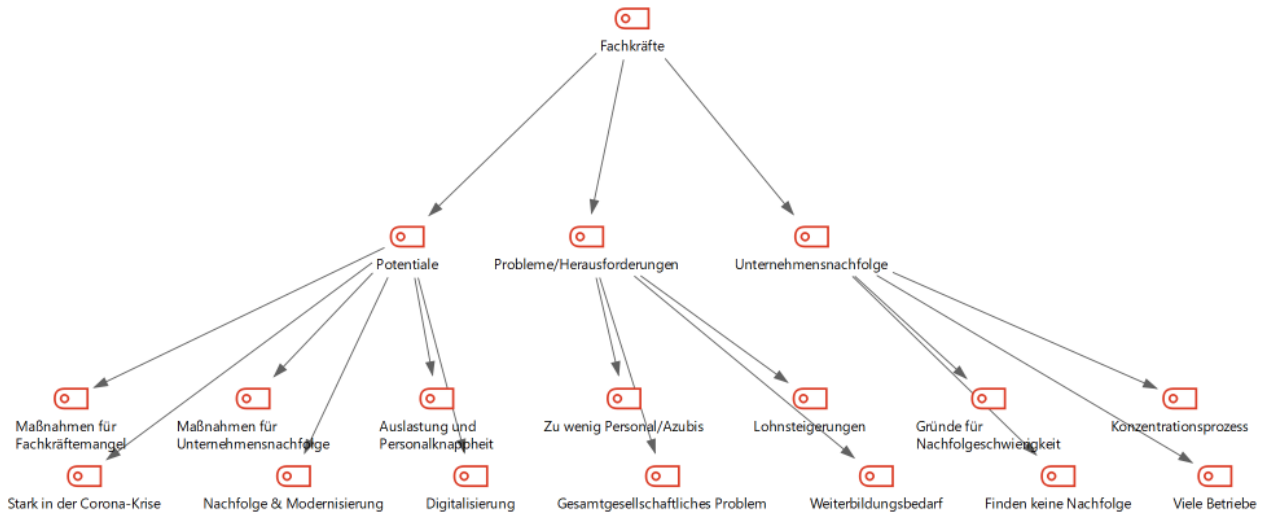


Abb. 59: Hierarchisches Code-Subcode-Modell zum Thema Fachkräfte

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Probleme und Herausforderungen bei der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung

Der aktuelle Fachkräftemangel wird von den Interviewpartnern als ein gesellschaftliches Problem beschrieben, welches auf den demografischen Wandel zurückzuführen sei (E2, E3, E5, E11, E13, E14, E18, E23, WS21). Dieser Trend sei nicht neu (E13), wobei es vor 20 Jahren noch mehr Bewerbungen als Ausbildungsplätze im Handwerk gegeben hätte (E12). Durch den Rückgang bei den Geburtenraten gäbe es aktuell zu wenige junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt (E2). Das Thema Fachkräfte und Nachwuchsgewinnung sei in allen Gewerken ein Thema (E3, E5, E18). Befürchtet wird, dass einzelne Handwerksbetriebe auf Grund eines Mangels an Fachkräften und Auszubildenden im nächsten Jahrzehnt schließen müssten (E3). Verstärkt wird dieses Problem durch die bevorstehende Verrentung der geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten fünf Jahren (E5, E12, E16, E18, siehe auch Bedarfsanalyse). Bei vielen kleineren Handwerksbetrieben seien die Mitarbeiter mit den Betriebsinhabern zusammen gealtert. Dies führe dazu, dass diese erfahrenen Fachkräfte in wenigen Jahren ebenfalls nicht mehr zur Verfügung stehen würden (E15, E20). Zusätzlich zum bestehenden Fachkräftemangel sei Mecklenburg-Vorpommern, noch mehr als andere Bundesländer im Osten, von einem Fachkräfteweggang nach der

Wendzeit betroffen. Diese Auswirkungen wirkten sich bis heute aus (E11). Im Zuge der Corona-Pandemie hätte das Handwerk zwar mehr Bewerbungen erhalten, es sei aber dennoch nicht möglich, alle Fachkräfte, welche demnächst in Rente gehen würden, durch Jüngere zu ersetzen (E14). Auch die Ausbildungszahlen im Handwerk wären in diesem Zeitraum gestiegen, da sich das Handwerk als relativ krisenfest bewährt hätte (E3, E23). Auch seien Studienabbrecher eine Quelle für Nachwuchskräfte im Handwerk (E3, WS21).

Die Fachkräftesituation unterscheide sich über die einzelnen Gewerke. Relativ einfach würden Gewerke wie Kfz, Tischler, Heizungsbauer, Metallbauer und Elektrotechnik noch Fachkräfte und Auszubildende rekrutieren (E8, E17, E19, E22, WS21). Dagegen hätten vor allem Fleischer, Friseure und Bäcker Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden (E17, E18). Bei Bäckern bestehe eine aktuelle Herausforderung in dem Mangel an Verkaufspersonal, weniger in der Produktion. Statt von einem Fachkräftemangel könne man hier von einem Arbeitskräftemangel sprechen. Der geschilderte Arbeitskräftemangel wäre im Kontext der Corona-Pandemie entstanden (E2). Dies führe bei Bäckereien dazu, dass sie tageweise nur noch halbtags öffnen könnten, da Personal für einzelne Filialen fehlen würde (E2).

Eine Herausforderung für das Handwerk sei, dass grundsätzlich alle Wirtschaftssubjekte auf dem gleichen Markt für Fach- und Nachwuchskräfte agieren. Durch den hohen Bedarf und den Rückgang von potenziellen Bewerbern sei es schwierig bis fast unmöglich, ausreichend Fachkräfte zu gewinnen (E11, E21). Grundsätzlich könnten Handwerksbetriebe Personal bestenfalls von anderen Betrieben, aus anderen Bundesländern oder von Leihfirmen abwerben. Bei Leihfirmen sei aber grundsätzlich das Problem, dass es sich dort fast ausschließlich um Hilfs- und nicht um ausgebildete Fachkräfte handelt (E21). In Mecklenburg-Vorpommern stehe das Handwerk beispielsweise besonders im Wettbewerb mit der Bundeswehr, Hochschulausbildungen, der Tourismuswirtschaft, der Gesundheitswirtschaft, hier vor allem den Krankenhäusern, sowie dem öffentlichen Dienst (E11, E13, E14, E23, WS11). Die genannten Konkurrenten im öffentlichen Sektor hätten durch ihre Zahlungsstärke häufig eine größere Anziehungskraft als das Handwerk, welches aktuell in MV bei der Bezahlung eher unter dem Bundesdurchschnitt liegt (E11, E19, E23). Auch würden diese Anbieter durch gezieltere Werbung Jugendliche eher erreichen als das Handwerk (WS11).

Grundsätzlich problematisch sei das fortwährende schlechte Image des Handwerks, das nach wie vor häufig in der Gesellschaft, bei Eltern und potenziellen Auszubildenden vorherrschen würde (WS11, WS12, WS21, WS22). Die Vorstellungen über den Wert des Handwerks würden dabei bereits in der Schule entstehen (WS21, WS22). Das Studium würde immer noch einer Ausbildung vorgezogen und Eltern motivierten ihre Kinder, nicht ins Handwerk zu gehen (E3, E22, E23). Vorgezogen würden weiterhin Berufe im Büro oder an Schreibtischen (E14). Dies liege auch am Image, dass das Handwerk schmutzig sei, eine geringe Bezahlung und schlechte Arbeitszeiten biete (E6, E13). Es herrsche der Eindruck vor, dass man sich im Handwerk die „Hände schmutzig [macht], [...] viel arbeiten [muss] und [...] zu wenig [verdient]“ (E3). Mittlerweile hätten sich die Berufsbilder im Handwerk in Teilen aber stark gewandelt (WS21). Ein Beispiel sei das Elektrohandwerk: *„der Elektriker von früher, der Schlitzte klopft, Durchbrüche stemmt und schmutzige dreckige Arbeit macht, schwere Kabeltrommel umher schleppt. Das ist so das Berufsbild was viele Eltern heute noch im Kopf haben. Das hindert uns daran, junge Leute und Nachwuchs zu gewinnen.“* (E8). Aktuelle Geschäfts- und Arbeitsfelder von Elektrotechnikern würden jedoch eher *„Solarstromanlagen, Batteriespeicher, Datennetzwerktechnik, in allen Gebäuden. Videosprechanlagen, Gebäudesystemtechnik, Steuerungsanlagen zur Energieeinsparung, Ladesäulen für*

Elektroautos“ umfassen (E8). Zusätzlich seien Elektrotechniker für die Installation der digitalen Infrastruktur zuständig. Mittlerweile würde man daher eher vom Handwerk der Elektro- und Informationstechnik sprechen (E8). Körperlich schwere und schmutzige Tätigkeiten würden zunehmend an Hilfskräfte ausgelagert werden (E8).

Kritik übten die Interviewpartner an der Politik. Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Ausbildung sei bisher nicht erreicht, in den Landeshalten würden Universitäten immer noch ein großes Budget im Vergleich zur beruflichen Bildung erhalten. Die Gleichstellung von akademischer und beruflicher Ausbildung ist ein zentrales Thema für das Handwerk (WS21). Hier fehle die Wertschätzung für handwerkliche Ausbildungsberufe (E11, WS11, WS21).

Da Mecklenburg-Vorpommern ein Flächenland ist, sei ein weiteres Problem die zunehmend geringer werdende Dichte an Berufsschulen, bedingt durch Schließungen in den vergangenen Jahren. Berufsschüler müssten dadurch immer weitere Wege auf sich nehmen. Bei Malern sei die Menge an Berufsschulstandorten beispielsweise von 6 auf 2 in Mecklenburg-Vorpommern zurückgegangen (E12). Dies führe dazu, dass berufliche Ausbildungen durch weite Fahrtwege zu Berufsschulen unattraktiver werden (E6, WS11). Vereinzelt würden Handwerksbetriebe ihre Auszubildenden sogar von den Berufsschulen abholen (E6).

Damit verbunden sei der Mangel an Berufsschullehrern (WS11, WS12, WS22). Schulträger für die Berufsschulen sind die Landkreise. In Mecklenburg-Vorpommern müssten Klassen 21 bis 25 Schüler pro Klasse haben, damit eine Stelle für einen Berufsschullehrer geschaffen wird (E20). In anderen Bundesländern sei dieser Schlüssel sehr viel niedriger, beispielsweise im Flächenland Sachsen bei 15 Schülern pro Klasse. Dies führe dazu, dass Standorte zusammengelegt und in Städten wie Greifswald, Wolgast, Wismar oder Rostock zentralisiert werden. Auszubildende müssten dadurch sehr hohe, unzumutbare Fahrtwege auf sich nehmen (E20, WS11).

Weiterhin würden eine schlechte schulische Qualifikation und eine geringere Ausbildungsbereitschaft wichtige Problemfelder bilden. Bei einem Teil der Schulabgänger beständen Bildungsdefizite, die eine Ausbildung im Handwerk erschweren (E17, E19, WS22). In diesem Zusammenhang müssten Fachverbände auch zunehmend dafür werben, dass Handwerksbetriebe, welche ausbilden könnten, auch Auszubildende nehmen (E19, E21, WS21). Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sei *„das größere Problem, das wir haben“* (E21, WS21). Dies liege auch daran, dass eine

Ausbildung einen Handwerksbetrieb bis zu 50.000 Euro koste und eine nicht unrealistische Gefahr bestehe, dass der Auszubildende nach der Beendigung seiner Ausbildung den Betrieb verlässt (E21, WS22, WS12).²⁸

Zuletzt wird bei Fachkräften und Auszubildenden ein Wertewandel festgestellt (WS21, WS12). Durch den zunehmenden Mangel an Fachkräften würden sich Nachwuchskräfte der hohen Nachfrage gegenüber ihrer Arbeitskraft bewusst sein. Themen wie „Work-Life-Balance“ oder eine „Vier-Tage-Woche“ würden dadurch wichtiger und häufiger gefordert. Auch ergäben sich höhere Lohnforderungen, welche häufig nicht zu den eigenen Fähigkeiten passen und daher nicht gerechtfertigt seien (E5).

Potenziale bei der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung

In diesem Abschnitt werden Potenziale für die Fachkräftegewinnung aufgezeigt. Dabei werden aktuelle und vielversprechende Maßnahmen für die Handwerksorganisation und Betriebe erläutert.

1. Imagepflege

Wie bereits erläutert, stellt das schlechte Image des Handwerks ein Kernproblem für die Fachkräftegewinnung dar. Diesem versucht man seit einigen Jahren mit einer Image-Kampagne des ZDH entgegenzuwirken (E12, E21, E23). Diese Image-Kampagne habe mittlerweile zu einer verstärkt positiven Wahrnehmung des Handwerks in der Gesellschaft beigetragen (E23). Ziel der Kampagnen von Verbandsseite ist es, das allgemeine Image des Handwerks zu verbessern, ein modernes Berufsbild nach außen zu vermitteln und junge Leute für das Handwerk zu motivieren (E21).

In der Zeit der Corona-Krise habe sich für das Handwerk eine deutliche Verbesserung des Images ergeben (E22, E23). So wird von einer Vielzahl der Interviewten die Einstufung der Systemrelevanz erwähnt, was die Stabilität der Arbeitsverhältnisse im Handwerk betone und letztlich attraktiver mache. Dies zeigte sich in Mecklenburg-Vorpommern vor allem in Abgrenzung zur Tourismusbranche oder zur Gastronomie (E14, E15). Weiterhin stellten die Interviewpartner einen erheblichen, wenn auch nicht ausreichenden Anstieg der Lehrlingszahlen fest (E11, E13, E15, E16, E20, E22). Zusätzlich zu dieser Verbesserung bei der Nachwuchssituation verzeichne das Handwerk eine enorme Auslastung (E1, E4, E12, E13, E15, E22, WS21). Ziel müsse

es sein, die Ausbildungsleistung in Zukunft weiter zu steigern (E15). Die Attraktivität des Handwerks und das zunehmend positive Image müsse von Seiten der Verbände und Handwerksbetriebe in den nächsten Jahren verstärkt in die Gesellschaft transportiert werden (E3, E22). Durch Werbematerialien, Werbefilme und Schulbesuche müssten die Vorteile an junge Leute herangetragen werden, um mehr Auszubildende für das Handwerk zu sichern (E5, E19, E22, WS21). Ein Beispiel sei der beschriebene Wandel im Berufsbild des Elektrotechnikers (E8). Weitere positive Aspekte der Arbeit im Handwerk seien eine sinnstiftende, kreative Tätigkeit, ein krisenfester Beruf mit flexiblen Arbeitszeiten und sehr gute wirtschaftliche Perspektiven (E22).

Auf dem Weg zu einer besseren Kommunikation, hätten während der Corona-Krise Handwerksverbände, Kreishandwerkerschaften oder Kammern bereits ihre Pressearbeit und Unterstützung bei der Suche nach Fachkräften intensiviert (E15, E22). Ein weiteres Beispiel sei die bundesweite Ausbildungs-Initiative für das SHK-Handwerk unter dem Motto „Schaffer-Helfer-Klimaretter“ (E5). Über Schulkontakte und -besuche müssten Handwerksorganisationen junge Menschen für das Handwerk begeistern, Berufsperspektiven vermitteln und bei Eltern für eine Ausbildung im Handwerk werben (E11, E15, E16, E22, WS21). Hier sei eine enge Zusammenarbeit zwischen Kammern, Kreishandwerkerschaften, Wirtschafts- und Bildungsministerien wichtig (E22). Ein wichtiges Instrument für Handwerksbetriebe sei auch das Angebot von Praktika (E6, E13). Denkbar wäre auch eine Verbindung von Berufsausbildung und Abitur, um Schülern mit Interesse an praxisorientierter Arbeit einen entsprechenden Bildungsweg zu bieten. Ein Beispiel aus Sachsen ist das Programm „Duale Berufsausbildung mit Abitur“ (WS21).²⁹

2. Handwerk als Thema in der Schulausbildung

Zusätzlich solle darüber nachgedacht werden, praxisrelevante Themen gemeinsam mit der Industrie wieder stärker im Schulunterricht zu verankern, um junge Menschen und ihre Eltern für das Handwerk zu gewinnen (E10, E13, E22, WS11, WS21). Um Schüler früher in Kontakt mit dem Handwerk zu bringen, sei auch die Einbindung des Handwerks in die Schulbildung wichtig (WS11). Hier wäre beispielsweise ein Schulfach „Handwerk & Industrie“ oder „praktische Arbeit“ (E10, E13, WS11), ein mögliches Schulpraktikum im Handwerk (E1), eine Vorstellung des Handwerks in Schulen oder ein „Praxislerntag“ denkbar (WS11, WS21). Auch

²⁸ Nur 40 % Auszubildenden verbleiben langfristig im Handwerk: Siehe Haverkamp & Gelzer (2016).

²⁹ <https://amt24.sachsen.de/zufi/leistungen/6000869> (Abruf am 20.06.2022).

wären berufsorientierte Fahrten von Schulklassen zu Betrieben, verbunden mit Betriebsbesichtigungen und Führungen, eine Möglichkeit, um Schülern das Handwerk näherzubringen (WS21). Allgemein müsse Schülern durch die vorher genannten Maßnahmen ein Karriereweg im Handwerk aufgezeigt werden (WS21). Dies könnte beispielsweise durch die Einrichtung einer Task-Force im Handwerk unterstützt werden, die Vorschläge sammelt, wie man Ausbildungsberufe positiver nach Außen kommunizieren könnte (WS21).

Weitere Möglichkeiten seien der Besuch von Berufsmessen durch Handwerksorganisationen (E15), Betriebe (E6) oder Schulen (WS21) sowie die Organisation einer eigenen Berufsmesse „Schaufenster ins Handwerk“ (E15). Bereits jetzt schon würden Anzeigen in Zeitungen oder auf Social Media gestellt (E13, E15). Neben den Social Media-Aktivitäten würden auch verschiedene Instrumente wie Podcasts vermehrt zur Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung genutzt (E15). Weiterhin würden Kreishandwerkerschaften und Kammern Handwerksbetriebe im Bereich Marketing und dadurch bei der Suche nach Auszubildenden unterstützen (E13). In einem konkreten Fall bedeutete dies, dass die Kreishandwerkerschaft einmal am Anfang des Jahres den Bedarf in Form von Praktikumsplätzen, Ausbildungsplätzen oder auch Mitarbeitergesuche aufnahm und online auf ihre Plattform stellte, um so Interessenten an Handwerksbetriebe zu vermitteln.

3. Berufsschulen

Wichtig sei auch die Stärkung der Berufsschulen sowie die Bekämpfung des Mangels an Berufsschullehrern und die damit verbundene geringe Dichte an Berufsschulen (E4, WS11, WS21). Attraktive Berufsschulen und Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk würden als ein Teil eines attraktiven Gesamtimages gesehen (WS11). Zusätzlich sei auch eine Stärkung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung und eine Entlastung der ausbildenden Betriebe notwendig (E4, E23, WS21). Die Grundausbildung müsse generell mehr gefördert bzw. ausbildende Betriebe entlastet werden (WS21). In Verbindung mit der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) der Ausbildungsbetriebe sei auch wichtig, dass nur ein Bruchteil der Handwerksbetriebe ausbilde und die Kosten der ÜLU steigen würden, was diese Ausbildungsbetriebe finanziell enorm belaste. Durch die Politik müssten hier Fördermöglichkeiten entwickelt werden, welche Ausbildungsbetriebe durch steigende ÜLU-Kosten nicht noch zusätzlich finanziell bestrafen (E23, WS11).

Eine weitere Möglichkeit zur Entlastung der ausbildenden Betriebe wäre eine Umlagen-Finanzierung der

ÜLU-Kosten auf alle Betriebe (WS21). Entsprechende Ausgleichskassen würde es in einzelnen Handwerkszweigen, wie den Baugewerken, schon geben (WS21). Ein solches Konstrukt müsste allerdings auf der Ebene der Gewerke freiwillig beschlossen werden, da es ansonsten rechtliche Hürden gäbe (WS21). Zusätzlich zur Entlastung bei den ÜLU-Kosten wäre es sinnvoll, wenn Betriebe (finanzielle) Anreize für Ausbildungstätigkeiten erhielten. Betriebe müssten für die Ausbildung bereits erfahrene Arbeitskräfte abstellen, was Zeit und Geld koste. Denkbar wären beispielsweise steuerliche Entlastungen für auszubildende Betriebe, geringere Sozialabgaben für Auszubildende oder Steuerfreibeträge für ausbildende Betriebe. Bei der Steuererklärung könnten Betriebe dann angeben, ob sie ausbilden oder nicht. Denkbar wäre auch eine Begünstigung bzw. positive Gewichtung von auszubildenden Betrieben bei öffentlichen Ausschreibungen (WS11). Allgemein würden Betriebe aber Entlastungen einer Förderung vorziehen, da diese unmittelbarer wirken und weniger Bürokratie bedeuten würden (WS11).

Da das Handwerk eine „Zubringer“-Funktion an Fachkräften für die Gesamtwirtschaft leiste, sei es wichtig, dass die Kosten der Ausbildung nicht allein beim Handwerk liegen (WS21, WS22). Im Rahmen der Ausbildungstätigkeit von Betrieben müssten in Zukunft auch Potenziale bei Handwerksbetrieben gehoben werden, welche länger nicht ausgebildet haben. Ein Landesinnungsverband hätte darum beispielsweise bereits einen Leitfaden für Handwerksbetriebe entworfen, welcher Handwerksbetriebe und Lehrlinge vom ersten Tag an durch die Ausbildung führen würde. Dies solle Handwerksbetriebe bei der Ausbildungstätigkeit motivieren und unterstützen sowie verhindern, dass die betriebliche Ausbildungstätigkeit noch weiter zurückgefahren wird (E21).

Im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung seien die Kammern mit ihrem Bildungs- und Technologiezentrum daran interessiert, bestmögliche Ausbildungsmöglichkeiten durch eine Einführung in modernste Technologien zu bieten. Um Auszubildenden und deren Betrieben Zugriff auf modernste Technologien zu bieten, plane die Handwerkskammer Schwerin beispielsweise im Rahmen der Strategie „Kammer 2030“ ein sogenanntes CraftLab, wodurch im hauseigenen Bildungszentrum ein Bereich mit einem Innovationsraum geschaffen werden soll. Hier würden Unternehmen und Auszubildende Zugriff auf einen 3D-Drucker und eine Drohne bekommen. Verschiedene Apps würden über die digitale Abbildung von Produktionsschritten informieren. Im ersten deutschland-

weiten CraftLab, sollen so die Themen Digitalisierung und Innovation greifbarer werden (E22, E23).

Im Koalitionsvertrag der neuen MV-Landesregierung (2021) bestände die Absicht, 1000 zusätzliche Stellen für Lehrer zu schaffen. Hiervon müsse man mindestens 100 Stellen für Berufsschullehrer vorsehen, um dem Lehrermangel im Bereich der beruflichen Bildung entgegenzuwirken (E10). Laut einer Modellrechnung der Kultusministerkonferenz im Jahr 2020 bewegt sich der jährliche Lehrereinstellungsbedarf von 2020 bis 2030 für berufliche Schulen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 70-110 Personen (Kultusministerkonferenz, 2020).

Aufgrund der Schlüsselzahl für die Schaffung von Stellen für Berufsschullehrer müssten Auszubildende, wie bereits oben beschrieben, weite Fahrtwege von bis zu 200 km auf sich nehmen (E20, WS21). Dies mache eine Ausbildung im Handwerk unattraktiver, was wiederum zu weniger Ausbildungen im Handwerk und weniger Berufsschullehrern führt. Hier hätten sich Vertreter des Handwerks lange für ein Azubi-Ticket engagiert (E10, E20, WS11). Das neu geschaffene Azubi-Ticket sei eine Hilfe für Auszubildende und müsse beibehalten werden, gerade für einkommensschwache Elternhäuser. Jedoch seien auf Grund der weiten Strecken und der schlechten öffentlichen Verkehrsverbindungen die positiven Effekte begrenzt. Gerade einkommensschwache Auszubildende könnten einen Internatsplatz an Berufsschulen zwar gut gebrauchen, aber häufig nicht zahlen (E20).

4. Finanzielle Anreize/ Gleichstellung akademische Bildung

Wichtig ist den Interviewpartnern die Gleichstellung von akademischer und beruflicher Ausbildung und damit einhergehend eine Wertschätzung des Handwerks (E11, E19, E21, E23, WS11, WS21). Die berufliche Ausbildung müsse durch den Staat der akademischen Ausbildung stärker, auch finanziell, gleichgestellt werden. Hier wäre eine Gegenüberstellung der öffentlichen Ausgaben pro Studierenden und Auszubildenden aufschlussreich, um eine finanzielle Gleichstellung zu erreichen (WS11, WS21). Weiterhin wird gefordert, einen Gleichstellungsbeauftragten zur Durchsetzung der Gleichstellung von akademischer und beruflicher Bildung einzustellen (WS11). Eine Möglichkeit zu einer weitreichenden, nicht nur rhetorischen Gleichstellung von akademischer und beruflicher Ausbildung wäre eine Befreiung der Auszubildenden von Sozialabgaben. Studenten müssten aktuell keine Sozialabgaben leisten, auch bei Erhalt von BAföG, und seien über ihre Familie krankenversichert. Auszubildende und Ausbildungsbetriebe müssten jedoch zu

gleichen Anteilen Sozialabgaben zahlen (E21). Sehr wichtig für das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern sei auch die Fortführung der Unterstützung des Handwerks durch Programme wie „Meister-Dank“ oder „Meister-Extra“. Dies sei ein wichtiger Schritt, um die Meisterausbildung im Land weiter voranzutreiben und Anreize für eine Ausbildung und Betriebsübernahme durch junge Menschen im Handwerk zu bieten (E10, E11, E22, E23).

Um das traditionelle Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern zukunftsfähig zu machen, wird von Interviewpartnern eine Ausbildungsförderung für die Gewerke Bootsbauer, Segelmacher oder Korbflechter vorgeschlagen. Handwerksbetriebe in diesen Gewerken könnten es sich mittlerweile kaum noch leisten, Lehrlinge auszubilden. Da diese Gewerke traditionell in Mecklenburg-Vorpommern verwurzelt seien und drohen, in den nächsten zehn Jahren zu Exoten zu werden, wäre es sinnvoll, wenn man Handwerksbetriebe von Seiten des Landes bei der Ausbildung finanziell, zumindest teilweise, unterstützt. Dies könnte über die Erstellung eines Gewerke-Katalogs geschehen, in welchen traditionelle und damit bei der Ausbildung förderfähige Gewerke aufgenommen würden (E22, E23).

5. Arbeitnehmerwanderung und Migration

Die Politik müsse durch eine kluge Ansiedlungspolitik dafür sorgen, dass Mecklenburg-Vorpommern als Standort für junge Menschen und Fachkräfte attraktiver wird (E20, E22). Das Land könne mit Vorteilen wie einer guten Verkehrsanbindung an Hamburg, vergleichsweise preiswerten Immobilien mit viel Fläche, einer annehmbaren Preisstruktur sowie einer attraktiven Umgebung für Familien werben. Ein Beispiel für vergangene Kampagnen sei die „Ein Land zum Leben“-Kampagne. Ein weiteres mögliches Potenzial für Fachkräfte im Handwerk sei die Einbindung von Migranten. Eine große Herausforderung hier sei, dass Migranten teilweise eine Grundausbildung fehle und es Sprachbarrieren gäbe (E5, E17, E22, WS21). Auch hier fehle Personal, um das Bildungsniveau zu erhöhen (WS21).

Unternehmensnachfolge

Probleme und Herausforderungen bei der Unternehmensnachfolge

Laut Interviewpartnern bestehe in Mecklenburg-Vorpommern grundsätzlich die Herausforderung, dass in den nächsten Jahren für viele Handwerksbetriebe ein Nachfolger gefunden werden müsse. Auch aktuell würden schon überproportional viele Betriebe übergeben (E22). In der Boom-Zeit nach der Wende hätte

es viele Handwerker gegeben, welche sich selbstständig gemacht hätten und jetzt nach 30 bis 35 Jahren Berufstätigkeit bald in Rente gehen würden (E1, E7, E10). Auch hätte sich in der Tradition der Übergabe viel geändert. So würde der Handwerksbetrieb nicht mehr oder nur noch teilweise in der Familie weitergeben (E10, E17, WS21). Entsprechend werde die Suche nach einem Nachfolger im Mitarbeiterkreis oder von außerhalb der eigenen Familie notwendig (E10). Wenn Betriebsübergaben innerhalb der Familie oder dem Mitarbeiterkreis nicht gelängen, drohe die Schließung des Handwerksbetriebs (E1).

Weiterhin bestände die Frage nach dem Anteil übergabefähiger Betriebe. Für eine erfolgreiche Unternehmensnachfolge sei wichtig, kontinuierlich zu investieren und den Betrieb zukunftsfähig zu machen (E19, E21). Gerade bei Kleinstbetrieben zeige sich häufig, dass Betriebsinhaber und Mitarbeiter fast ein Alter haben und sich gemeinsam auf die Rente zubewegten, was am Ende zur Abwicklung des Betriebs führe (E23). Teilweise scheiterten Betriebsübergaben auch an den zu hohen Preisvorstellungen der Betriebsinhaber. Dies sei auch darauf zurückzuführen, dass Betriebsinhaber zum einen wenig Altersvorsorge betrieben hätten, was sich nun in vergleichsweise hohen Preisvorstellungen niederschlagen würde. Gleichzeitig würden mittlerweile Mitarbeiter und nicht Stamm- und Wartungskunden über den Wert eines Handwerksbetriebs entscheiden (E1, E5). Insgesamt wird erwartet, dass aufgrund der Nachfolgerlücke ein zunehmender Konzentrationsprozess im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern entstehe (E22).

Für den grundsätzlichen Mangel an Betriebsnachfolgern wurde eine Vielzahl von Gründen genannt. Das Handwerk erfahre noch immer eine geringe Wertschätzung und die Akademisierung der Bildung hätte zu einem Mangel an Fachkräften und Betriebsnachfolgern beigetragen, auch verstärkt durch den Bologna-Prozess (E11, E19, E22, E23, WS11, WS21). Weiterhin hätte die Selbstständigkeit in wirtschaftlich schlechten Zeiten immer einen Aufschwung erfahren (E10). In der aktuell guten konjunkturellen Lage sei ein Arbeitnehmerverhältnis häufig sehr viel attraktiver als eine Betriebsführung oder -übernahme. Mit einem Arbeitnehmerverhältnis würden sich außerdem Dinge wie geregelte Arbeitszeiten, Urlaubstage und weniger Verantwortung verbinden (E10, E21). Zusätzlich würden hohe bürokratischen Belastungen den Übergang in die Selbstständigkeit, besonders bei kleinen Unternehmen, unattraktiv machen.

Eine Betriebsnachfolge beinhalte also eine große Gesamtverantwortung, was dafür Sorge, dass Betriebs-

übernahmen für Nachfolger weniger interessant würden (E2, E23, WS21). Handwerksbetriebe müssten nicht nur handwerklich, sondern auch betriebswirtschaftlich gut geführt werden (E2, E23), wobei die Komplexität deutlich zugenommen habe (E21). Betriebsinhaber müssten sich um alle bürokratischen Anforderungen, wie die Kommunikation mit dem Finanzamt, mit Verwaltungen, die Einhaltung von Auflagen, Qualitätsanforderungen und Arbeitsschutz kümmern (E2, E23; hierzu mehr im Kapitel „Bürokratie“). Mit der Übernahme eines Betriebs gingen Betriebsnachfolger daher auch, im Vergleich zu einem Angestelltenverhältnis, in Bezug auf möglicherweise unzureichende Erfüllung der komplexen bürokratischen Anforderungen ein sehr hohes persönliches Risiko ein (E14, E21). Betriebsnachfolger müssten daher viel Enthusiasmus aufbringen (E17) und auch Kompetenzen in der Kundenakquise, in der Kommunikation mit der Bank sowie der Finanzplanung und der Mitarbeiterführung vorweisen (E23). Problematisch sei auch, dass Betriebsnachfolger teilweise die fachliche, aber nicht die betriebswirtschaftliche Eignung mitbrächten (E19, E23). Diese Faktoren führten dazu, dass Betriebsnachfolgen im aktuellen Umfeld eher unattraktiv seien und auf absehbare Zeit blieben.

Potenziale bei der Unternehmensnachfolge

Allgemein beobachteten die Interviewpartner eine mit der Unternehmensnachfolge verbundene Modernisierung von Handwerksbetrieben (E2, E12). Bei dem Thema Digitalisierung seien junge Handwerker sehr viel motivierter (E2, E13, E21). Auch würden Betriebe mit Betriebsnachfolgern, im Gegensatz zu Handwerksbetrieben ohne Nachfolger, mehr in Maschinen und Energieeffizienzmaßnahmen investieren (E19, E21).

Maßnahmen und Empfehlungen

Wichtig für die Betriebsnachfolge im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern seien Betriebsberater, welche das Thema Betriebsnachfolge bearbeiten und Betriebe bei der Übergabe durch verschiedene Maßnahmen unterstützen würden (E4, E13, WS11). So würden z.B. Betriebsberater der Innungen Innungsbetriebe, welche bisher keinen Nachfolger haben, zu Möglichkeiten in Bezug auf Betriebsnachfolge beraten (E13). Die Betriebsberater der Handwerkskammern würden beispielsweise eine Datenbank mit übergabebereiten Betrieben führen (E22, E24, E25). Zusätzlich würden die Betriebsberater der Handwerkskammern Anzeigen in der Zeitschrift der Handwerkskammer sowie eine kammereigene Betriebsbörse anbieten, um Inhaber von Handwerksbetrieben und interessierte Betriebsnachfolger zusammenzuführen (E22, E24,

E25).³⁰ Hier wird auch von Landesseite ein Programm verfolgt, um die Herausforderungen bei der Betriebsberatung und Unternehmensnachfolge zu stemmen. Eine weitere, wichtige Maßnahme seien (Online-)Seminare zum Thema Betriebsnachfolge, welche regelmäßig von Innungsverbänden angeboten würden (E4).

Um Potenziale bei der Betriebsnachfolge zu heben, müsse auch in Zukunft die Meisterprämie weiter erhalten bleiben. Diese Sorge für eine Angleichung bei akademischer und beruflicher Bildung und senke die finanziellen Kosten, die für zukünftige Betriebsinhaber mit einer Meisterbildung und Betriebsübernahme verbunden sind (E11, E19, E21, E23, WS11).³¹ Hilfreich

zur Gewinnung von Betriebsnachfolgern wäre auch die bereits erwähnte Image-Kampagne des ZDH, welche auch in einzelnen Fachverbänden aufgenommen und mit eigenen Ideen umgesetzt würde (E12, E15).

Energiekosten, Energiewende und Klimaschutz

Klimaschutz und Energiewende sind aktuelle und relevante Trends sowie wichtige Themen der nahen Zukunft. Zunächst werden wieder handwerksrelevante Herausforderungen und Probleme dieser Trends besprochen, bevor die Potenziale für das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern aufgezeigt werden. Alle Unterthemen, welche im Zusammenhang mit diesem Trend genannt wurden, sind in Abb. 60 dargestellt.

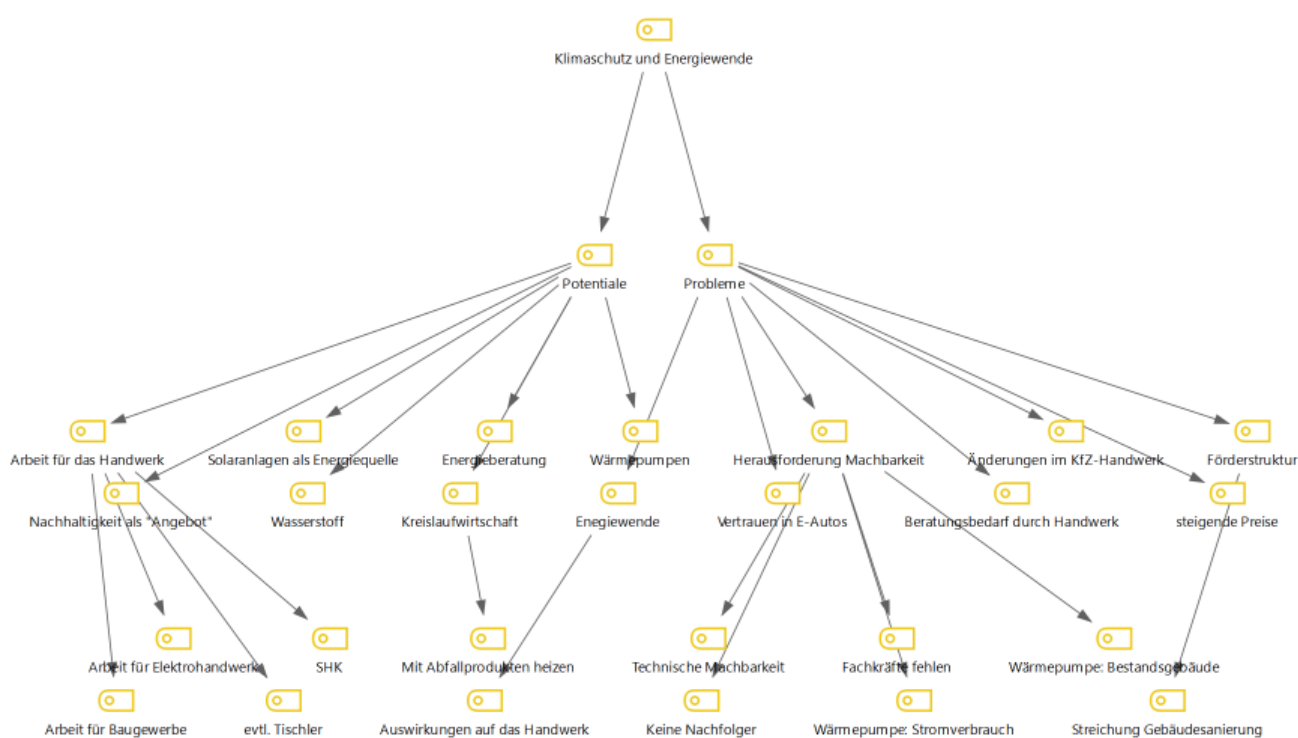


Abb. 60: Hierarchisches Code-Subcode-Modell des Themas Energiewende und Klimaschutz

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Probleme und Herausforderungen durch Energiewende und Klimaschutz

Das aktuell größte Problem für Handwerksbetriebe seien die hohen Energiekosten, wobei die Energieversorgung zu akzeptablen Preisen als eine elementare Rahmenbedingung beschrieben wird (E22). Die Energiekosten umfassten die Preise für Gas, Strom, aber auch Kraftstoffe wie Diesel und Benzin (E10). Das

Problem würde verschärft energieintensive Gewerke wie Bäcker, Fleischer, Tischler oder Metallbauer treffen (E2, E9, E10, E11, E13, E19, WS22). So führten die hohen Energiepreise zum Beispiel für Metallbauer in Mecklenburg-Vorpommern zu einem Wettbewerbsnachteil gegenüber der Konkurrenz aus Polen, die unter günstigeren Wettbewerbsbedingungen arbeiten könnten (E7). Entsprechend werden die Preissteigerungen als „Vollkatastrophe“ bezeichnet (E7, E17). Die

³⁰ <https://www.hwk-schwerin.de/artikel/betriebsuebernahme-19,112,147.html#NexxtChange> (Abruf am 20.06.2022)

³¹ Runst (2021) zeigt allerdings, dass die bayerische Meisterprämie keine positiven Auswirkungen auf die Ausbildungszahlen hatte.

CO₂-Steuer verteuere die Energiekosten zusätzlich. Deutschland habe die höchsten Energiepreise in Europa (E11). Teilweise würden Stromanbieter Handwerksbetrieben die Verträge kündigen, und Folgeangebote hätten dann sehr viel schlechtere Konditionen (E2).

Positiv komme den Handwerksbetrieben die Abschaffung der EEG-Umlage³² entgegen, welche ab dem Jahr 2023 aus dem Energie- und Klimafonds finanziert werde (E2) (BMWK, 2022). Die Streichung der KfW-Förderung zur energetischen Gebäudesanierung (Effizienzhäuser) zu Beginn des Jahres 2022 habe Vertrauen gekostet (E22). Das Handwerk verschließe sich keineswegs der Energiewende, es benötige aber faire Wettbewerbsbedingungen und finanzielle Förderungen (E6, E7). Da Mecklenburg-Vorpommern ein Flächenland ist, belasteten die hohen Kraftstoffpreise die Handwerksbetriebe zusätzlich (E18). Insgesamt seien „bezahlbare Energiepreise“ eine bundespolitische Forderung, bei welcher die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern nur mitwirken könne (E22).

Insgesamt beständen an der politisch vorgegebenen Energiewende erhebliche Zweifel, da dem Handwerk zur Umsetzung aktuell die Fachkräfte fehlten (E10). Als Herausforderungen werden der Aufwand für Sanierungen, das Dämmen von Häusern, die Schaffung einer digitalen und elektrischen Infrastruktur zum Laden von E-Autos sowie die Montage von Photovoltaik-Anlagen auf Dächern beschrieben (E10, E12, E22). Große Zweifel beständen ebenfalls bzgl. der Umsetzbarkeit von E-Mobilität, insbesondere in Bezug auf die Leistungsfähigkeit von E-Autos und den Anforderungen der Käuferschaft (E6, E16, E22). Verbunden mit der E-Mobilität seien Unsicherheiten für das Kfz-Handwerk durch einen geringeren Wartungsaufwand (E10, E16). Für all diese Bereiche sei ein leistungsfähiges Handwerk essentiell, was den bereits hohen Bedarf an Fachkräften im Handwerk noch einmal verstärke. Die Politik könne zwar entsprechende Beschlüsse erlassen, das Handwerk müsse aber zunächst ausbilden und genug Fachpersonal für die Forderungen der Politik finden. Entsprechend sei auch die Politik in der Pflicht, für Nachwuchs im Handwerk zu werben (E10).

Handwerker nehmen aufgrund des Beratungsbedarfs der Kunden durch die Energiewende im Bereich Elektro und SHK zunehmend die Rolle von Energieberatern ein (E5, E23). Dies wiederum führe bei Betrieben dazu, dass sie im Bereich Energieberatung Schulungen bräuchten (E23). In Verbindung mit der Energieberatung und der elektrischen Infrastruktur stehe

auch der zunehmende Einbau von Wärmepumpen durch das Elektrohandwerk (E5). Zum einen benötigten Wärmepumpen in Bestandsgebäuden relativ hohe Vorlauf-Temperaturen, wodurch die Heizkosten in Form von Stromkosten sehr hoch sein werden (E5). Zum anderen würden Wärmepumpen in Bestandsgebäuden eine hohe Geräusch-Entwicklung haben, was gerade im städtischen Bereich zu einer nicht überhörbaren Geräuschkulisse führe. Hier müssten für den Fall, dass man auch im städtischen Bereich vermehrt Wärmepumpen einbauen möchte, gesetzliche Vorgaben geändert werden, um juristischen Auseinandersetzungen vorzubeugen (E5). Wichtig sei auch für politische Entscheidungsträger, dass es bei einem vermehrten Stromverbrauch durch Wärmepumpen einen Zusammenschluss von Elektrohandwerk und Stadtwerken gäbe. Das Elektrohandwerk müsse den Einbau von Wärmepumpen über Jahre begleiten, um bei dem Endverbraucher die Einstellungen zu optimieren und so den richtigen Einsatz von Wärmepumpen garantieren zu können (E5).

Abschließend bestehe die Befürchtung, dass bei allgemeiner Inflation und steigenden Energiepreisen nicht mehr die Kaufkraft für neue Technologien - wie energiesparende Haustechnik oder Solaranlagen - aufgebracht werde. Folge wären geringere Investitionen in elementaren Bereichen der Energiewende (E23).

Potenziale durch Energiewende und Klimaschutz

Die Energiewende und der Klimaschutz würden für das Handwerk ein großes Potenzial bieten, da „*das Handwerk ja diese Energiewende machen muss*“ (E15). Zuallererst bedeuteten Investitionen in diesem Bereich Arbeit für das Handwerk im Bereich der Elektrotechnik (E1, E3, E5, E8, E10, E11, E13, E15, E20), den SHK-Gewerken (WS21), dem Baugewerbe (E12, E15, E22), für die Dachdecker (E15) sowie in Teilen für die Tischler (E21).

Entscheidend für das Thema Elektromobilität sei weiterhin die elektronische Infrastruktur in Form von Ladesäulen, welche aktuell noch in den Kinderschuhen stecke, da noch nicht genügend Standorte mit Ladesäulen existierten (E3). Das Thema Elektromobilität sei aber in den nächsten 10 Jahren der wichtigste Trend für das Elektrohandwerk (E5).

Potenziale würden sich auch in einem Brückenschlag zwischen den Gewerken SHK und Elektrotechnik bieten, da die technischen Neuerungen im Bereich Energiewende, insbesondere bei Wärmepumpen, enorm seien und ein großer Weiterbildungsbedarf bestünde.

³² Der Energie und Klimafond (EKF) speist sich aus den Erträgen durch den Verkauf von CO₂-Zertifikaten.

Auch habe sich im Berufsbild des Elektrotechnikers in den letzten 30 Jahren ein kompletter Wandel der Tätigkeiten vollzogen (E1, E8). Ergebnis der Diskussionen müsse sein, welches Gewerk für welche Tätigkeiten zuständig sein werde und wie eine möglichst gute Zusammenarbeit gelingen könne (E5).

Potenziale böten sich auch für das Handwerk im Bereich der Energieberatung, insbesondere beim Thema Wärmepumpen und Bestandsgebäude (E5). Hier sei Beratung von Seiten des Handwerks notwendig für beispielsweise den Austausch von Heizkörpern, Änderungen von Wärmeübertragungsflächen sowie Einstellungen bei der Vorlauf-Temperatur, um so sehr hohe Strom- und damit Heizkosten zu vermeiden (E5). Weiterhin gebe es aktuell viele Aufträge für die Installation von PV-Anlagen, welche durch Vorgaben in Form von Klimaschutz-Gesetzen noch zunehmen würden (E5). Auch in diesem Bereich sei aber das Problem für das Handwerk, dass es „*wahnsinnig viele Aufträge, aber [...] überhaupt keine Mitarbeiter [gibt]*“ (E5).

Im Bereich des Baugewerbes böten sich Potenziale im Bereich der Fassadendämmung. Hier bestehe ein sehr großer Markt, welcher sich im Hinblick auf Materialien weg von Polystyrol und hin zu Mineralwollen und Algen wandeln würde (E12). Allgemein treffe der Bereich nachhaltiger Baustoffe auf mehr Nachfrage (E22).

Für energieintensive Gewerke, wie z.B. das Tischlerhandwerk, ergäben sich Potenziale, im Zuge der Energiewende Kosteneinsparungen bei der Energienutzung zu realisieren. Dies könne durch Ansätze wie Solaranlagen und die Heizung von Werkstätten mit Spänen und Abfällen, welche zu Presskohle verarbeitet und anschließend verheizt werden, geschehen (E21). Die Verwendung von Solarenergie zur eigenen Produktion von Strom oder dem Beheizen von Werkstätten und Büros durch Wärmepumpentechnik würden im Moment noch Einzelprojekte darstellen, welche jedoch zunehmende Verbreitung fänden (E23).

Vereinzelt werden auch im Bereich Wasserstoff Potenziale beschrieben. So sei im Bereich Wasserstoff eine Kooperation aufgrund der kleinteiligen Betriebsstruktur des Handwerks mit größeren Energiekonzernen notwendig, welche Mecklenburg-Vorpommern als wichtigen Standort identifizieren und finanzieren müssten. Von Seiten der Handwerkskammern versuche man in Mecklenburg-Vorpommern Potenziale beim Thema Wasserstoff über eine Beteiligung am TBI, dem Technologie-Beratungs-Institut GmbH, zu erschließen (E11).

Insgesamt bilde das Handwerk den Flaschenhals bei der Umsetzung der Energiewende (WS21). Durch die

Energiewende entstünden neue Arbeitsfelder, welche Bereiche wie Wärmedämmung, Sanierungspflichten, höhere Energiestandards, PV-Anlagen, Erdwärme oder Elektromobilität umfassen würden (E1, E11, E13). Das Handwerk profitiere also enorm von Veränderungen im Bereich der Energieeffizienz (E11). Förderlich von Seiten der Politik wären an dieser Stelle Austauschprogramme von Thermen und Heizkörpern, beispielsweise in Form einer Abwrackprämie (E11). Ein Positiv-Beispiel politischer Maßnahmen sei die Förderung von Wall-Boxen gewesen, welche unbürokratisch und schnell beantragt werden konnte (WS11).

Wichtig für die technologische Zukunftsfähigkeit und den Technologietransfer wäre weiterhin die Schaffung eines Kompetenzzentrums für Gebäudetechnik & Energiewende. Dieses sollte bei den Fachverbänden angesiedelt werden und gewerkeübergreifend die Integration von Themen wie PV-Anlagen, Energieeffizienz, Elektromobilität und Wärmepumpen behandeln (WS11).

Bei der Förderung von PV-Anlagen wird weiterhin vorgeschlagen, PV-Anlagen zuerst auf bestehende Dachflächen zu bauen und Dachflächen einen Vorzug bei der Förderung vor Freiflächen zu geben. In Mecklenburg-Vorpommern seien bisher sehr wenig PV-Anlagen auf Dächer verbaut worden. Notwendig wäre für den vermehrten Ausbau auf Dachflächen auch eine Reform des Baurechts und des Baugesetzbuches (WS11).

Aufgrund der aktuell stark steigenden Materialpreise wird außerdem der verstärkte Einsatz von Stoff-/Materialpreisgleitklauseln bei öffentlichen Aufträgen gefordert, welcher mit einem Minimum an Bürokratieaufwand verbunden ist. Zukünftige Preisentwicklungen würden sich immer schwieriger abschätzen lassen, und so könnten Handwerksbetriebe Verluste bei öffentlichen Aufträgen durch steigende Preise besser kompensieren (WS11, WS21).

Bürokratie

Der Trend zu immer mehr Auflagen und bürokratischen Anforderungen ist nicht neu und belastet Handwerksunternehmen laut den Interviewpartnern in besonderem Maße. Betriebe würden hier stark von einer Entlastung profitieren. Die folgenden beiden Abschnitte beschreiben die von den Interviewpartnern geschilderten Probleme und Herausforderungen sowie mögliche Potenziale bei dem Thema Bürokratieabbau. Der handwerksrelevante Trend Bürokratie umfasst sehr unterschiedliche Teilbereiche, welche in Abb. 61 zusammengefasst werden.

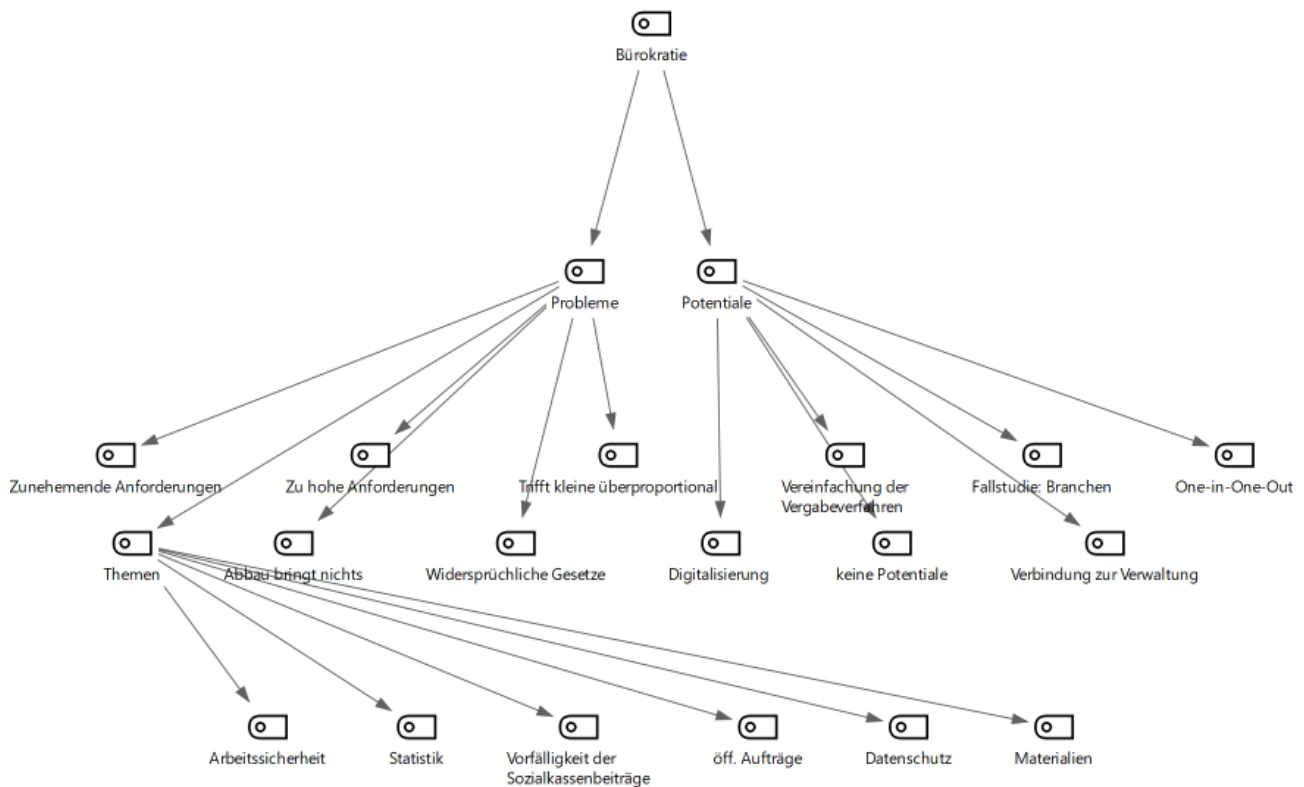


Abb. 61: Hierarchisches Code-Subcode-Modell des Themas Bürokratie

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Probleme und Herausforderungen durch Bürokratie

Bürokratie wird von den Interviewpartnern als eine große Herausforderung für bestehende Betriebe sowie Betriebsnachfolger beschrieben (E2, E20, E22, WS22). Die aktuellen bürokratischen Anforderungen würden in die betriebswirtschaftliche Entscheidung vieler Fachkräfte eingehen, ob sie Arbeitnehmer bleiben oder als Unternehmer Verantwortung übernehmen wollen würden. Laut Interviewpartnern würden die bürokratischen Regeln stetig zunehmen (E2). Die Anforderungen durch Bürokratie würden zunehmend zu einer unüberschaubaren Aufgabe, da Anforderungen von Einrichtungen wie Berufsgenossenschaften, Finanzbehörden oder Ordnungsämtern das tägliche Geschäft von Handwerksbetrieben belasteten und von der wertschöpfenden Tätigkeit ablenkten (E2, E15). Bürokratische Anforderungen zu öffentlichen Vergabeverfahren oder zu Statistik- und Dokumentationspflichten, z.B. der Arbeitsschutzmaßnahmen in der Firma bzw. auf den Baustellen, der Qualitätskontrolle, dem Daten- oder dem Verbraucherschutz nehmen ständig zu (E2, E4, E11, E14, E18, E21, E22, WS11, WS21).

Die Zunahme der bürokratischen Belastung sei durch sehr viele kleinteilige Maßnahmen gekennzeichnet, beispielsweise durch Corona-Verordnungen und die damit einhergehende 3G-Verordnung und Testpflichten (E12, E22), bei Bäckern durch die Bonpflicht (E3, E24), im Bau beispielsweise durch Dokumentationspflichten für jedes einzelne Fenster, ISO-Zertifizierungen, Verfahren zur Kassenführung oder im Gesundheitsgewerbe durch die Medizinprodukteverordnung (WS22). Inhaber von Handwerksbetrieben hätten dadurch immer weniger Zeit für Besuche auf der Baustelle, bei Kunden oder für die Akquise (E3, E4, E15, WS12, WS22). Auch durch die Digitalisierung habe sich an der Erfüllung von zeitintensiver Bürokratie wenig geändert (E15). Weiterhin würden bürokratische Auflagen, welche kleine Betriebe genauso wie große Betriebe gleichermaßen erfüllen müssten, die kleinen Betriebe überproportional stark belasten (E22).

Laut Interviewpartnern wäre den Handwerksbetrieben sehr geholfen, wenn bürokratische Hemmnisse auf ihre Notwendigkeit geprüft und abgeschafft bzw. abgebaut werden würden (E15, E22). Es wird aber auch die Auffassung geschildert, dass es bisher der Politik nicht gelungen sei, im Bereich Bürokratie für

Entlastung zu sorgen, sondern die Menge an Vorgaben und Ansprüchen stetig zunähme. Eine Zunahme an Anforderungen drohe Inhaber von Handwerksbetrieben zu überlasten (E15, E16, E23). Ein Kreishandwerksmeister berichtet beispielsweise von 17 statistischen Anforderungen, welche er monatlich ausfüllen müsse (E20).

Handwerksbetriebe hätten bei dem Thema Bürokratie, auch durch Bürokratieabbaugesetze, noch nie eine Entlastung erlebt (E2, E10, E20, WS22) und „erzählen jetzt 30 Jahre dasselbe“ (E14). Beim Thema Bürokratie lässt sich die allgemeine Stimmung der Interviewteilnehmenden aus dem Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern durch das folgende Zitat zusammenfassen: „für bürokratische Themen [...] ist auch wenig Zeit in den Betrieben und deswegen ist es ein ganz dringendes Anliegen des Handwerks eben bürokratische Hürden abzubauen. Es gibt über unseren Zentralverband auch einen Forderungskatalog, der aufgestellt worden ist.“ (E22).

Das Handwerk müsse hier über seine Verbände, wie beispielsweise den ZDH, noch mehr Druck auf die Politik ausüben (E14). Auf den detaillierten Forderungskatalog des ZDH wird an dieser Stelle nicht weiter eingegangen. Dieser enthält zahlreiche Vorschläge für Maßnahmen zum Bürokratieabbau. Verbandsvertreter und interessierte Entscheider aus der Politik finden den Forderungskatalog des ZDH unter dem folgenden Link: <https://www.zdh.de/ueber-uns/fachbereich-organisation-und-recht/buerokratie-und-ueberregulierung>. Zudem wird auf den Bürokratie-Radar des DIHK und eine entsprechende Liste an TOP-Forderungen verwiesen, dessen Umsetzung auch das Handwerk entlasten würde (WS11). Die entsprechende Liste kann hier eingesehen werden: <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/4680666/e52c787d7e5e8fbd41bbce0f9b62ec83/dihk-top-forderungen-buerokratieabbau-data.pdf>.

Weiterhin wird angemerkt, dass Förderprogramme von hohen bürokratischen Belastungen begleitet seien (bspw. De-minimis-Beihilfen) insbesondere wenn mehrere Rechnungshöfe (Land, Bund) beteiligt seien (WS22). Die Beantragung sei zu aufwendig und die Dokumentationspflichten zu hoch. Insgesamt wird mehrfach ausgedrückt, dass die Förderung „an der Realität vorbeigehe“ und dementsprechend kaum genutzt würde (WS22).

Potenziale durch Bürokratieabbau

Zu der Frage nach Potenzialen äußerte ein Interviewpartner: „in der Bürokratie liegen auch keine

Potenziale. Also, da liegt kein Potenzial, da liegen eigentlich nur Probleme.“ (E22) Die Interviewpartner zeigen sich insgesamt bei dem Thema Bürokratieabbau aus Erfahrung skeptisch (E2). Dennoch formulierten sie Vorschläge zum Bürokratieabbau, welche im folgenden Absatz vorgestellt werden.

Ein erster Ansatz sei die Einführung der „One In, One Out-Regel“ oder „Bürokratiebremse“ (Bundesregierung, 2017) und deren konkrete Einhaltung im Einzelfall. Dies bedeute, dass mit der Einführung einer neuen bürokratischen Anforderung oder Vorschrift im gleichen Schritt eine bestehende Vorschrift entfallende (E22). Allerdings sei es durch diese Regelung in den letzten 5 Jahren nicht zu merklichen Aufwandseinsparungen gekommen. Ein Problem in diesem Zusammenhang sei das Fehlen der „One In, One Out-Regel“ auf EU-Ebene.

Eine weitere Forderung sei die Vereinfachung und Beschleunigung von Vergabeverfahren, insbesondere für das Bauhandwerk (E14, E24, WS11). Diese seien aktuell sehr langwierig und würden zwischen mehreren Monaten bis zu einem Jahr dauern (E6, E7, E24). Ziel einer Entbürokratisierung müsse die Vereinfachung von Vergabeprozessen und die Beschleunigung der Vergabe von Baugenehmigungen sein. Besonders die Nachweispflichten und die Vergabebedingungen seien kompliziert. Eine Verschlinkung wäre beispielsweise in Form einer kooperativen Überarbeitung durch Juristen und Praktiker denkbar (WS11). Baugenehmigungen, welche ein Jahr oder länger benötigten, seien inakzeptabel (E14). Bauämter müssten in die Lage versetzt werden, Baugenehmigungen zeitnah umzusetzen (E12). Erreicht werden könnte dies unter anderem durch eine Übertragung von Entscheidungsgewalt auf die unteren Ebenen der Verwaltung, um diesen nicht die Möglichkeit einzuräumen, bei jeder Entscheidung die Verantwortung mit Verweis auf höhere Ebenen von sich zu weisen. Weiterhin denkbar wäre die pauschale Erteilung einer Baugenehmigung nach 3 Monaten, sollte bis zu diesem Zeitpunkt kein Widerspruch eingehen, wodurch mehr Druck bei der Vergabe von Baugenehmigungen erzeugt werde (E14). Als Baufirma sei man ohnehin nach der Vergabe der Baugenehmigung in der Verantwortung. Daher könne man Baugenehmigungen und damit die Verantwortung für Bauvorhaben auch schneller an Bauausführende übertragen. Mögliche negative Nebeneffekte einer solchen Politik seien jedoch, dass eine Vielzahl kleiner Anträge gestellt werden könnte, um ein größeres Projekt innerhalb der drei Monate genehmigt zu bekommen. Durch eine gestiegene Anzahl an Anträgen würden Bauämter dann mehr Personal zur Bearbeitung von Anträgen fordern (E16).

Denkbar wäre auch die Einführung eines „Schweizer Vergabemodells“ für öffentliche Aufträge. Hierbei würden automatisch das preisgünstigste sowie teuerste Angebot ausgeschlossen, sodass qualitativ bessere Angebote ein größeres Gewicht bekommen und „Dumping-Angebote“ ausgeschlossen würden. Bei „Dumping-Angeboten“ würden sonst häufig über Nachträge später höhere Kosten durchgesetzt werden (WS11, WS21). Eine weitere Möglichkeit der Vereinfachung bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen sei die Möglichkeit, dass Betriebe lediglich ein Gesamtangebot mit Preis abzugeben bräuchten. Dadurch würde man sich im Voraus bürokratischen Aufwand bei der Erstellung und Erläuterung von vielen einzelnen Kostenstellen sparen (WS21). Potenzial im Zusammenhang mit vereinfachten öffentlichen Aufträgen wird auch in der Digitalisierung gesehen. Aktuell sei jedoch das Problem, dass es immer neue digitale Plattformen im Bereich öffentlicher Aufträge gebe und jede Gemeinde ihre eigenen Programme bzw. Portale habe. Es sei wichtig, dass hier einheitliche Plattformen und Schnittstellen geschaffen werden, wo Betriebe dann einmalig ihre Daten hinterlegen könnten (WS21).

Im Zuge der Energiewende sei zudem eine Verschlankeung beim Umwelt- sowie dem Bestandsschutzrecht wichtig. Diese müssten grundlegend überarbeitet und unnötige Hürden abgebaut werden (WS11). Ebenfalls wichtig sei eine Überarbeitung des Arbeitsrechts für eine flexiblere Gestaltung von Arbeitszeiten. Die Verantwortung für die Gestaltung von Arbeitszeiten müsse bei Betrieben und ihren Arbeitnehmern liegen. Beispielsweise würden Arbeitnehmer einiger Betriebe teilweise gerne am Anfang der Woche mehr arbeiten, um dann am Ende der Woche einen Tag nicht zu arbeiten. Dies wäre unter dem aktuell gültigen Arbeitsrecht nur mit hohem Bürokratieaufwand und daher schwer regelbar, gerade für kleinere Betriebe (WS11).

Ein Teil der Interviewpartner sieht in der Digitalisierung eine Möglichkeit, um die zunehmenden Anforderungen an Betriebe durch standardisierte Prozesse und mehr Automatisierung einfacher zu gestalten (E5, E16). So sei die Einrichtung einer zentralen Plattform für Antragstellung und statistische Auskunftspflichten

denkbar, bei welcher alle bisherigen Unternehmenskennzahlen hinterlegt wären. So würden Betriebe Zeit bei Förderanträgen oder Auskunftspflichten sparen (E24). Eine weitere Forderung wäre eine finanzielle Aufwandsentschädigung für solche Arbeit, welche durch statistische Auskunftspflichten entstehe (WS11).

Ein weiterer Vorschlag ist die Durchführung von branchenbezogenen Fallstudien. In solchen Fallstudien sollte man sich, bezogen auf konkrete Gewerke, anschauen, was die bestehenden Anforderungen an Betrieben seien. Entlang dieser Liste von Anforderungen würde dann aufgelistet, wer diese Anforderungen an die Gewerke stellt; spezifischer: Berufsgenossenschaften, das Land, nachgeordnete Dienstbehörden, der Bund. Auf diese Weise könne auch ermittelt werden, welche Anforderungen Handwerksbetriebe konkret am meisten belasteten. Ein solcher Ansatz könne zu besseren Lösungen im Bereich des Bürokratieabbaus beitragen, da so beim Abbau von Bürokratie konkrete Ziele genau definiert würden (E11, E12). Bisherige Bürokratieentlastungsgesetze hätten nicht zur Entlastung von Betrieben beigetragen (E11).

Eine letzte Forderung, um Handwerksbetriebe von unnötigem Arbeitsaufwand zu entlasten, sei die Abschaffung der Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge. Durch diese würden Betriebe veranlasst, die entsprechenden Beträge zweimal zu melden, einmal zur Monatsmitte und dann zum Monatsende. Hierdurch entstehe bei den Betrieben ein zusätzlicher, unnötiger bürokratischer Aufwand. Um Handwerksbetriebe zu entlasten, wird vorgeschlagen zur Regelung zurückkehren, welche vor der Änderung im Jahr 2005 galt (E21, WS22).

Mindestlohn

Neben den im Leitfaden definierten handwerksrelevanten Trends hat sich der Mindestlohn als weiteres wichtiges Thema in den Interviews ergeben. Abb. 62 fasst die häufig angesprochenen Facetten dieses Themas grafisch zusammen.

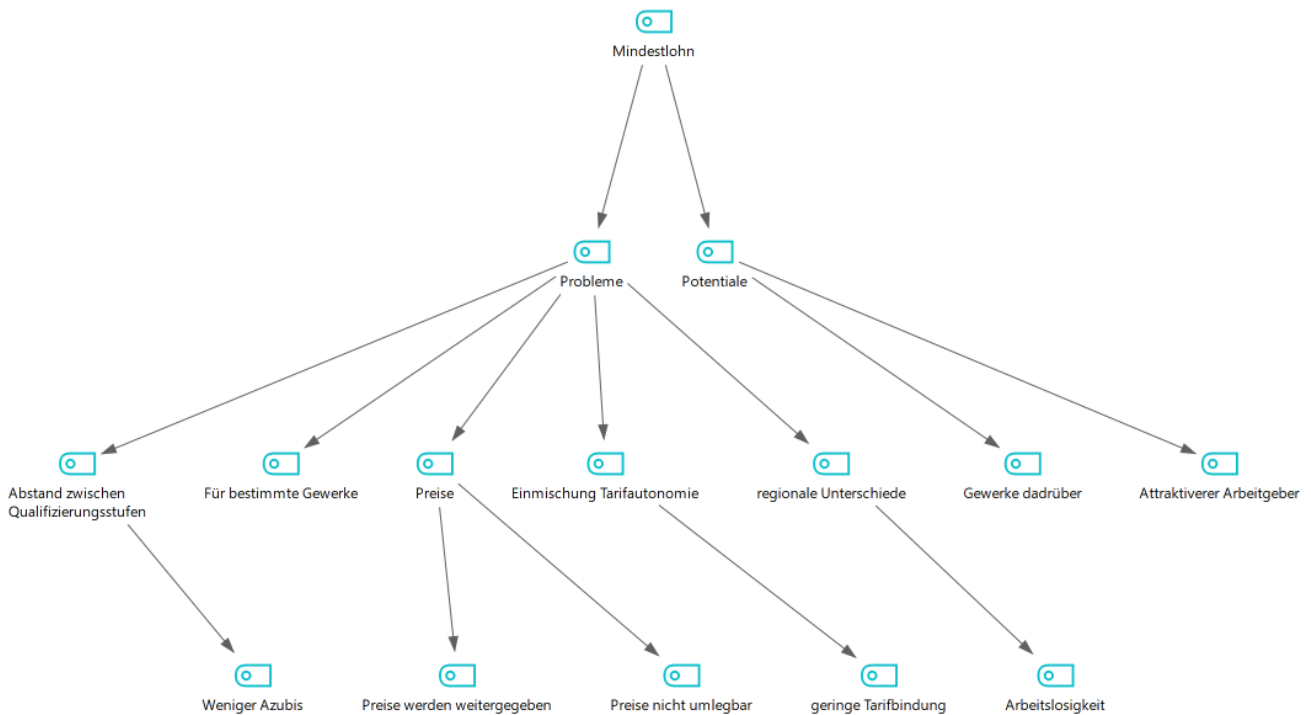


Abb. 62: Hierarchisches Code-Subcode-Modell des Themas Mindestlohn

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Probleme und Herausforderungen der geplanten Mindestlohnerhöhung

Die geplante Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro wird für einen Teil der in Mecklenburg-Vorpommern ansässigen Betriebe als Problem gesehen. Insbesondere betreffe dies die Gewerke Friseur, Kosmetiker, Schneider und Bäcker (E3, E16). Andere Gewerke seien tariflich bereits höher eingestuft und würden daher eine geringere Kostensteigerung durch Lohnerhöhungen erfahren. Beispiele hierfür seien Elektrotechniker, Handwerksbetriebe der Baubranche, Tischler oder Stahl- und Metallbauer (E6, E7, E10, E19). Ein großes Problem der geplanten Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro sei es, dass dadurch der Lohnabstand zwischen verschiedenen Qualifizierungsstufen in allen Gewerken vorerst schrumpfe. Es entstehe eine Lohnstauchung, da Hilfskräfte und geringqualifizierte Arbeitnehmer eine merkliche Lohnerhöhung erhalten würden. Dies werde kurz- bis mittelfristig zu höheren Lohnforderungen bei Angestellten mit einer Fachausbildung führen (E3, E13, E16, E21, WS21, WS22).

Ein weiteres Problem des Mindestlohns seien regionale Lohnunterschiede in ganz Deutschland. Das Lohnniveau in Mecklenburg-Vorpommern sei niedriger als im Süd-Westen Deutschlands und die geplante Erhöhung des Mindestlohns führe bei den Betrieben

teilweise zu Lohnsteigerungen von 2,50 Euro pro Stunde und mehr (E10, E11, E13). Diese Lohnsteigerung, verbunden mit den geringeren Abständen zwischen den Qualifizierungsgruppen, führe zu einer geringeren Attraktivität der Berufsausbildung (E10, E11). Bei einem Mindestlohn von 12 Euro hätten Schüler keinen Anreiz mehr, eine Berufsausbildung im Handwerk anzufangen (E10, WS21, WS22). Als problematisch wird auch die Mindestausbildungsvergütung beschrieben, welche beispielsweise bei Betrieben des Friseur- oder Kosmetiker-Handwerks zu einer verringerten Ausbildung durch Betriebe führe, da man sich aufgrund der innerbetrieblichen Lohnstruktur Auszubildende nicht mehr leisten könne (E11).

Nicht nur lägen einige Gewerke in ihren Lohnstrukturen unter dem Wert der geplanten Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro pro Stunde, sondern auch aktuell abgeschlossene Tarifverträge würden nicht überall die Marke von 12 Euro Stundenlohn erreichen. Kritisiert wird generell auch die Einmischung der Politik in die Tarifhoheit der einzelnen Verbände, bei welchen die vereinbarten Stundenlöhne häufig bereits bei oder über 12 Euro lägen (E10, E19, E21, WS21). Erwähnt wird auch, dass bei Tarifverhandlungen der Tarifvertragsparteien Faktoren wie die konjunkturelle Entwicklung und Preissteigerung bereits mitgedacht würden. Der Mindestlohn wird daher eher als eine

Pauschalverordnung gesehen, die zu Problemen führen werde (E21). Am freien Markt erhielten Handwerksbetriebe des Elektrotechnik- oder SHK-Gewerks beispielsweise aktuell ohnehin für einen Stundenlohn von 12 Euro keine Mitarbeiter (E4, E5). Auch im Bauhandwerk werde ein Wert von 12,85 Euro erreicht (E14). Dagegen weisen Interviewpartner aber auch darauf hin, dass die Tarifbindung im Handwerk weniger stark ausgeprägt sei als in anderen Wirtschaftszweigen und daher die in Tarifverhandlungen vereinbarten Löhne nicht für alle Handwerksbetriebe gelten würden (E12).

Weiterhin wird eine ungünstige Lohndynamik befürchtet, da Parteien sich kontinuierlich bei der Höhe des Mindestlohns überbieten würden (E10). Zudem wird die Einmischung der Politik in die Lohnfindung auch als problematisch im Hinblick auf eine mögliche Lohn-Preis-Spirale bei aktuell bereits steigenden Preisen gesehen (WS21). Entsprechend bewirke eine Erhöhung des Mindestlohns und die damit verbundene Verschiebung in der Lohnstruktur mittelfristig auch steigende Preise von Produkten und Dienstleistungen des Handwerks (E14, E21). Ein Interviewpartner äußert sich dazu wie folgt:

„Vom Prinzip müsste ich ja alle komplett um diese 2 Euro [...] anheben nach oben [...], um den Abstand denn wieder zu wahren. So, aber das muss dann natürlich auch wieder darstellbar sein beim Betrieb, je nachdem, wieviel Mitarbeiter der hat. Das muss ja alles erwirtschaftet werden. Das wird natürlich wieder dazu führen, über kurz oder lang, dass die Preise aufgrund der Personalkosten natürlich auch wieder steigen müssen.“

Eine solche Preiserhöhung werde sich dann auch auf Leistungen im Bereich Wohnungsbau im öffentlichen und privaten Bereich auswirken (E14). Die Frage, ob

der Mindestlohn zu Preissteigerungen führen würde oder nicht, hänge am Ende von der Möglichkeit der Handwerksbetriebe ab, für ihre Produkte und Dienstleistungen mehr Geld vom Kunden verlangen zu können (E6, E7). Im Baubereich würde dies möglich sein (E14), bei Gewerken des Lebensmittelhandwerks werde eine Preiserhöhung aber möglicherweise vom Kunden nicht mitgetragen (E3, E17).

Von Seiten der Interviewpartner lautet die Forderung an die Politik, den Mindestlohn entweder nur schrittweise auf 12 Euro zu erhöhen oder den Termin für die Einführung später in der aktuellen Legislaturperiode zu wählen, was den Betrieben eine bessere Planbarkeit und eine schrittweise Anpassung der Lohnstruktur erlaube (E10).

Potenziale der geplanten Mindestloohnerhöhung für das Handwerk

Potenziale biete die geplante Mindestloohnerhöhung für das Handwerk kaum. Ein Interviewpartner erwähnt, dass durch die geplante Erhöhung des Mindestlohns zwar Preissteigerungen durch die Politik entstehen würden, das Handwerk als Arbeitgeber aber durch ein höheres Einkommensniveau mittelfristig attraktiver werden könne (E11).

Preissteigerungen und Lieferprobleme

Als weitere handwerksrelevante Trends in den Gesprächen ergaben sich Preissteigerungen und Lieferprobleme für Handwerksbetriebe. Wie bei allen diskutierten Trends seien die Effekte in den einzelnen Handwerkszweigen in Mecklenburg-Vorpommern sehr unterschiedlich. Die in diesem Zusammenhang genannten Unterthemen werden in Abb. 63 dargestellt.

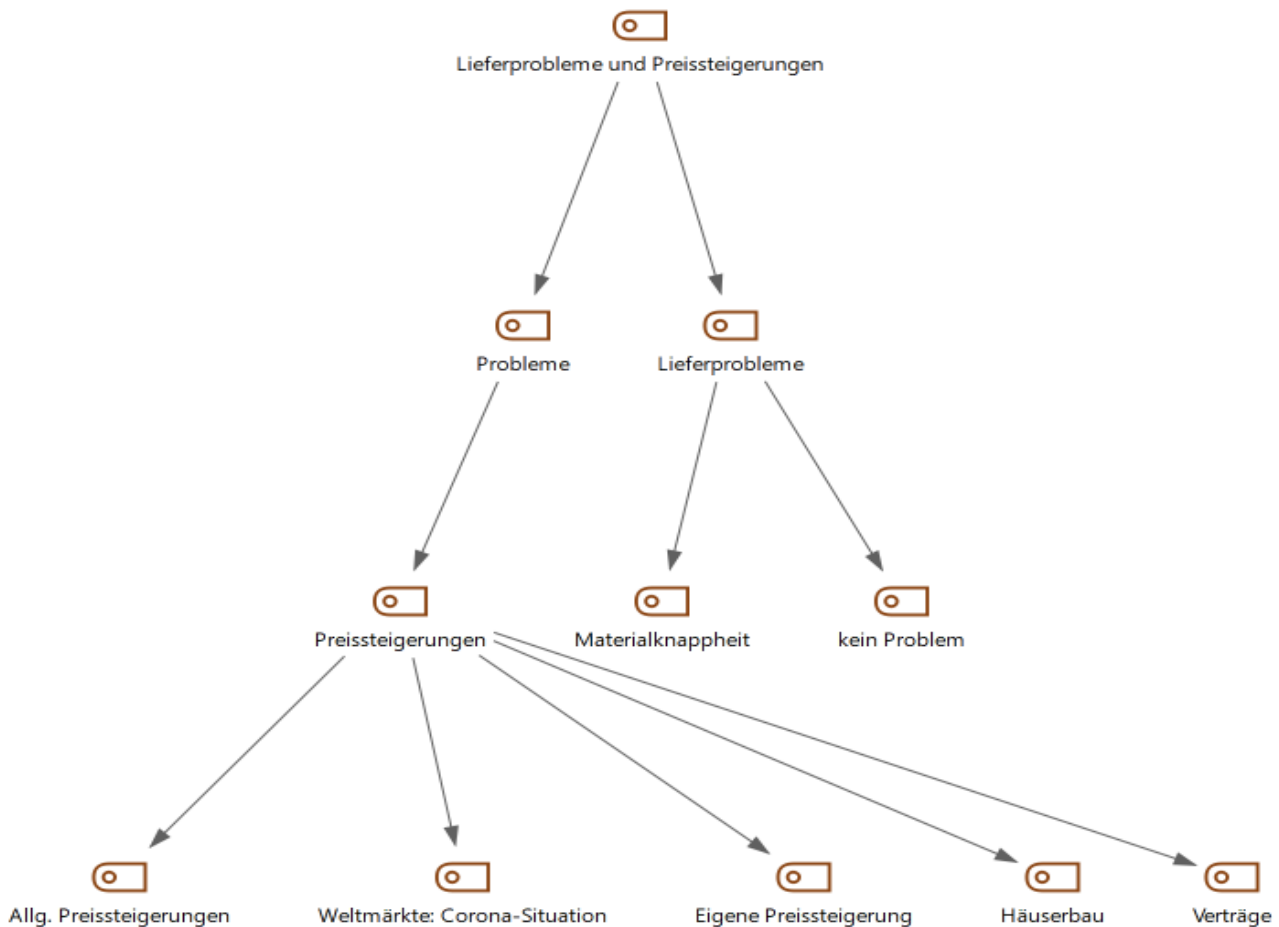


Abb. 63: Hierarchisches Code-Subcode-Modell des Themas Lieferprobleme und Preissteigerungen

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Zum Zeitpunkt der Studie seien die Hauptgründe für Preissteigerung und Lieferprobleme die Störungen von internationalen Handelsströmen durch die Corona-Krise (E2, E6, E7, E8, E9, E21, E22) und der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine (U22, WS21, WS22). Transportwege hätten sich im Zuge der letzten zwei Jahre verkompliziert und verteuert, wodurch viele Produkte im Handwerk im Preis gestiegen oder schlechter verfügbar seien (E2). Je nach Gewerk hätten sich unterschiedliche Produkte oder Materialien verteuert und insgesamt sei ein breiter Preisanstieg festzustellen (E13, E20). In den Baugewerben seien Preise für Holz, Metalle und Dämmstoffe stark gestiegen (E10, E12, E22). Bei Elektrotechnikern oder den SHK-Gewerken stiegen die Preise für Kupfer, Kunststoff und damit Kabel als Vorprodukte (E8, E9, E15). Hinzu seien Preisanstiege bei Öl und Benzin gekommen (WS21, WS22).

Steigerungen bei Rohstoffpreisen für Handwerksbetriebe hätten wiederum Auswirkungen auf die Preise von Produkten und Dienstleistungen (E1). Im

Baubereich gäben Handwerker mittlerweile die Preisentwicklungen direkt an die Kunden weiter (E6, E7, E13), wobei einzelne Interviewpartner Zweifel äußerten, wie lange Kunden die ansteigenden Rohstoffpreise finanzieren könnten (E1, E21, E22). Problematisch für Handwerksbetriebe seien Preissteigerungen in Verbindung mit Bauvorhaben, bei denen Verträge Monate im Voraus geschlossen wurden (E15). In solchen Fällen hätten Handwerker die Preise für Rohstoffe bereits vertraglich festgelegt und könnten diese bei unvorhergesehenen Preissteigerungen nicht mehr anpassen, was bei den Betrieben entsprechend zu Verlusten geführt habe (E15). Ähnliche Probleme ergäben sich bei Wartungsverträgen (E1). Handwerker verwendeten aufgrund dieser Erfahrung vermehrt eine Preisleitklausel, um die steigenden Rohstoffpreise an ihre Kunden weiterzugeben (E1, E21). Bei öffentlichen Aufträgen sei diese flexible Preisanpassung aber nicht üblich, sodass Preise nur mit hohen Unsicherheiten kalkuliert werden könnten (WS21, WS22).

4.3.5 Weitere wirtschaftspolitische Themen, Forderungen und Verbesserungspotenziale

Nach der Analyse der handwerksrelevanten Trends durch Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern werden in diesem Kapitel weitere wirtschaftspolitische Themen, Forderungen und Verbesserungspotenziale der Interviewten vorgestellt, die in vorherigen Kapiteln nicht erwähnt wurden.

Werften

Die anhaltende Subventionierung der Werften in Mecklenburg-Vorpommern wird kritisch hinterfragt. Sinnvoll wäre eine Abkehr von der aktuellen Förderpolitik (E6, E7, E11, E12, E16, E19, E20, WS21). Das Handwerk profitiere nur geringfügig durch eine Einbindung in die Wertschöpfungsketten der Werften (E11, WS11). Laut einer aktuellen Befragung unter 30 Mitgliedsbetrieben des Metallgewerbeverbands hätte eine Insolvenz der MV-Werften bis auf eine Ausnahme keine negativen Auswirkungen auf die befragten Betriebe. Lediglich in einer Stellungnahme wird befürchtet, dass es durch eine Insolvenz der Werften zu einem allgemeinen Verlust an Kaufkraft in der Region kommen und sich dies auch auf das Metallhandwerk auswirken würde (E9).

Eine weitere Begleiterscheinung der Werften-Subventionierung und der dementsprechend höheren Löhne sei das Abwerben bzw. der Abzug von Fachkräften, welche ansonsten anderen Wirtschaftszweigen, auch dem Handwerk, zur Verfügung stehen würden (E6, E11). Das Handwerk vor Ort könne mit diesen Löhnen nicht konkurrieren (E3, E6). Fachkräfte würden insbesondere aus den Bereichen Elektrotechnik, Metallbau oder Anlagenbau aus dem SHK-Bereich abgeworben und würden nicht oder nur mit sehr viel höheren Ansprüchen ins Handwerk zurückkehren (WS21, E3, E4, E11, E16, E20). Eine weitere Schwierigkeit sei der hohe Spezialisierungsgrad der Arbeitnehmer in den Werften (WS21).

Planbarkeit verbessern

Eine zentrale wirtschaftspolitische Forderung der Interviewpartner ist, bei der Ausgestaltung von wirtschaftspolitischen Maßnahmen immer darauf zu achten, dass sie die langfristige Planbarkeit für Betriebe so weit wie möglich gewährleisten (E10). Dies umfasse die Bereiche Mindestlohn, Corona-Politik sowie Planbarkeit durch einen Rückzug des Staates auf seine Kernaufgaben.

Beim Thema Mindestlohn wird kritisiert, dass der Mindestlohn außertariflich und regional undifferenziert erhöht wird. Von Seiten der Handwerksvertreter besteht die Forderung, dass solche Lohnanpassungen nicht plötzlich, sondern schrittweise stattfinden sollten, damit man einen längeren Planungshorizont habe und dadurch die unternehmensinternen Lohnstrukturen im Zeitverlauf entsprechend anpassen könne (E8, E10, E21). Bei der bisherigen Systematik durch die Mindestlohnkommission konnten sich Betriebe immerhin darauf einstellen, dass eine Erhöhung des Mindestlohns systematisch und schrittweise stattfindet (E21).

Auch bei dem Thema Corona-Politik hätten sich die Handwerksvertreter mehr Planbarkeit gewünscht. Dies bedeute, dass Corona-Verordnungen zum einen nicht in sehr kurzen Abständen erlassen werden sollten. Unternehmen und Kunden würden sonst den Überblick verlieren, welche Regeln aktuell gelten würden (E11, E13, E18). Auch müssten kurzfristige, plötzliche Wechsel oder Kursänderungen vermieden werden (E12).

Zuletzt wird auch mehr Planbarkeit durch einen Rückzug des Staates auf seine Kernaufgaben gefordert. Dies seien die Bereiche Bildung, Sicherheit und öffentliche Infrastruktur (E12, E20). Der Bereich Bildung umfasse für das Handwerk vor allem die Ausstattung der Berufsschulen, damit diese das Handwerk mit gut ausgebildeten Fachkräften versorgen (E12). Bei der öffentlichen Infrastruktur wird beispielsweise die Schaffung einer digitalen Infrastruktur und einer digitalen Modernisierung der staatlichen Verwaltung gefordert (E20). Durch einen solchen Rückzug auf die Kernaufgaben hätten wirtschaftliche Akteure langfristig eine größere Kontinuität bei den Rahmenbedingungen.

Öffentliche Aufträge

Verbesserungspotenziale im Bereich der Wirtschaftspolitik sehen die Interviewpartner auch bei Vergabeverfahren. Dies wurde bereits in Kapitel „Bürokratie“ teilweise erläutert. Allgemein werden öffentliche Ausschreibungen als zu komplex bei der Angebotsabgabe betrachtet (WS21). Durch die aktuellen, hohen bürokratischen Anforderungen bei öffentlichen Ausschreibungen würden gerade kleine Betriebe sich kaum an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen (E1), da es in den Vorbemerkungen der Ausschreibungen auch für relativ kleine Aufträge viele formale Anforderungen geben würde (E7). Ausschreibungen seien häufig sehr groß, d.h. es würden Einzelleistungen unterschiedlicher Gewerke zu einer großen Ausschreibung zusammengefasst. Dadurch bewürben sich tendenziell nur Unternehmen ab 50 Mitarbeitern, welche mit einem

sehr viel höheren Kostensatz rechnen würden (E5). Kritisiert wird auch, dass es bei Ausschreibungen nur noch um den günstigsten Preis gehen würde. Dies führe im schlimmsten Falle dazu, dass Unternehmen mit zu geringer Kostenkalkulation gewinnen und nachträglich feststellen würden, dass sie den Auftrag zum genannten Preis nicht durchführen könnten (WS22). Weiterhin wird damit gerechnet, dass aufgrund der angekündigten Erhöhung des Vergabemindestlohns die Kosten für öffentliche Ausschreibungen und Bauvorhaben weiter steigen werden (E11, E21).

Steuergesetzgebung

Weiterhin wird gefordert, dass die Betriebe Rücklagen (vor Steuern) für Investitionen in neue Technologie, Verkehrsmittel und Maschinen bilden dürften. Dies würde ihnen mehr finanziellen Spielraum geben und ermöglichen, Investitionen, ganz ohne oder über nur geringfügige Kredite zu finanzieren. Aktuell seien Kreditfinanzierungen aufgrund des niedrigen Zinses zwar kein Problem, aber dies könne sich perspektivisch ändern. Die steuerfreie Rücklage könne beispielsweise ein gewisser Prozentsatz des jährlichen Umsatzes sein (E23). Weiterhin müsse die Steuergesetzgebung und die dazugehörige Politik mit Dokumentationspflichten, gerade für kleine Betriebe, vereinfacht werden. Diese hätten nicht das Personal, um immer neue Anforderungen zu bearbeiten (E23).

Einbindung in politische Entscheidungsprozesse

Wichtig sei für die Handwerkspolitik in Mecklenburg-Vorpommern, dass Handwerksvertretungen, Kreis-Handwerkerschaften und Kammern generell noch mehr in Entscheidungsprozesse im Bereich Wirtschaftspolitik eingebunden werden und dass die Politik das Handwerk stärker wahrnehme (WS21). Dies beinhalte den Austausch der Handwerksvertretungen mit Industrie- und Handelskammern, Ministerien sowie politischen Entscheidungsträgern (E17), insbesondere, um Kern-Themen wie den Breitbandausbau voranzutreiben (E11). Wichtig für die Koordination der politischen Akteure sei auch der Austausch im Strategierat des Landes Mecklenburg-Vorpommern (E11). Im Bereich Bildung sei es sinnvoll, gleichbleibende Ansprechpartner für Innungen und Kammern zu haben, damit beispielsweise eine Verbesserung der Ausstattung von Berufsschulen zeitnah umgesetzt wird und neue Berufsfelder, wie bspw. der Elektroniker für Gebäudesystemintegration, schneller an Berufsschulen verankert werden (E8). Weiterhin wäre eine Parität zur Industriepolitik 4.0 in Form einer Handwerkspolitik 4.0 wünschenswert. Dies würde dazu beitragen, dass das Handwerk in der Öffentlichkeit mit einem ähnlich hohen Stellenwert wahrgenommen wird (E22).

Probleme und Potenziale von Förderprogrammen in Mecklenburg-Vorpommern

Dieser Abschnitt beschreibt aktuelle Probleme mit Förderprogrammen und zeigt Potenziale auf, welche die Interviewpartner in den Interviews aufgezeigt haben.

Die Mehrheit der Interviewpartner möchte die aktuellen Förderstrukturen grundsätzlich beibehalten. Diese sollten aber in bestimmten Teilbereichen erweitert und vereinfacht werden (E10, E22). Wichtig sei ebenfalls, dass es mehr Transparenz bei der Erstellung und Ausschreibung von Förderprogrammen gebe. Betriebe wünschten sich mehr Informationen zur Motivation hinter Förderrichtlinien, wer diese veröffentliche und wie deren Erfolg, beispielsweise durch die Anzahl der Beantragungen, evaluiert wird (WS21). Als sehr gut wird die Förderung „DigiTrans“ des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom Handwerk wahrgenommen (E1, E3, E11, E22, E24, E25), welchen Betrieben einen Einstieg in digitale Systeme ermöglichen (E1). Das Programm sei sehr niedrigschwellig und daher für die Handwerksbetriebe gut erreichbar.

Eine weitere Forderung ist die weitere Finanzierung der Kammerberater, welche einen niedrigschwelligen Zugang zu Beratungsthemen böten und durch ihre tägliche Arbeit Handwerksbetriebe und die Strukturen des Handwerks sehr gut kennen. Auch verfügten Kammerberater über ein gutes Netzwerk innerhalb des Handwerks und könnten Betriebe dadurch schnell an die richtigen Kontaktpersonen verweisen (E3).

Die genannten Probleme bei aktuellen Förderprogrammen teilen sich in drei Bereiche ein: Erstens fordern Interviewpartner die Prüfung von Vereinfachungen bei Förderanträgen. Viele Innovationsförderungen könne das Handwerk nur schwer erreichen und Anträge seien oft bürokratisch und unverständlich. Förderinstitute würden mittlerweile mehr Informationen abfragen als Banken, was es extrem schwierig macht, Förderungen zu beantragen (E19). Die hohe Komplexität führe auch dazu, dass zwar Fördermittel bereitgestellt, aber aufgrund der Förderbedingungen und der Komplexität der Anträge nicht abgerufen würden (E21). Förderprogramme könnten nach der Vereinfachung sinnvolle Hilfestellungen sein, gerade für kleinere Betriebe (E4). Beispiele wären Vereinfachungen und niedrigschwellige Anforderungen bei der Meisterprämie und unbürokratischere Förderungen von energieintensiven Handwerken. Die Förderungen im Energiebereich könnten beispielsweise an eine Senkung des CO₂-Verbrauchs gebunden sein (E24). Gefordert wird ebenfalls eine Vereinfachung des Weiterbildungsschecks. Dieser sei zu kompliziert in der

Beantragung und würde zu geringe Kosten auffangen. Auch müssten die Bildungsträger eine komplizierte Zertifizierung durchlaufen. Hier müssten Hürden abgebaut werden. Gerade im Bereich der erneuerbaren Energien wären Weiterbildungen für die entsprechenden Gewerke dringend notwendig. Fort- und Weiterbildungen seien auch notwendig, um neue Technologien umsetzen zu können (WS11, WS21). Auch solle die aktuelle Investitionsförderung für Kleinstunternehmen im ländlichen Raum überarbeitet werden (E24, E25). Diese werde zwar sehr gut durch das Handwerk angenommen. Überarbeitet werden müsse hier jedoch die Fördergrenze von 10 Mitarbeitern. Diese solle auf 25 Mitarbeiter hochgesetzt werden.

Ein zweites Problem bei Förderinstrumenten sei eine fehlende Übersicht über aktuelle Förderprogramme. Viele Handwerksbetriebe würden nicht wissen, was es überhaupt an Förderungen gibt (E18). Ein Interviewpartner beschreibt die aktuelle Situation als einen „Dschungel“. Es gäbe zwar Förderlotsen und Betriebsberater bei Handwerkskammern, viele Handwerksbetriebe würden aber nicht den Schritt machen und bei diesen anfragen (E19). Der Bundesverband erstelle daher aktuell eine Übersicht über Förderinstrumente und deren Bedingungen, welcher dann Handwerksbetrieben der jeweiligen Gewerke zur Verfügung gestellt werden solle (E21).

Ein dritter Kritikpunkt ist, dass Förderprogramme teilweise an räumliche Anforderungen gebunden seien, was deren Nutzung erschwere. Mecklenburg-Vorpommern ist ein Flächenland. Kriterien, die eine Förderung auf einen bestimmten Kilometerradius reduzieren würden, würden daher wenig Sinn ergeben (E21). Ein Beispiel hierfür sei das Bundesprogramm Gemein-

schaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW), welches für das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern ungünstige Kriterien anlege (E11). Ein weiteres Beispiel für ein problematisches, räumliches Kriterium befinde sich in dem bereits erwähnten Programm „Förderung von Unternehmensgründungen und -entwicklungen von Kleinstunternehmen im ländlichen Raum“. Unternehmen in Mittelzentren seien in diesem Programm aktuell von der Förderung ausgeschlossen. Die Richtlinie solle dahingehend überarbeitet werden, dass beispielsweise Unternehmen auf Standorten wie Rügen oder Usedom, welche als Mittelzentren definiert sind, aufgrund ihrer räumlichen Lage trotzdem förderfähig seien (E24, E25).

Ein weiteres Problem bei Förderprogrammen sei die Einschränkung auf Gründer, welche ihren Wohnsitz in Mecklenburg-Vorpommern haben. Dies schließt beispielsweise Rückkehrer nach Mecklenburg-Vorpommern von Förderungen im Bereich Existenzgründungen aus (E24, E25). Ein Vorschlag für eine Investitionsförderung von Handwerksgründungen könnte nach dem Vorbild der „Meistergründungsprämie Brandenburg“ entstehen (E11, E24, E25). Kernpunkte einer Förderung wären, dass Handwerke der Anlage A/B gefördert werden könnten. Der Grundförderungsbetrag für Erstinvestitionen sollte 10.000 Euro, für Arbeitsplatzförderungen 5.000 Euro betragen. Wie beschrieben, sollten auch für diese Investitionsförderung Antragsteller förderfähig sein, welche ihren Wohnsitz in einem anderen Bundesland, ihren Betriebssitz allerdings in Mecklenburg-Vorpommern haben. Dies könnte Fachkräfte zur Rückkehr nach Mecklenburg-Vorpommern bewegen (E24, E25).

5. Handlungsempfehlungen nach Politikbereich

Auf Basis der vorangegangenen Analyse der Kapitel 1 bis 4, insbesondere der Identifikation von Besonderheiten des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern, aber auch des im September 2022 durchgeführten Workshops zu politischen Maßnahmen, lassen sich zunächst folgende allgemeine Zusammenhänge herausarbeiten.

- **Das Handwerk ist ein bedeutender Wirtschaftsbereich in Mecklenburg-Vorpommern (MV).** Der Anteil der tätigen Personen im Handwerk ist im bundesdeutschen Vergleich hoch. Insbesondere das Bau- und Ausbaugewerbe sowie das Kfz-Gewerbe sind in MV von herausgehobener Bedeutung. Es ist darüber hinaus zu erwarten, dass die Bedeutung des Gesundheitsgewerbes aufgrund der demografischen Entwicklung in MV in den nächsten Jahren weiter zunehmen wird. Diese besondere Relevanz der Handwerkswirtschaft sollte sich entsprechend auch im politischen Prozess und damit einer stärkeren Beachtung handwerksrelevanter Themen im Vergleich zu anderen Bundesländern zeigen.
- **Das Handwerk ist konjunkturell robuster als andere Wirtschaftszweige und trägt somit zu einer hohen regionalen Resilienz bei.** Folglich ergibt sich in Krisenzeiten durch die Handwerkswirtschaft ein balancierender Effekt. Zum einen liegen die Überlebensraten neu gegründeter Unternehmen generell über denen anderer Wirtschaftsbereiche. Zum anderen zeigten sich z.B. in der Corona-Krise zwei positive Effekte einer starken Handwerkswirtschaft. Erstens stiegen die Insolvenzzraten im Handwerk nicht an. Zweitens bedingte die handwerkstypische höhere Dichte an kleinen und mittleren Betrieben eine geringere Volatilität auf dem Arbeitsmarkt. Die Kehrseite der erhöhten Resilienz bilden relativ geringere Wachstumsraten in klein- und mittelbetrieblich geprägten Regionen in konjunkturellen Aufschwung-Phasen.
- **In Mecklenburg-Vorpommern existieren mehr Ein-Personen-Unternehmen als im bundesdeutschen Durchschnitt.** Es gilt hier daher besonders die politischen Rahmenbedingungen und wirtschaftlichen Hemmnisse dieser Akteure zu prüfen und zu verbessern. Kleinstunternehmen sind beispielsweise stärker von bürokratischen Belastungen betroffen als größere Unternehmen, da spezialisierte innerbetriebliche Kapazitäten für die Anpassung an regulatorische Erfordernisse fehlen.

- Obgleich die Alterung der Gesellschaft ein generelles Phänomen in Deutschland darstellt, sind die Inhaber*innen und Mitarbeiter*innen im Handwerk in MV signifikant älter als im bundesdeutschen Durchschnitt. **In den nächsten 10 Jahren tritt ein Großteil der älteren Handwerker*innen in den Ruhestand, ohne dass jüngere Personen im gleichen Maße nachfolgen** und deren Aufgaben übernehmen. Die Bedeutung von Frauen und zugewanderten Fachkräften im Handwerk hat dementsprechend bereits zugenommen und wird erwartungsgemäß weiter steigen. Politisch sollten insbesondere diese Personengruppen in den Blick genommen werden, um negativen Effekten des demografischen Wandels und dem damit wachsenden Konkurrenzdruck um Nachwuchskräfte, z.B. durch Industrie, Tourismus oder öffentlichen Arbeitgebern, vorzubeugen. Im Bereich der Betriebsnachfolge kommt der Unterstützung durch die Handwerkskammern eine prioritäre Rolle zu.
- **Die Identifikation regionaler Cluster der Handwerkswirtschaft in dieser Studie ermöglicht einen effizienteren Ressourceneinsatz bei wirtschaftspolitischen Maßnahmen** und regionalen Förderprogrammen. Insbesondere die Cluster Bootsbau, Gebäudereinigung und weitere Handwerke mit touristischem Bezug sind hierbei interessant, da diese sich durch eine hohe regionale Konzentration auszeichnen. So können z.B. die Bedarfe von Handwerksbetrieben in Erwägungen und Planungen von tourismus-wirtschaftlichen Initiativen und Strategien durch die Kenntnis um die regionalen Cluster eine stärkere Berücksichtigung finden.

Auf Basis dieser grundlegenden Überlegungen werden die Handlungsempfehlungen im Folgenden dargestellt. Dabei ist zu beachten, dass wirtschaftspolitische Eingriffe intendierte und nicht-intendierte Effekte verursachen, deren Auftreten und Stärke mit Unsicherheit verbunden sind. Wissenschaftlich lassen sich im Rahmen einer positiven Analyse - und auf Basis der Untersuchung vergangener Interventionen und ausgelösten kausalen Wirkungen - lediglich zukünftige Effekte abschätzen. Die normative Bewertung dieser potenziellen Auswirkungen ist hingegen Aufgabe der politischen Entscheidungsträger. Die nachfolgenden Empfehlungen leiten sich hier ausschließlich aus den empirischen Befunden der vorliegenden Studie und der übergreifenden Forschungsliteratur ab.

5.1 Energiewende

Die Energiewende stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar, welche als mittel- und langfristiges politisches Projekt angelegt ist. Diese Zielsetzung hat zur Folge, dass Energiepreise tendenziell steigen werden, bspw. durch das Zertifikathandels-System oder die CO₂-Abgabe. Mehrkosten³³ entstehen auch durch steuer- oder umlagefinanzierte Förderungen, z.B. durch infrastrukturelle Anpassungen im Bereich der Elektromobilität, und durch striktere regulatorische Anforderungen, z.B. im Bereich der energetischen Gebäudesanierung. Neben den klimapolitischen Zielsetzungen führt der russische Angriffskrieg zu höheren Energiepreisen auf unbestimmte Zeit. Diese Gemengelage stellt eine Herausforderung für alle Wirtschaftszweige dar, auch für das Handwerk.

Kostendruck und innerbetriebliche Anpassungsmaßnahmen

Energieintensive Handwerkszweige wie Bäcker, Müller, Fleischer, Textilreiniger oder das Metallhandwerk sind von steigenden Energiepreisen besonders stark betroffen. Es ist wahrscheinlich, dass größere Betriebe (z.B. Supermarktketten im Lebensmittelgewerbe) aufgrund der Skaleneffekte ihre Wettbewerbsvorteile gegenüber kleineren Betrieben weiter ausbauen. Außerdem kann es zu Abwanderungen von energieintensiven

Der Wettbewerbsdruck steigt, insbesondere im Lebensmittelhandwerk.

Großunternehmen kommen, wodurch die handwerklichen Zulieferer betroffen sind. In MV gibt es im Vergleich zu Gesamtdeutschland allerdings relativ weniger Handwerksunternehmen für den gewerblichen Bedarf, entsprechend ist im Bundesvergleich die Betroffenheit etwas gemildert. Auf der anderen Seite hat MV gegenüber den süddeutschen Ländern Vorteile bei der Erzeugung von erneuerbaren Energien. Dieser Standortvorteil könnte sich positiv auf die Ansiedlung energieintensiver Unternehmen auswirken.

Aufgrund der steigenden Preise werden Unternehmen zukünftig verstärkt nach Energie- und CO₂-Einsparpotenzialen suchen und diese realisieren. Welche konkreten betrieblichen Energiesparmaßnahmen durchgeführt werden, ist – auch aufgrund des technischen Wandels – kaum absehbar und sollte den Betrieben weitestgehend selbst überlassen bleiben. So merkten interviewte Handwerker*innen an, dass aktuell erhältliche Elektroautomodelle ihren betrieblichen Anforderungen nicht entsprechen. Die Ladeinfrastruktur, vor allem in

ländlichen Gebieten, sei ungenügend ausgebaut, die Reichweiten unzureichend und folglich der Verbrennungsmotor bei Neuanschaffungen weiterhin zu bevorzugen (siehe Kapitel 4). In MV als Flächenland sind die Hemmnisse der Elektromobilitäts-Transformation also größer, obwohl auch die Benzin-Kostensteigerung durch längere Wegstrecken ebenfalls höher liegen. Konkrete Anpassungen im MV-Handwerk – auch im Vergleich zu anderen Bundesländern – sind letztlich von der Entwicklung dieser gegenläufigen Effekte abhängig.

Die Interviews mit Handwerksbetrieben ergaben keine Hinweise bzgl. eines mangelnden Beratungs- oder Förderangebots in diesem Bereich. Fördermöglichkeiten sind vielfältig und so besteht z.B. über die Klimaschutzförderrichtlinie die Möglichkeit zur Kostenübernahme von bis zu 50 % durch das Bundesland bei betrieblichen Investitionen in die erneuerbaren Energien.

Nachfrageseitige Effekte der Energiepreissteigerung

Während viele Gewerke von Kostensteigerungen und Anpassungsdruck betroffen sind, profitieren einige Handwerkszweige unmittelbar von der Energiewende. **Elektrotechniker, Elektromaschinenbauer, SHK-Handwerke sowie Bau- und Ausbau-Handwerke sehen sich einer höheren Nachfrage aufgrund gestiegener energetischer Gebäudestandards (bspw. Dämmung), erhöhtem Bedarf an der Erzeugung regenerativer Energie (Wärmepumpen, Solar etc.) oder der Elektromobilität gegenüber.** Die höheren technischen Anforderungen an die Beschäftigten in diesen Bereichen stellen vor dem Hintergrund der zunehmenden Fachkräfteknappheit einen zukünftigen Engpass dar. Ein Lösungsansatz hierfür ist das Angebot von gezielten Qualifizierungsprogrammen für Beschäftigte im Handwerk, insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmend fließenden Grenzen in den Tätigkeiten verschiedener Handwerksberufe wie bspw. in den Bereichen SHK, Energie- und Elektrotechnik. Hier erweitern sich Dienstleistungsangebote, z.B. im Bereich des Einbaus und der Wartung von Wärmepumpen.

Das Handwerk als Umsetzer der Energiewende

Anforderungen im Berufsbildungsbereich

Die teilweise schlechte Ausstattung und die veralteten Lehrpläne der Berufsschulen – häufig in den Interviews thematisiert (siehe Kapitel 4) – stellen ein großes Hindernis auch im Hinblick auf die Fachkräftegewinnung für das Handwerk im Bereich der Energiewende dar. Diesem kann im Gegensatz zu vielen

³³ Hier sind Mehrkosten im Vergleich zu einem Referenzszenario gemeint, indem keine politischen Maßnahmen zur Umsetzung der Energiewende durchgeführt werden.

anderen energiepolitischen Themen auf Landesebene begegnet werden. Auch die gewerkeübergreifende Verknüpfung von Lernfeldern spielt hier eine immer größere Rolle, da gerade in den Ausbauhandwerken die beruflichen Grenzen in der Praxis immer diffuser werden und zu einem ganzheitlichen Ansatz entwickelt werden sollten. Die Gewährleistung der Ausbildung zukünftiger Fachkräfte, welche die Energiewende praktisch umsetzen, stellt eine Kernaufgabe regionaler Klimapolitik dar. Während überbetriebliche Ausbildungsplan-Updates

auf gesamtdeutscher Ebene erfolgen, kann die landespolitische Unterstützung von Berufsschulen, insbesondere deren adäquate materielle und personelle Ausstattung, das regionale Humankapital stärken und zur Attraktivität der Handwerksberufe beitragen. Auch Fachkräfte-Initiativen und Rückkehrer-Kampagnen³⁴ können zur Verbesserung der Fachkräfteknappheit beitragen.

Praxisnahe Updates für die Lehrlingsausbildung



Abb. 64: Interview-Impulse zum Themenfeld Energiewende

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Anmerkungen: Diese Abbildung fasst die genannten Aspekte der Experteninterviews (Kapitel 4) für das Themenfeld Energiewende zusammen. Im zweiten Ring von innen sind die fünf an den häufigsten genannten Themen (Energiepreisanstieg, Technologietransfer, Zweifel an der Elektromobilität, Auslastung der Betriebe und Anstieg der Materialpreise) zu finden. Ganz außen sind die den Oberthemen zugehörigen Unterthemen aufgeführt.

Die Energiewende stellt eine zentrale Zukunftsaufgabe dar – aber ohne entsprechend ausgebildete Handwerker wird sie nicht gelingen.

³⁴ Ein Beispiel für eine solche Rückkehrer-Kampagne findet sich unter <https://anheuern-in-mv.de/>.

Langfristige Richtlinien einer effizienten Energie- und Klimapolitik

Politische Maßnahmen zur Energiewende werden kaum auf Bundeslandebene, sondern meist auf nationaler oder internationaler Ebene beschlossen. Die regionalpolitische Weichenstellung innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns ist nur in sehr begrenztem Umfang möglich und sinnvoll. Im Folgenden werden **Eckpfeiler einer volkswirtschaftlich sinnvollen zukünftigen Energie- und Klimapolitik** dargestellt, die auch dem Handwerk Möglichkeiten zur Anpassung und Raum zur Erschließung neuer Geschäftsfelder lässt:

- Wettbewerbsverzerrungen minimieren
- Technologieoffenheit vs. „Picking Winners“
- Nationale Alleingänge über ein gewisses Maß hinaus vermeiden
- Langfristige Planbarkeit gewährleisten

Wettbewerbsverzerrungen beschreiben Situationen, in denen wirtschaftspolitische Eingriffe bestimmte Akteure stärker belasten als andere, ohne dass dies durch Marktversagenstatbestände gerechtfertigt wäre. Wettbewerbsverzerrungen können nicht komplett ausgeschlossen, aber nach Möglichkeit minimiert werden. Eine Verzerrung trat u.a. durch die Ausnahmeregelung der EEG-Umlage auf, wodurch Handwerksunternehmen belastet, Industrieunternehmen aber teilweise von der Umlage befreit wurden, obwohl beide Sektoren teilweise in Konkurrenz miteinander stehen. So konkurrieren handwerkliche Bäcker mit industriellen Backunternehmen oder handwerkliche Feinwerkmechaniker mit industriellen Metallunternehmen.

Eine effiziente Klimapolitik muss technologieoffen sein. Es ist nicht plausibel anzunehmen, dass politische Gremien in der Lage sind, die kostengünstigste CO₂-Vermeidungstechnologie zu identifizieren und auf optimalem Wege zu fördern (Runst, 2016; Runst & Thonipara, 2019). Eine effiziente Klimapolitik bedeutet, dass die Kosten je eingesparter Menge CO₂ (Vermeidungskosten) minimiert werden. Mit anderen Worten: CO₂ sollte an den Stellen eingespart werden, wo dies am günstigsten getan werden kann. Die staatlich geförderte energetische Gebäudesanierung wurde diesem Anspruch in der Vergangenheit nicht gerecht, da die Vermeidungskosten mit 200 bis 700 Euro je Tonne CO₂ recht hoch lagen (Runst, 2016). Ähnlich sieht es im Fall der wirtschaftspolitischen Unterstützung der Elektromobilität aus.

³⁵ Eine plausible Lebenszyklusersparnis von 10 Tonnen CO₂ können aktuell ca. 10.000 Euro Mehrkosten gegenübergestellt werden, was zu Vermeidungskosten von 1.000 Euro je Tonne führt. Aus Kosten-Nutzen-Perspektive wäre es im Falle des Verkehrs vorteilhafter, den

Obwohl die Schätzungen stark variieren (Frontier Economics, 2021; ICCT, 2021; Weimann, 2020), liegen die CO₂-Vermeidungskosten mit 350 bis 1.200 Euro je Tonne sehr hoch.³⁵ Das Umweltbundesamt gibt an, dass der gesellschaftliche Schaden einer Tonne CO₂ bei 201 Euro liegt (Bünger & Matthey, 2021). Andere Studien geben 73 Euro (Stiglitz & Stern, 2017) oder 51 Dollar pro Tonne CO₂ (Brookings, 2021) an. Diese Richtwerte sollten bei einer effizienzorientierten Klimapolitik nicht zu stark überschritten werden.

Die Klimapolitik muss langfristig global koordiniert werden; regionale Erwägungen auf Bundeslandebene sind häufig nur wenig zielführend. Wenn deutsche Autofahrer aufgrund der CO₂-Bepreisung Kraftstoff einsparen, die Nachfrage also sinkt, sinkt auch der internationale Kraftstoffpreis und es wird andernorts mehr Kraftstoff abgenommen, womit der CO₂-Minderungseffekt sich abschwächt oder ganz ausbleibt. Ein ähnliches Beispiel lässt sich aus den Ergebnissen der qualitativen Interviews benennen. Wenn deutsche Handwerker stärker belastet werden als polnische Firmen, tritt zumindest in den grenznahen Gebieten eine Verlagerung der Dienstleistungserbringung ein. Insgesamt ist daher mittelfristig zu empfehlen, dass klimapolitische Bemühungen auf europäischer, langfristig auf globaler Ebene stattfinden. Das Handwerk wird im Zuge dieses Wandels eine gewisse Flexibilität benötigen, wobei eine beratende Begleitung durch die Handwerksorganisationen effiziente Anpassungsprozesse befördern sollte. Im Fokus sollten dabei Qualifizierungsmaßnahmen, Innovations- und Investitionsunterstützungen sowie Beratung zur Entwicklung neuer Geschäftsfelder stehen.

Grundsätzlich sind kurzfristig angelegte klimapolitische Maßnahmen, wie z.B. eine zeitlich begrenzte Reduzierung der Mineralölsteuer, auf längere Sicht gesehen unwirksam und mit staatlichen Kosten verbunden. Sie führen zudem zu Verunsicherung und einer schlechteren Planbarkeit von Investitionen. Aus den Interviews wird ersichtlich, dass sich Handwerksunternehmer*innen hier einen langfristig verlässlichen wirtschaftspolitischen Rahmen wünschen.

Marktwirtschaftlich orientierte Klimapolitik statt Detailsteuerung

Autoverkehr in den europäischen Zertifikate-Handel aufzunehmen und den Marktakteuren die konkrete Ausgestaltung der CO₂-Verminderung zu überlassen (s. EU-Emissionshandelssystem ETS 2).

Direkte finanzielle Unterstützungsmaßnahmen von Firmen können dann sinnvoll sein, wenn der Preisanstieg

Zeitlich begrenzte Unterstützung und langfristige Marktanpassung

temporär ist. In einem solchen Falle wird das fachliche und betriebswirtschaftliche Know-

how bewahrt, welches bei einer Insolvenz zum Teil verloren ginge, und es könnten sich makroökonomische Stabilisator-Funktionen ergeben. Das Mittel der direkten Unterstützung sollte allerdings mit äußerster Vorsicht verwendet werden, denn sie hemmen langfristige marktwirtschaftliche Strukturanpassungen, vor allem im Falle dauerhafter Veränderungen der Preisniveaus.

5.2 Bürokratie

Die qualitative Untersuchung in dieser Studie zeigte in Bezug auf bürokratische Anforderungen an Handwerksunternehmen **ein hohes Maß an zeitlicher Überforderung, unternehmerischer Resignation und Frustration** auf. Es wurde herausgestellt, dass sich vor allem durch die Masse kleiner Anforderungen in der Summe eine hohe Belastung ergibt. Ungefähr 30 % der Zeit der Geschäftsführung wird laut Interviewten auf die Erbringung bürokratischer Regelungen (vorrangig Informations- und Dokumentationspflichten) verwendet.

Durch die Vielzahl von Einzelmaßnahmen sinkt die Wahrscheinlichkeit einer detaillierten Kosten-Nutzen-Prüfung bestehender bürokratischer Maßnahmen, da die Prüfung kostenintensiv und der politische Anreiz gering ist. Bürokratische Akkumulation ist die Folge und es entstehen Wettbewerbsverzerrungen. Kleine und mittlere Unternehmen können weniger Ressourcen aufbringen als Großunternehmen, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden. Die Unternehmens-

gründungswahrscheinlichkeit sinkt und die langfristige Innovationsfähigkeit eines Wirtschaftssektors verringert sich. Entsprechend ist das Handwerk durch seine kleinbetriebliche Struktur im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen besonders stark betroffen. Die Verminderung sich immer weiter aufbauender bürokratischer Belastungen kann daher eine gewinnbringende politische Zielstellung bilden.

Die bestehende deutsche One-in-one-out-Regel³⁶, bei der eine bürokratische Erfordernis gestrichen werden muss, sobald eine neue eingeführt wird, sollte nicht nur konsequent angewendet, sondern auch auf europäischer Ebene ausgeweitet werden. Bisher konnten die befragten Betriebsinhaber*innen allerdings keine konkreten Entlastungen wahrnehmen.

Ein häufig genanntes Beispiel einer hohen bürokratischen Belastung besteht in der langsamen Vergabe von Baugenehmigungen. In Einzelfällen kann es bei Baugenehmigungen laut Interviewpartnern zu Wartezeiten von über einem Jahr kommen. Das Bauplanungs- und Bauordnungsrecht sollte verschlankt werden, um diesem Missstand zu begegnen und Investitionen zu fördern. Des Weiteren könnten verpflichtend kürzere Bearbeitungsfristen die Abläufe beschleunigen und verlässlicher gestalten.

Die Vielzahl an bürokratischen Anforderungen erzeugt eine hohe Belastung.

Das Bauplanungs- und Bauordnungsrecht sollte verschlankt werden, um diesem Missstand zu begegnen und Investitionen zu fördern. Des Weiteren könnten verpflichtend kürzere Bearbeitungsfristen die Abläufe beschleunigen und verlässlicher gestalten.

Die Ausschreibung öffentlicher Aufträge sei für Kleinunternehmer*innen, so die Interviewergebnisse, durch komplexe formelle Auftragsregelungen und juristische Fallstricke **weitestgehend unattraktiv**. Dies sei auch bei solchen Ausschreibungen der Fall, deren Auftragsvolumina eher gering sind, welche also für kleinere Unternehmen potenziell relevant sind.

³⁶ Bundesregierung (2014).



Abb. 65: Interview-Impulse zum Themenfeld Bürokratie

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Anmerkungen: Diese Abbildung fasst die genannten Aspekte der Experteninterviews (Kapitel 4) für das Themenfeld Bürokratie zusammen. Im zweiten Ring von innen sind die fünf am häufigsten genannten Themen (Zunahme bürokratischer Vorgaben, Arbeitsrecht, Energie-/Baurecht, Komplexität öffentlicher Aufträge, Komplexität bürokratischer Vorgaben) zu finden. Ganz außen sind die den Oberthemen zugehörigen Unterthemen aufgeführt.

Zeitintensive bürokratische Anforderungen sind besonders für kleine Betriebe problematisch und ein Hindernis für die Selbstständigkeit im Handwerk.

Zeitliche Belastungen ergeben sich ebenfalls bei der Beantragung von Fördergeldern. Obwohl die Antragsstellung immer mit einem gewissen bürokratischen Aufwand verbunden sein muss, können die Kosten, welche durch die Suche nach entsprechenden Programmen

entstehen, gesenkt werden. In diesem Zusammenhang sollte die Einführung einer digitalen Plattform für MV, welche Informationen zu Förderprogrammen bündelt und das Bewerbungsverfahren erleichtert, geprüft werden.

Ein weiterer Vorschlag zur konkreten Entlastung von Betrieben ist die Rücknahme der Vorfälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge, welche gerade bei schwankenden Arbeitszeiten eine sinnvolle Entbürokratisierung darstellen würde. Anstatt die Sozialkassenbeiträge wie bisher zweimal im Monat abzurechnen, ließe sich durch eine Einmaligkeit hier Arbeitszeit einsparen. Ein letzter Vorschlag betrifft die Vereinfachung der statistischen Auskunftspflicht über zentrale, digitale Plattformen, also deren generelle Überprüfung und Reduzierung. Die konsequente Digitalisierung aller Verwaltungsprozesse verspricht insgesamt große Potenziale für eine zielgerichtete Entbürokratisierung. Schließlich entstehe laut Interviewpartnern durch die steuerrechtlichen und datenschutzrechtlichen Anforderungen, vor allem im Bereich der Dokumentationspflichten, ein hoher Zeitaufwand.

Insgesamt senkt eine Verschlinkung der bürokratischen Anforderungen die Kosten der Betriebsführung und schont deren zeitliche Ressourcen. Entsprechend

Bürokratieabbau fördert unternehmerisches Handeln.

bleibt mehr Zeit für die eigentliche Leistungserbringung und die Profitabilität der Betriebe steigt. Zudem wird das

Führen eines Betriebs attraktiver, wodurch sich langfristig mehr Gründungen realisieren. Anhand dieser Effekte wird deutlich, dass eine leistungsfähige Handwerkswirtschaft und der Umgang mit dem Fachkräftemangel eine maßvolle und sinnhafte Bürokratie erfordert. Ein großer Teil der bürokratischen Pflichten entsteht auf Bundes- oder Europa-Ebene, sodass landespolitische Initiativen nur begrenzt wirken. In diesem Zusammenhang gibt es bspw. bereits den Forderungskatalog des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH, 2020). Nichtsdestotrotz wird die Bildung einer landespolitischen Bürokratie-Kommission empfohlen, deren Aufgabe es ist, bürokratische Regelungen zu prüfen und Vorschläge zu deren Umgestaltung oder Abschaffung zu erarbeiten.

5.3 Mindestlohn

Der Lohn als Preis-Signal für die Knappheit des Gutes „Arbeit“ erfüllt wichtige Funktionen in einer Volkswirtschaft. Er gibt an, welche Arten von Fähigkeiten und Qualifikation relativ stärker oder weniger nachgefragt werden und unterstützt so die Qualifikations- und Arbeitsplatzentscheidungen der Erwerbsbevölkerung. Ordnungsrechtliche Interventionen in das Preissystem verzerren potenziell dieses Signal und das damit verbundene Verhalten auf dem Arbeitsmarkt der Erwerbsbevölkerung.

Nach der Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen hat die internationale Forschungsliteratur allerdings nur wenige Hinweise auf eine Veränderung des Arbeitsmarkts in Form einer Steigerung der Arbeitslosenquote gefunden (Manning, 2021). Im Falle der Einführung des deutschen Mindestlohns von 2015 finden Caliendo et al. (2018) lediglich einen **Verlust von 140.000 Arbeitsplätzen deutschlandweit**, vor allem im Bereich der Minijobs. Die Autoren vermuten, dass der in 2015 hohe prognostizierte Anstieg der Arbeitslosigkeit von 500.000 bis 800.000 durch verschiedene Mechanismen abgemildert wurde. Zum einen seien die höheren Löhne teilweise an die Kunden weitergegeben worden. Zum anderen sei die Zahl der Arbeitsstunden angepasst oder der Mindestlohn gesetzeswidrig umgangen worden.

Die Einführung des Mindestlohns hatte geringe Effekte auf den Arbeitsmarkt.

Die Erhöhung des Mindestbruttolohns auf 12 Euro je Stunde im Oktober 2022 könnte wiederum Arbeitslosigkeits-Effekte auslösen. In welchem Umfang dies geschehen wird, kann wissenschaftlich ex-ante jedoch kaum seriös abgeschätzt werden.

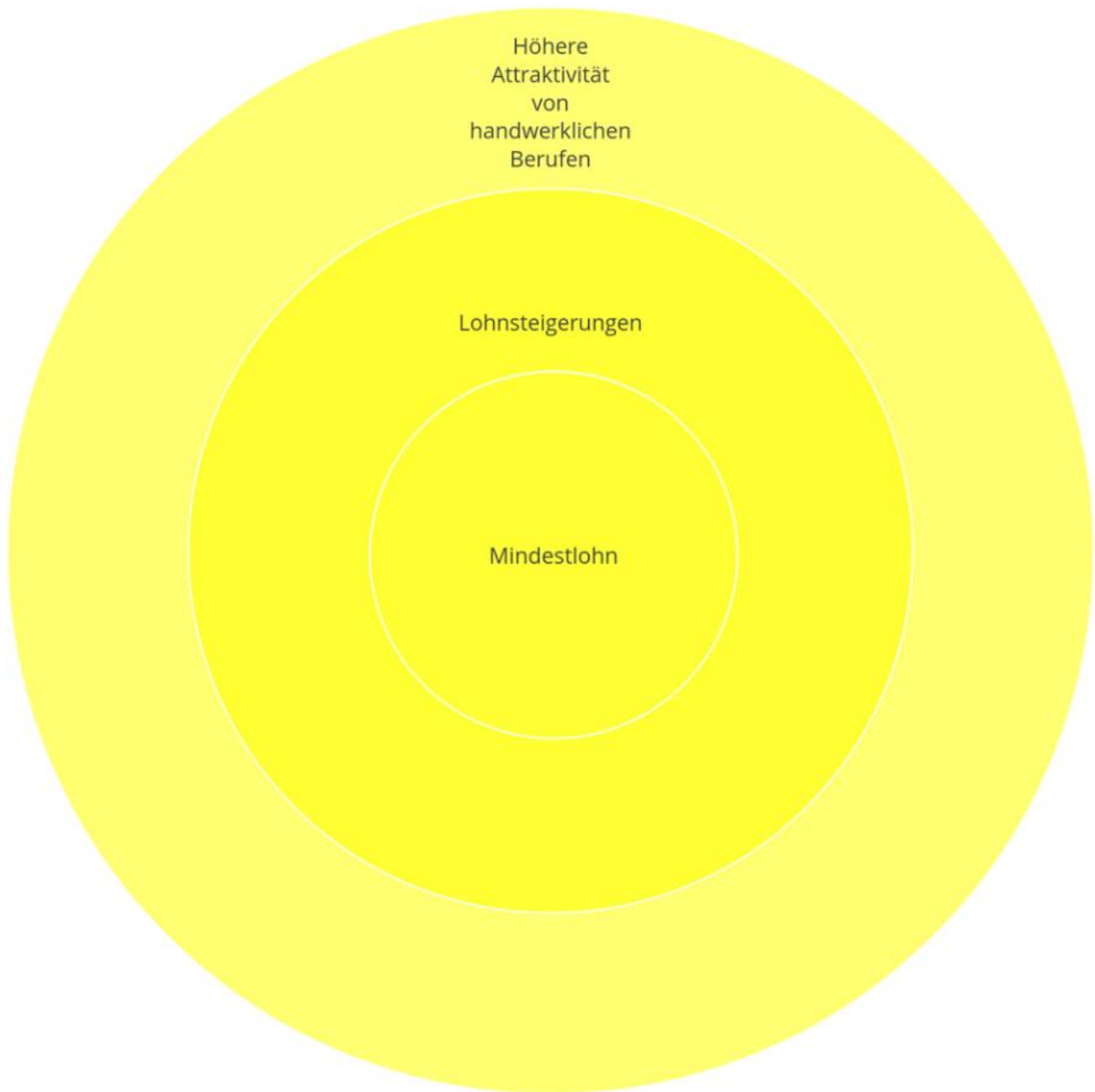


Abb. 66: Interview-Impulse zum Themenfeld Mindestlohn

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Anmerkungen: Diese Abbildung fasst die genannten Aspekte der Experteninterviews (Kapitel 4) für das Themenfeld Mindestlohn zusammen. Im zweiten Ring von innen ist das bedeutende Oberthema „Lohnsteigerungen“ zu finden. Ganz außen ist das dem Oberthema untergeordnete Thema „Hohe Attraktivität von handwerklichen Berufen“ aufgeführt.

Mindestloohnerhöhungen stellen Eingriffe in die tariflichen und unternehmerischen Lohnentscheidungen mit zunehmend ungewissen Effekten auf die Beschäftigung dar.

Die Mindestloohnerhöhung im Oktober 2022 wird im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern aufgrund der relativ niedrigeren Löhne stärkere Effekte auslösen als in wirtschaftlich stärkeren Bundesländern. Die Interviewergebnisse stellen im Besonderen

Gewerke wie Bäcker oder Fleischer heraus, in denen die Mehrkosten nach der Mindestloohnerhöhung aufgrund der bislang tendenziell eher niedrigen Löhne zu höheren Produktpreisen und weiteren Einbußen gegenüber den Supermarktprodukten führen werden. Ein Teil der

handwerklichen Tätigkeiten dürfte sich auf Grund der höheren Mindestlöhne in die Schwarzarbeit verlagern. Außerdem ist zu erwarten, dass die Unternehmensgrößen sinken, da bspw. Ein-Personen-Unternehmen, welche nicht vom Mindestlohn betroffen sind, im Vergleich zu größeren Unternehmen, die zur Lohnanpassung verpflichtet sind, begünstigt werden. Gerade dieser Effekt kann einen langfristigen Nachteil für das Handwerk bedeuten, da mit Abnahme der Betriebsgröße meist auch eine schwächere Innovationstätigkeit einhergeht oder Digitalisierungsmaßnahmen unterbleiben. Die Interviewergebnisse deuten ebenfalls darauf hin, dass sich die Mindestlohneffekte in Lohnstauungen widerspiegeln, was mittelfristig entweder zu einem allgemeinen Lohnanstieg führen wird oder, im Falle einer ausbleibenden Lohnanpassung, zu einem verminderten Anreiz einer Berufsausbildung im Handwerk.

Eingriffe in die marktwirtschaftliche Preisbildung sollten so gering wie möglich ausfallen.

Auf der anderen Seite kann argumentiert werden, dass der Mindestlohn den Fachkräfteengpass abmildern könnte, da das Handwerk durch relativ stärkere Lohnsteigerung attraktiver gegenüber anderen Wirtschaftszweigen wird. Allerdings stellt die Lohnerhöhung, auch ohne ordnungsrechtliche Verpflichtung eine unternehmerische Option dar. Es ist weiterhin davon auszugehen, dass die potenziell aus dem Mindestlohn resultierenden Probleme, wie Arbeitslosigkeit, Lohnstauung und Sinken der Ausbildungsbereitschaft, teilweise abgemildert werden. Ursächlich hierfür ist die allgemeine und aufgrund des demografischen Wandels verstärkte Fachkräfteknappheit, die ohnehin zu einem Anstieg des Lohnniveaus führt.

Auf Basis der bestehenden Forschungsliteratur sind die zu erwartenden **Effekte durch die Erhöhung des Mindestlohns im Oktober 2022 schwer einzuschätzen** und daher mit hoher Unsicherheit verbunden. Es ist vermutlich von einem eher geringfügigen Anstieg der Arbeitslosigkeit auszugehen, genau wie von einem sinkenden Anreiz, eine handwerkliche Berufsausbildung zu beginnen, und einer Auslagerung von abhängiger Beschäftigung hin zu selbstständigen Tätigkeiten, also

einer weiteren Verringerung der handwerklichen Betriebsgrößen.

Von einer Mindestlohnanpassung sollte generell vorsichtig Gebrauch gemacht werden, da sie Knappheitssignale des Marktes stören und die Ausbildungs- und Arbeitsplatzwahl der gesamten Erwerbsbevölkerung beeinflussen. Wie alle Gesetzesvorhaben sollten solche Maßnahmen langfristig angelegt sein, um den Unternehmen Zeit zur Anpassung zu geben. So sollten Mindestloohnerhöhungen frühzeitig angekündigt und schrittweise eingeführt werden. Grundsätzlich gilt, dass die Tarifautonomie langfristig geachtet, und nur in begründeten Ausnahmefällen in die unternehmerische Preissetzung eingegriffen werden sollte.

5.4 Fachkräfte

Die demografisch bedingte Knappheit an jungen Arbeitskräften in Deutschland wird in den nächsten zehn Jahren weiter zunehmen. Geburtenstarke Jahrgänge verlassen den Arbeitsmarkt und geburtenschwache Jahrgänge treten in diesen ein.³⁷ Kapitel 1 dieser Studie (Bestandsanalyse, Abb. 13) zeigt, dass ein großer Teil der Handwerksunternehmer*innen in Mecklenburg-Vorpommern vor dem Rentenalter steht. Verschärft wird die Personalknappheit durch den Umstand der steigenden fachlichen Wissensanforderungen aufgrund des technologischen Wandels, ein Ergebnis, welches in den Interviews bestätigt wurde. In den Gesprächen wurde außerdem die Konkurrenzsituation um Auszubildende zu anderen Wirtschaftszweigen und Organisationen betont, wie beispielweise der Bundeswehr, den Hochschulen, der Tourismuswirtschaft, der Gesundheitswirtschaft, hier vor allem den Krankenhäusern, sowie dem öffentlichen Dienst. Laut Interviews sei der **Fachkräfteengpass vor allem im Fleischer-, Friseur- und Bäcker- Handwerk besonders stark ausgeprägt**. Die Engpassanalyse ergab zudem eine **erhöhte Knappheit in den Bereichen Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer, Zimmerer, Elektrotechniker, Elektromaschinenbauer, Maurer- Betonbauer, Dachdecker, Gerüstbauer, Metallbauer und Kosmetiker**.

³⁷ Siehe Statistisches Bundesamt (2019).

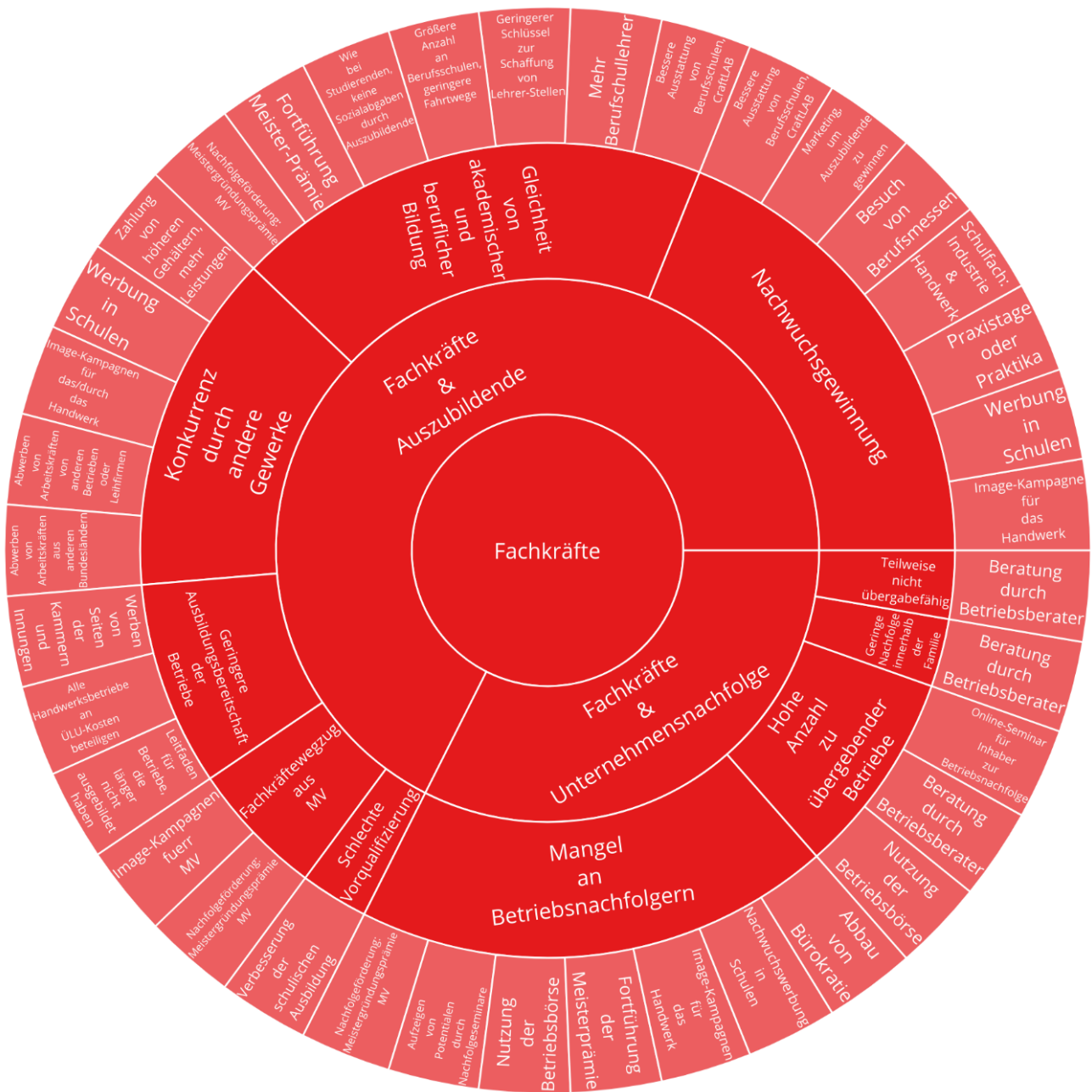


Abb. 67: Interview-Impulse zum Themenfeld Fachkräfte

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Anmerkungen: Diese Abbildung fasst die genannten Aspekte der Experteninterviews (Kapitel 4) für das Themenfeld Fachkräfte zusammen. Im zweiten Ring von innen sind die zwei am häufigsten genannten Themen (Fachkräfte & Auszubildende, Fachkräfte & Unternehmensnachfolge) zu finden. Im dritten Ring von innen und ganz außen sind die den Oberthemen zugehörigen Unterthemen aufgeführt.

Der Fachkräfteengpass wird sich weiter verschärfen. Gegenmaßnahmen können die Engpässe nur in begrenztem Umfang verhindern.

Prüfung der Bildungsfinanzierung

Prinzipiell ist die Entscheidung über ihre Ausbildung und Arbeitskraft jeder Person selbst vorbehalten. Der Staat greift insofern in diese Entscheidung ein, indem bestimmte Ausbildungswege stärker oder schwächer gefördert werden. Dies geschieht im Idealfall in Anlehnung an den gesellschaftlichen Mehrwert einer Ausbildung (positive Externalitäten), wobei volkswirtschaftlich von meritorischen Gütern gesprochen wird. **Der zu Grunde liegenden Idee folgt, dass die universitäre Bildung nur insofern stärker als die berufliche Ausbildung gefördert werden darf, als dies durch den gesamtgesellschaftlichen Nutzen gerechtfertigt ist.** In

Die unterschiedliche Förderung von handwerklichen und anderen Ausbildungswegen sollte überprüft werden.

Deutschland finanziert der Staat sowohl Universitäten als auch Berufsschulen im dualen System. Da-

bei lag der Anteil der öffentlichen Förderung an den Gesamtkosten im Falle eines Studiums (83 %) in der Vergangenheit über dem einer dualen Berufsausbildung (46,2 %). Die absolute staatliche Förderung je Auszubildenden und Jahr (für 2012) beträgt 4.326 Euro – demgegenüber stehen Ausgaben von ca. 10 Tsd. Euro je Studierenden.³⁸ Inwiefern diese Ungleichbehandlung eine Rechtfertigung durch unterschiedliche Auswirkungen auf die Gesellschaft erfährt, verbleibt eine offene politische Diskussion.

Die Komplexität der Thematik der positiven Externalitäten macht es nahezu unmöglich, eine umfassende empirische Antwort auf die Frage zu finden, ob eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung in der Förderung vorliegt. Bisher wurden hauptsächlich individuelle und fiskalische Bildungsrenditen untersucht (siehe Brändle et al., 2019; Anger et al., 2010; Pfeiffer & Stichnoth, 2015). Auf individueller Ebene zeigt sich, dass Meister/Techniker*innen über das gesamte Leben hinweg ähnlich viel verdienen wie Personen mit abgeschlossenem Hochschulstudium (Brändle, 2019). Darum kann vermutet werden, dass sich die positiven Externalitäten zumindest zwischen Meistern und Hochschulabsolventen kaum unterscheiden. Laut Pfeiffer & Stichnoth (2015) liegen die individuellen Bildungsrenditen bei Hochschulabsolventen zwar höher als bei einer abgeschlossenen Berufsausbildung, aber die fiskalischen Bildungsrenditen sind für Berufsausbildungen mit 23,5 Prozent deutlich über der Bildungsrendite eines Studiums (5,7

Prozent), was sich durch die stärkere Vermeidung von Arbeitslosigkeit im Fall der Berufsausbildung erklärt. Weiterhin sind Personen mit höheren Einkommen tendenziell auch ohne Bildungsabschlüsse in der Lage, hohe Einkommen zu generieren (Brändle et al., 2019).

Grundsätzlich ist zu hinterfragen, in wieweit die staatliche Kostenübernahme in diesem Zusammenhang junge Menschen in bestimmte Ausbildungswege drängt und ob dieser Eingriff durch positive Externalitäten gerechtfertigt ist. Im Hinblick auf die positive Entwicklung der Nachfrage nach handwerklichen Leistungen, gerade im Zuge der Energiewende und des demografischen Wandels, ist von einem Anstieg der Bildungsrenditen für Handwerksberufe, aber auch von zunehmend positiven Externalitäten durch eine Beschäftigung im Handwerkssektor auszugehen. Die Interviews ergaben dabei einige Vorschläge, wie z.B. die Beibehaltung der Meisterprämie³⁹, die Einführung einer finanziellen Unterstützung handwerklicher Ausbildungsbetriebe sowie die Beibehaltung der Familienkrankenversicherung auch für Auszubildende (äquivalent zu Studierenden).

Berufsausbildung stärken

Bisherige Untersuchungen zeigen eine hohe Zufriedenheit der Betriebe mit der Einsatzfähigkeit der Auszubildenden nach der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU).⁴⁰ Außerdem bescheinigen Absolvent*innen der Meisterausbildung, dass diese zur Erreichung der eigenen Arbeitsmarktziele beiträgt (s. Rasch, 2021). Diese Umfrage-Ergebnisse geben Hinweise auf die Effektivität einer handwerklichen Ausbildung. Gleichzeitig

Kontinuierliche Verbesserung der Berufsausbildung

geben die Interviewergebnisse aber deutliche **Hinweise auf Probleme mit der ÜLU**, vor allem in Bezug auf die Berufsschulen in MV. Dabei werden vorrangig der Lehrkräftemangel, Defizite in der Ausstattung und lange Fahrstrecken für Auszubildende kritisiert. Außerdem sollte dem Problem der fachlich veralteten Lehrinhalte in der Ausbildung begegnet werden. Laut Interviews stellt vor allem die Anpassung der Lehrinhalte an den technologischen Wandel eine große Herausforderung dar. Auf der einen Seite bestünde die Notwendigkeit, neue Berufe entstehen zu lassen (bspw. Anlagenmechaniker) und gewerkeübergreifende Fachinhalte zu vermitteln. Dies ist beispielsweise in den Handwerkszweigen SHK und Elektro bereits geschehen, welche praktisch verschmolzen und daraufhin auf Ausbildungs-

³⁸ Die staatlichen Kosten je Auszubildendem ergeben sich aus Thomä (2013). Die jährlichen Kosten je Studierenden ergeben sich aus den staatlichen Gesamtkosten der Hochschulen (Bildungsfinanzbericht) geteilt durch die Zahl der Studierenden.

³⁹ Hier ist anzumerken, dass erste Evaluationen der bayrischen Meisterprämie keinen Anstieg der Ausbildungszahlen nach Einführung der Prämie ergeben haben; siehe Runst (2021).

⁴⁰ Siehe Rehbold, Rimpler & Weifels (2020).

ebene zum Gebäudetechniker weiterentwickelt wurden. Auf der anderen Seite fänden die Überarbeitungen der Lehrpläne in zu langen Abständen statt und müssten aktuelle technologische Entwicklungen stärker berücksichtigen. Kürzere Überarbeitungszyklen könnten eine schnellere Anpassung an technologische Trends gewährleisten und die Technologie- und Innovationsdiffusion des Handwerks stärken.

Aus der Forschungsliteratur ist bekannt, dass die Weitergabe praktischen Wissens, beispielsweise im Betriebsalltag und der ÜLU, eine zentrale Komponente betrieblichen Erfolgs, insbesondere des Innovationserfolgs, darstellt (Thomä & Zimmermann, 2020). Die Verbesserung der beruflichen Ausbildung, deren inhaltliche Anpassung an technologische Veränderungen, aber auch die Prüfung einer gesteigerten finanziellen Unterstützung von Schulen, Bildungszentren, Ausbildungsbetrieben und der Auszubildenden selbst, sollte ein Politikziel der nächsten Jahre sein. Eine MV-spezifische Hürde sind lange Wegstecken zu Berufsschule oder Ausbildungszentrum. In den Interviews wurden Maßnahmen zur Reduktion der Reisekosten – wie bspw. das Azubi Ticket MV – positiv hervorgehoben.

Informationsbereitstellung

Informationsbereitstellung an kritischen Punkten des Ausbildungswegs – z.B. vor dem Schulabschluss oder nach Abbruch eines Studiums – kann dazu beitragen, junge Menschen für das Handwerk zu begeistern und so Fachkräfte zu gewinnen. Die „Kooperationsinitiative für ganztägiges Lernen“, welche im Mai 2022 von den Handwerkskammern, den Industrie- und Handelskammern und weiteren Akteuren beschlossen wurde, plant ganztägige Berufsorientierungsangebote an Schulen zu veranstalten. Die Kampagne „Kompass MV“ stellte eine Plattform für Studierende bereit, welche eine berufliche Neuorientierung vornehmen möchten.⁴¹ Informationskampagnen verbessern potenziell die Ausbildungsentscheidung junger Menschen mit einer Vielzahl von Möglichkeiten. Eine verbesserte Informationslage führt zu einem passgenaueren „Matching“, also einer Situation, in welcher Arbeitgeber- und -nehmer*innen eine beidseitig zufriedenstellende Zusammenarbeit eingehen. Sie stellen niedrigschwellige Interventionen in das Marktgeschehen dar und sind vergleichsweise kostengünstig. Informationskampagnen sollten beibehalten und weiterentwickelt werden.

Infrastrukturelle Defizite bei Mobilfunk und Breitband.

Informationslage führt zu einem passgenaueren „Matching“, also einer Situation, in welcher Arbeitgeber- und -nehmer*innen eine beidseitig zufriedenstellende Zusammenarbeit eingehen. Sie stellen niedrigschwellige Interventionen in das Marktgeschehen dar und sind vergleichsweise kostengünstig. Informationskampagnen sollten beibehalten und weiterentwickelt werden.

⁴¹ <https://www.kompass-mv.de>

Fachkräftegewinnung durch Selektive Zuwanderung

Die Interviewergebnisse dieser Studie zeigen, dass **selektive Zuwanderung** auch von Seiten der Handwerksunternehmer*innen **als ein notwendiges wirtschaftspolitisches Instrument** erachtet wird. Die Möglichkeit der verstärkten Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland sollte deshalb geprüft werden. Außerdem kann die Überarbeitung des Zuwanderungsgesetzes, insbesondere die Einführung verbesserter Zuwanderungsbedingungen für qualifizierte Arbeitskräfte, zur Verringerung der Fachkräfteknappheit beitragen. Eine weitere Möglichkeit, welche in Erwägung gezogen werden sollte, stellen an Ausbildung geknüpfte Aufenthaltstitel dar.

Selektive Zuwanderung kann Fachkräfteengpässe abmildern.

Insgesamt ist zu empfehlen, die Probleme in der Berufsausbildung – insbesondere die Defizite in der personellen und materiellen Ausstattung – zu beseitigen, eine häufigere Überarbeitung von Lehrinhalten und Berufsbildern anzustreben, Informationsangebote über handwerkliche Ausbildungen bereitzustellen, Beratungsangebote gezielt für Personengruppen anzubieten – beispielsweise Studierenden, die an ihrem bisherigen Ausbildungsweg zweifeln – und die Unterschiede in finanziellen staatlichen Förderung der beruflichen und akademischen Ausbildung zu überprüfen und ggfs. neu zu bewerten.

Insgesamt ist zu empfehlen, die Probleme in der Berufsausbildung – insbesondere die Defizite in der personellen und materiellen Ausstattung – zu beseitigen, eine häufigere Überarbeitung von Lehrinhalten und Berufsbildern anzustreben, Informationsangebote über handwerkliche Ausbildungen bereitzustellen, Beratungsangebote gezielt für Personengruppen anzubieten – beispielsweise Studierenden, die an ihrem bisherigen Ausbildungsweg zweifeln – und die Unterschiede in finanziellen staatlichen Förderung der beruflichen und akademischen Ausbildung zu überprüfen und ggfs. neu zu bewerten.

5.5 Digitalisierung

Eine Grundvoraussetzung für das Gelingen von Digitalisierung ist die Schaffung einer entsprechenden Infrastruktur. **Das Mobilfunk- und Breitbandnetz in Mecklenburg-Vorpommern weist in dieser Hinsicht noch erhebliche Defizite auf** (BMVI, 2021). Die Interviewergebnisse zeigen, dass Handwerksunternehmen in MV teilweise **starke Einschränkungen in der mobilen Kommunikation** in Kauf nehmen müssen. Aus Effizienzgesichtspunkten scheint es zum einen zwar zweckdienlich den Netzausbau zunächst in bevölkerungsreicheren Regionen zu priorisieren. Zudem ist eine Abnahme der Bevölkerung in fast allen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns bis 2040 zu erwarten – in den östlichen Regionen um mehr als 15 %, in den westlichen Regionen um bis zu 10 % (BBSR, 2021) – was das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Errichtung und Aufrechterhaltung von Kommunikationsinfrastruktur weiter reduziert. Jedoch steht die derzeitige Situation nicht im Einklang mit der gesetzlich verankerten Gleichwertigkeit von Lebensverhältnissen in den verschiedenen Regionen.⁴²

⁴² Vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 des Raumordnungsgesetzes.

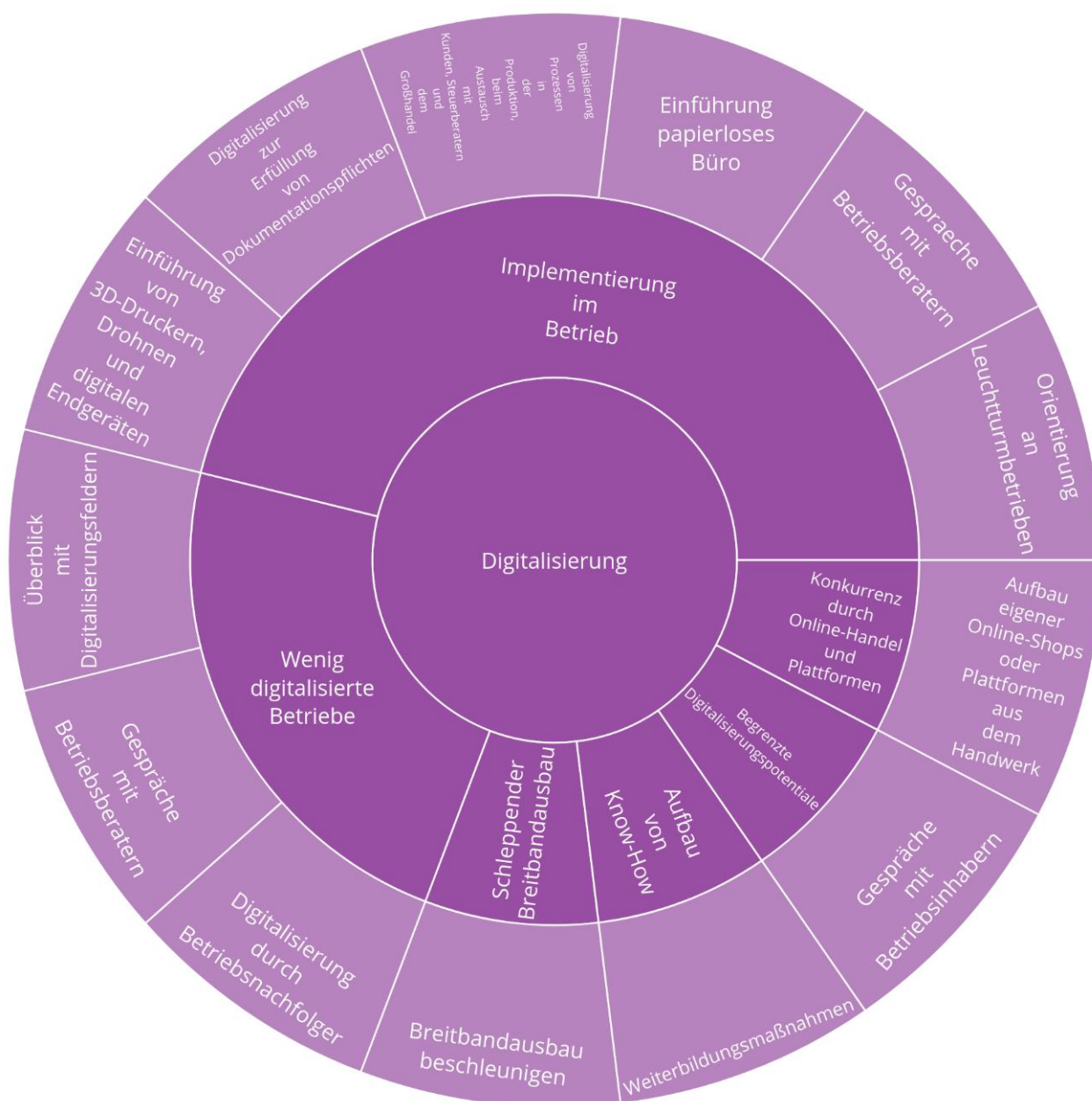


Abb. 68: Interview-Impulse zum Themenfeld Digitalisierung

Quelle: Interview-Aussagen, eigene Darstellung

Anmerkungen: Diese Abbildung fasst die genannten Aspekte der Experteninterviews (Kapitel 4) für das Themenfeld Digitalisierung zusammen. Im zweiten Ring von innen sind die sechs am häufigsten genannten Themen (betriebliche Implementierung, gering digitalisierte Betriebe, Breitbandausbau, Aufbau von Know-how, Begrenzte Digitalisierungspotenziale, Konkurrenz durch Handel und Plattformen) zu finden. Ganz außen sind die den Oberthemen zugehörigen Unterthemen aufgeführt.

„Ich denke, dass die Industrie, und auch die Wirtschaft, das Handwerk insgesamt schon wissen, was [...] man mit Digitalem alles machen kann.“⁴³

Das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern digitalisiert sich entsprechend der Heterogenität der wirtschaftlichen Aktivitäten in unterschiedlicher Weise. Traditionell manuelle Berufe, wie bspw. Bäcker und Fleischer, digitalisieren kaum in den Kernbereichen der

Leistungserstellung. Stattdessen stehen Themen wie das digitalisierte Büro, Filialkommunikation oder Online-Verkauf im Vordergrund. Dagegen sind z.B. Metallunternehmen, welche in industriellen Wertschöpfungsketten verflochten sind, bereits in der Produktion

⁴³ Die Aussage stammt von einem Interviewpartner im Rahmen der SWOT Analyse.

grundlegend digitalisierter aufgestellt. Häufig wurde für kleinere Betriebe eine schwächere Digitalisierung gezeigt, da anfängliche Investitions- und Informationskosten sich auf weniger Beschäftigte verteilen und damit stärker gewichtet werden (Proeger & Runst, 2020; Runst & Proeger, 2020a; Thomä et al., 2021). Da das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern überproportional viele Kleinbetriebe aufweist, ist eine langsamere Digitalisierung als in anderen Bundesländern zu erwarten. Spezielle Einstiegsangebote könnten anfängliche Informationshürden abbauen. Nach den Interviews bewerten Unternehmer*innen gerade Überblicks- und Initialberatungen als sinnvolle wirtschaftspolitische Maßnahmen. Insgesamt wird allerdings davon ausgegangen, dass die Unternehmen selbst in der Lage sind, optimale Kosten-Nutzen-Entscheidungen im Hinblick auf betriebliche Digitalisierungsmaßnahmen vorzunehmen.

Andere Interviews zeigen den Zusammenhang von Wettbewerb und einer progressiven Technologisierung.

Innovationsdruck durch Wettbewerb

So äußerte ein Interviewpartner: „Wenn wer nicht mitmacht, der ist weg vom Fenster, ja, [der] bleibt auf der

Strecke.“ Handwerksbetriebe orientieren sich weiterhin häufig an vergleichbaren Unternehmen ihres eigenen Wirtschaftsbereichs. Die verstärkte öffentliche Darstellung von Digitalisierungsmaßnahmen in Leuchtturmbetrieben, beispielsweise über die regionalen Innovations- und Kompetenz-Zentren in MV,⁴⁴ stellen also sinnvolle Informationsinitiativen dar. Außerdem werden Förderprogramme in Mecklenburg-Vorpommern, wie DigiTrans⁴⁵, von einigen Interviewten positiv erwähnt, insbesondere weil sie auf kleine Unternehmen zugeschnitten sind.

Insgesamt sollten sich Unterstützungsmaßnahmen seitens staatlicher Akteure, der Handwerkskammern und anderer Akteure auf Initialberatungen in kleineren Unternehmen konzentrieren. Hierbei sollten vor allem Möglichkeitsräume - durch Best-Practice Beispiele - aufgezeigt werden. Mittelgroße und größere Unternehmen benötigen dieses Angebot hingegen kaum.

5.6 Weitere Herausforderungen aufgrund regionaler Besonderheiten

5.6.1 Infrastrukturinvestitionen

Es wurde bereits erwähnt, dass Mecklenburg-Vorpommern als Flächenland vor dem Hintergrund der

fortschreitenden Urbanisierung besonderen Herausforderungen gegenübersteht, wie es sich beispielsweise in der niedrigeren Kosten-Nutzen-Effizienz des Breitbandausbaus zeigt. Die vorliegende Studie zeigt weiterhin starke Defizite im Angebot der beruflichen Bildung in MV auf. Lange Fahrtzeiten müssen aufgrund der geringen Berufsschuldichte in Kauf genommen werden. Die personelle und anderweitige Ausstattung der Berufsschulen wird oft problematisch eingeschätzt und stehe nicht im Einklang mit den Zielen, welche die Landesregierung formuliert habe.

Die in der vorliegenden Studie durchgeführte Regionalanalyse zeigt eindrücklich, dass Handwerksunternehmen vor allem im ländlichen Raum und in der Nähe zu Städten angesiedelt sind und damit in besonderem Maße von Verkehrsanbindungen (und niedrigen Reisezeiten) zu diesen Städten abhängen. Vor allem im Westen von Mecklenburg-Vorpommern sehen wir eine erhöhte Handwerkerdichte entlang der Verkehrswege, da Handwerksunternehmen ihre Kunden in Schwerin, Wismar und Rostock, aber auch Lübeck und Hamburg hierdurch besser erreichen. Die Interviews geben keine Hinweise auf Probleme mit der Verkehrsinfrastruktur, welche in den letzten drei Jahrzehnten stark ausgebaut wurde. Stattdessen wird die Infrastruktur im Hinblick auf Breitband- aber vor allem auch auf Mobilfunknetzabdeckung häufig kritisch erwähnt.

5.6.2 Kleinbetriebliche Struktur

Die Mehrheit der Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt weniger als 5 Personen und 80 % der Betriebe haben weniger als 10 Mitarbeiter. Der Anteil der Soloselbstständigen ist dabei im Vergleich zu anderen Bundesländern besonders hoch. Die kleinbetriebliche Struktur bringt Herausforderungen in verschiedenen Bereichen mit sich. Kleinbetriebe leiden unter bürokratischen Kosten (Braunerhjelm et al., 2021). Bis zu 5 % der Arbeitszeit aller Mitarbeiter eines kleinen oder mittelgroßen Unternehmens wird auf die Erbringung bürokratischer Erfordernisse verwendet (Miller & Wongsaroj, 2017). In den qualitativen Interviews dieser Studie wurde mehrfach berichtet, dass ca. 30 % der Arbeitszeit der Geschäftsführung durch Bürokratiepflichten beansprucht wird. Schätzungen erwarten bei einer Verringerung bürokratischer Anforderungen um 10 % ein Anstieg der Gründungsaktivität von kleinen und mittelgroßen Unternehmen um 4 % (Braunerhjelm et al., 2021). Eine landespolitische Orientierung auf bürokratische Entlastung stellt dementsprechend ein bedeutsames Handlungsfeld in Mecklenburg-Vorpommern dar.

⁴⁴ <https://www.digitalesmv.de/digitaler-innovationsraum/> oder auch das Mittelstand 4.0 - Kompetenzzentrum Rostock.

⁴⁵ <https://www.lfi-mv.de/foerderfinder/digitrans/>

Aufgrund anekdotischer Evidenz im Gespräch mit Betriebsberatern ist bekannt, dass kleine Unternehmen relativ seltener die Beratungs- und Service-Angebote der Handwerkskammern wahrnehmen. Dieser Umstand dürfte im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern auch auf eine geringere Kommunikation zwischen den vielen Soloselbstständigen und den Handwerkskammern hindeuten. Auf Seiten der Kammern sollte dem begegnet werden, indem Beratungs- und Serviceangebote im Speziellen für Kleinunternehmen optimiert werden. Kleine Unternehmen sind zudem häufiger von öffentlichen Vergabeaufträgen ausgeschlossen, welche Einzelleistungen bündeln, anstatt diese gewerkespezifisch zu vergeben. Weiterhin sind laut der durchgeführten Interviews viele Förderanträge für Kleinbetriebe so kompliziert, dass sich eine Beantragung von Geldern aufgrund des hohen Zeitaufwandes oft nicht lohnt und somit kleinere Unternehmen von der Förderung de facto ausgeschlossen sind.

5.6.3 Küste, See und Tourismus

Als Küstenland profitiert Mecklenburg-Vorpommern in besonderem Maße von touristischer und, wenn auch in geringerem Maße, von der maritimen Wirtschaft. Wie die Regionalanalyse zeigte, weisen eine Vielzahl von Handwerkszweigen aus dem Lebensmittelbereich oder die Gebäudereiniger eine erhöhte Betriebsdichte in den Küstenregionen auf. Weiterhin prägen traditionelle folkloristische Handwerke, wie z.B. die Reetdachdecker oder die Bootsbauer, die Tourismusregionen im Bundesland. Obwohl diese Handwerkszweige nur einen sehr kleinen Teil der Handwerkswirtschaft in MV

ausmachen, sind diese auf wenige Regionen konzentrierten Unternehmen ausschlaggebend für die regionale kulturelle und touristische Identität. Eine weitere Stärkung von Mecklenburg-Vorpommern als Tourismusregion käme dementsprechend auch dem Handwerk zugute. Die touristische Prägung und Wertschöpfungsverflechtung stellt einen langfristigen Vorteil für das Handwerk in MV dar. Dementsprechend bieten sich hier Wachstumspotenziale, welche durch die Zusammenarbeit beider Wirtschaftssektoren weiter ausgebaut werden können. Nichtsdestotrotz muss die Förderung von sehr kleinen Betrieben unter Effizienzgesichtspunkten geprüft werden. Gerade in einem kleinen Bundesland wie MV sollten die geringeren Ressourcen für Projekte mit hohem gesellschaftlichem Mehrwert eingesetzt werden.

Die Wertschöpfungsverflechtungen des Handwerks mit den MV-Werften sind so gering, dass deren Insolvenz⁴⁶ keine substanziellen Probleme für den Handwerksbereich aufwirft.⁴⁷ Im Gegenteil, die Werften werden laut den Interviewten als staatlich geförderte Konkurrenten um knappe Arbeitskräfte wahrgenommen, wobei hierdurch keine neuen Absatzchancen resultieren. Aus Handwerksperspektive sind hohe Kosten zur Rettung und Umstrukturierung entsprechend nicht wünschenswert und eine Symbolpolitik verhindert werden sollte. Stattdessen sollten grundlegende infrastrukturelle Maßnahmen, sei es im Bereich des Mobil- und Glasfasernetzes oder der Transportinfrastruktur, gefördert und bürokratische Hemmnisse abgebaut werden.

⁴⁶ Siehe Süddeutsche Zeitung (2022).

⁴⁷ Zum aktuellen Zeitpunkt (Juni 2022) wurden die verschiedenen Werften-Standorte an die Firmen Thyssen-Krupp und Eppendorf, den Bund, die Stadt Stralsund und andere veräußert.

6. Glossar

contiguity matrix

Die contiguity matrix ist eine Matrix, die die Nachbarschaftsbeziehung einer jeden Region mit jeder anderen Region abbildet. Sie listet alle Regionen 1 bis N als Reihen und Spaltenüberschriften. Eine Matrix-Zelle ist gefüllt mit 1, wenn zwei Regionen direkt benachbart sind (d.h. eine gemeinsame Grenze haben), und mit 0, wenn die Regionen nicht benachbart sind.

Cronbachs Alpha

Ein statistisches Maß, das die Korrelationen von mehr als zwei Variablen abbildet. Ein hohes Cronbachs Alpha stellt einen Hinweis dafür dar, dass eine Gruppe von Variablen ein einziges unidimensionales latentes Konstrukt misst, d.h. dass diese Variablen das gleiche Phänomen messen. In der Psychologie wird hierüber beispielsweise die interne Konsistenz einer Item-Skalierung gemessen.

Externalitäten

Externalitäten bezeichnen Kosten oder Nutzen, die sich nicht auf den Verursacher oder an einer Transaktion beteiligte Personen, sondern auf unbeteiligte Personen auswirken. Diese externen Effekte entstehen bspw. beim Konsum oder der Produktion eines Gutes und sind nicht im Marktpreis enthalten.

Meritorische Güter

Ein meritorisches Gut hat nicht nur positive Auswirkungen auf den Nutzer, sondern auch auf die gesamte Gesellschaft. Beispiele eines meritorischen Gutes sind Bücher oder Impfungen. Sie werden häufig deshalb zu wenig nachgefragt, weil Nutzer vorwiegend darauf aus sind, ihren eigenen Nutzen zu maximieren, und nicht den der Gesamtgesellschaft.

Moran's I

Moran's I ist eine Messgröße räumlicher Autokorrelation, also eines gehäuftens Auftretens räumlich nah beieinanderliegender Phänomene.

Skaleneffekte

Die Abhängigkeit der Produktionsmenge pro Zeitspanne von der Menge der eingesetzten Produktionsfaktoren. Wenn bspw. eine Firma doppelter Größe mehr als die doppelte Menge an Output produziert, spricht man von einem Skaleneffekt.

spatial weights matrix

siehe contiguity matrix. Die spatial weights matrix ist eine Matrix, die die Nachbarschaftsbeziehung einer jeden Region mit jeder anderen Region abbildet. Nachbarschaft ist definiert durch räumliche Nähe, entweder durch geteilte Regionsgrenzen oder kurze Distanzen zwischen den Mittelpunkten zweier Regionen.

Vermeidungskosten

Die Kosten, welche bei der Vermeidung bspw. einer Tonne CO₂ auftreten. Im volkswirtschaftlichen Sinne effizientes Handeln erfordert, dass die Vermeidungskosten minimiert werden.

Volatilität

Ein Schwankungsbereich, während eines bestimmten Zeitraums. Höhere Volatilität geht mit höherer Schwankung, niedriger Volatilität mit niedrigerer Schwankung einher.

7. Anhang

Tabelle A 1: Gewerbezuordnung in der amtlichen Handwerksstatistik, nach Zulassungspflicht (gemäß Handwerkszählung 2019) und Gewerbegruppen

Gewerbegruppen	Zulassungspflichtiges Handwerk (Anlage A der Handwerksordnung)	Zulassungsfreies Handwerk (Anlage B1 der Handwerksordnung)
Bauhauptgewerbe	Maurer und Betonbauer, Zimmerer, Dachdecker, Straßenbauer, Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer, Brunnenbauer, Gerüstbauer	Betonstein- und Terrazzohersteller
Ausbaugewerbe	Ofen- und Luftheizungsbauer, Stuckateure, Maler und Lackierer, Klempner, Installateur und Heizungsbauer, Elektrotechniker, Tischler, Glaser	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Estrichleger, Parkettleger, Rollladen- und Sonnenschutztechniker, Raumausstatter
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	Metallbauer, Chirurgiemechaniker, Feinwerkmechaniker, Kälteanlagenbauer, Informationstechniker, Landmaschinenmechaniker, Büchsenmacher, Elektromaschinenbauer, Seiler, Glasbläser und Glasapparatebauer	Behälter- und Apparatebauer, Metallbildner, Galvaniseure, Metall- und Glockengießer, Schneidwerkzeugmechaniker, Modellbauer, Böttcher, Gebäudereiniger, Glasveredler, Feinoptiker, Glas- und Porzellanmaler, Edelsteinschleifer und -graveure, Buchbinder, Drucker, Siebdrucker, Flexografen, Schilder- und Lichtklamehersteller
Kraftfahrzeuggewerbe	Karosserie- und Fahrzeugbauer, Zweiradmechaniker, Kraftfahrzeugtechniker, Mechaniker für Reifen- und Vulkanisationstechnik	-
Lebensmittelgewerbe	Bäcker, Konditoren, Fleischer	Müller, Brauer und Mälzer, Weinküfer
Gesundheitsgewerbe	Augenoptiker, Hörgeräteakustiker, Orthopädietechniker, Orthopädienschuhmacher, Zahntechniker	-
Handwerke für den privaten Bedarf	Steinmetze und Steinbildhauer, Schornsteinfeger, Boots- und Schiffbauer, Friseur	Uhrmacher, Graveure, Gold- und Silberschmiede, Drechsler, Holzbildhauer, Korb- und Flechtwerkgestalter, Maßschneider, Textilgestalter, Modisten, Segelmacher, Kürschner, Schuhmacher, Sattler und Feintäschner, Textilreiniger, Wachszieher, Fotografen, Keramiker, Orgel- und Harmoniumbauer, Klavier- und Cembalobauer, Handzuginstrumentenmacher, Geigenbauer, Bogenmacher, Metallblasinstrumentenmacher, Holzblasinstrumentenmacher, Zupfinstrumentenmacher, Vergolder

Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle A 2: Dichte- und Strukturkennziffern zum Mecklenburgischen Handwerk 2019, nach Kammerbezirken

	Unternehmen je 10.000 Einwohner	Tätige Personen je 1.000 Einwohner	Umsatz je Einwohner in Euro	Tätige Personen je Unter- nehmen
MV Handwerk gesamt	75,5	57,8	5.784	7,7
Handwerkskammerbezirk Schwerin	83,9	61,1	6.164	7,3
Handwerkskammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern	71,0	56,1	5.581	7,9

Quellen: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, Bevölkerung nach Destatis, Einwohnerzahlen Altkreis Güstrow zu Handwerkskammerbezirk Schwerin; Einwohnerzahlen Altkreis Bad-Doberan zu Handwerkskammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnung

Tabelle A 3: Handwerk Mecklenburg-Vorpommern 2019, Anteile und Entwicklung nach Kammerbezirken

	Anteil an allen Hand- werksunternehmen 2019 in %	Entwicklung im MV-Handwerk 2019 zu 2016 in %			
		Unternehmen	Tätige Personen	Umsatz	Tätige Personen je Unternehmen
Handwerkskammerbezirk Schwerin	38,7	-1,5	+2,4	+7,9	+3,9
Handwerkskammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern	61,3	+1,5	-0,1	+5,3	-1,5
Mecklenburgisches Handwerk gesamt	100,0	+0,3	+0,8	+6,2	+0,5

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

Tabelle A 4: Selbstgegründete Handwerksbetriebe (verglichen zur Übernahme) zwischen 2015 bis 2019

	Mecklenburg- Vorpommern	Deutschland	Ostdeutschland
	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %
Gesamt	96,5	94,5	94,2

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

Tabelle A 5: Beschäftigtengrößenklassen im MV-Handwerk 2019, nach Unternehmen und Kammerbezirken

	Handwerksunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern	
	Anteil 2019 in %	Δ zu 2016 in Prozentpunkten
Handwerkskammerbezirk Schwerin	100,0	
unter 5 tätige Personen	63,7	-0,3
5 - 9 tätige Personen	19,2	+0,2
10 - 19 tätige Personen	9,7	-0,1
20 - 49 tätige Personen	5,7	+0,1
50 und mehr tätige Personen	1,8	+0,1
Handwerkskammerbezirk Ostmecklenburg-Vorpommern	100,0	
unter 5 tätige Personen	60,4	+0,5
5 - 9 tätige Personen	20,1	-1,2
10 - 19 tätige Personen	11,5	+0,8
20 - 49 tätige Personen	6,0	+0,0
50 und mehr tätige Personen	2,0	-0,1

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern

Tabelle A 6: Gewerbegruppenaufteilung im Handwerk 2019, Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland

	Anteil Unternehmen	Anteil Tätige	Anteil Umsatz
Deutschland: Handwerk gesamt	100,0	100,0	100,0
davon:			
Bauhauptgewerbe	12,7	14,3	18,5
Ausbaugewerbe	41,1	28,4	27,2
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	8,0	11,5	14,6
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	5,8	14,1	4,1
Kraftfahrzeuggewerbe	9,3	10,9	23,4
Lebensmittelgewerbe	3,8	9,8	6,6
Gesundheitsgewerbe	3,5	3,8	2,8
Handwerke für den privaten Bedarf	15,6	7,1	2,9
Mecklenburg-Vorpommern: Handwerk gesamt	100,0	100,0	100,0
davon:			
Bauhauptgewerbe	17,7	19,1	22,6*
Ausbaugewerbe	41,7	29,2	29,3
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	6,8	9,6	11,8
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	4,5	9,7	2,9
Kraftfahrzeuggewerbe	10,7	12,4	22,9
Lebensmittelgewerbe	2,3	8,3	4,5*
Gesundheitsgewerbe	3,0	3,6	2,9
Handwerke für den privaten Bedarf	13,2	8,1	3,3

Quellen: Statistisches Bundesamt, Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

*Anmerkung: Aufgrund anonymisierter Daten beziehen sich die Umsatzwerte für das MV-Bauhaupt- und Lebensmittelgewerbe nur auf das zulassungspflichtige Handwerk.

Tabelle A 7: Gewerbegruppenverteilung im MV-Handwerk 2019, nach Kammerbezirken

	Anteil Unternehmen in %	Anteil Tätige Personen in %	Anteil Umsatz in %
Handwerkskammerbezirk Schwerin	100,0	100,0	100,0
Bauhauptgewerbe	19,5	20,0*	24,5*
Ausbaugewerbe	41,7	30,8	29,9
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	7,7	11,2	13,9
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	3,9	9,5	2,7
Kraftfahrzeuggewerbe	9,6	11,3	20,2
Lebensmittelgewerbe	2,4	6,5*	3,4*
Gesundheitsgewerbe	3,0	3,1	2,3
Handwerke für den privaten Bedarf	12,2	7,6	3,0
Handwerkskammerbezirk Ostmecklenburg- Vorpommern	100,0	100,0	100,0
Bauhauptgewerbe	16,6	18,5*	21,4*
Ausbaugewerbe	41,7	28,4	28,9
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	6,3	8,7	10,5
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	4,8	9,8	3,0
Kraftfahrzeuggewerbe	11,4	13,1	24,4
Lebensmittelgewerbe	2,2	9,2*	5,1*
Gesundheitsgewerbe	3,0	3,9	3,2
Handwerke für den privaten Bedarf	13,9	8,4	3,4

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

*Anmerkung: Umsätze und tätige Personen für das Bau- und Lebensmittelgewerbe beziehen sich in beiden Kammerbezirken aufgrund einer Anonymisierung von Daten nur auf das zulassungspflichtige Handwerk.

Tabelle A 8: Top Ten der Gewerbebeizweige in Deutschland nach Unternehmen, tätigen Personen und Umsatz 2019

Platz	Unternehmen (Anzahl)		Tätige Personen (Anzahl)		Umsatz (in 1.000 Euro)	
1	Friseure	54.468	Gebäudereiniger	694.605	Kraftfahrzeug- techniker	137.322.100
2	Kraftfahrzeug- techniker	45.514	Kraftfahrzeug- techniker	523.391	Maurer und Betonbauer	67.369.583
3	Elektrotechniker	44.218	Elektrotechniker	468.098	Elektrotechniker	58.106.771
4	Installateur und Heizungsbauer	42.960	Maurer und Beton- bauer	391.433	Installateur und Heizungsbauer	43.020.238
5	Fliesen-, Platten- und Mosaikleger	38.703	Installateur und Heizungsbauer	341.239	Metallbauer	32.200.042
6	Maler und Lackierer	34.035	Bäcker	323.100	Feinwerk- mechaniker	32.118.117
7	Maurer und Beton- bauer	32.812	Metallbauer	243.967	Tischler	24.621.374
8	Tischler	29.527	Friseure	241.039	Straßenbauer	21.297.976
9	Gebäudereiniger	25.706	Feinwerkmechaniker	232.044	Fleischer	20.117.114
10	Metallbauer	20.979	Maler und Lackierer	212.916	Gebäudereiniger	19.454.938

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Tabelle A 9: Unternehmensdichte im MV-Handwerk 2019 (Unternehmen je 10.000 Einwohner), nach Gewerbegruppen und Kammerbezirken

	HWK Schwerin	HWK Ostmecklenburg-Vorpommern
Bauhauptgewerbe	16,2*	11,7*
Ausbaugewerbe	35,0	29,6
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	6,4	4,5
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	3,3	3,4
Kraftfahrzeuggewerbe	8,1	8,1
Lebensmittelgewerbe	1,9*	1,6*
Gesundheitsgewerbe	2,5	2,1
Handwerke für den privaten Bedarf	10,3	9,9
Handwerk gesamt	83,8	70,9

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

*Anmerkung: Aufgrund der Anonymisierung von Daten beziehen sich die Angaben zum Bauhauptgewerbe und zum Lebensmittelgewerbe nur auf das zulassungspflichtige Handwerk.

Tabelle A 10: Erwerbstätigendichte im MV-Handwerk 2019 (Tätige Personen je 1.000 Einwohner), nach Gewerbegruppen und Kammerbezirken

	HWK Schwerin	HWK Ostmecklenburg-Vorpommern
Bauhauptgewerbe	12,2*	10,4*
Ausbaugewerbe	18,8	15,9
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	6,8	4,9
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	5,8	5,5
Kraftfahrzeuggewerbe	6,9	7,3
Lebensmittelgewerbe	3,9*	5,2*
Gesundheitsgewerbe	1,9	2,2
Handwerke für den privaten Bedarf	4,6	4,7
Handwerk gesamt	60,9	56,0

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

*Anmerkung: Aufgrund der Anonymisierung von Daten beziehen sich die Angaben zum Bauhauptgewerbe und zum Lebensmittelgewerbe nur auf das zulassungspflichtige Handwerk.

Tabelle A 11: Umsatz je Einwohner (in Euro) im MV-Handwerk 2019, nach Gewerbegruppen und Kammerbezirken

	HWK Schwerin	HWK Ostmecklenburg-Vorpommern
Bauhauptgewerbe	1.505*	1.193*
Ausbaugewerbe	1.837	1.611
A-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	854	584
B1-Handwerke für den gewerblichen Bedarf	168	169
Kraftfahrzeuggewerbe	1.243	1.361
Lebensmittelgewerbe	212*	281*
Gesundheitsgewerbe	141	179
Handwerke für den privaten Bedarf	187	188
Handwerk gesamt	6.149	5.565

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, eigene Berechnungen

*Anmerkung: Aufgrund der Anonymisierung von Daten beziehen sich die Angaben zum Bauhauptgewerbe und zum Lebensmittelgewerbe nur auf das zulassungspflichtige Handwerk.

Tabelle A 12: Altersstruktur der Inhaber*innen in Mecklenburg-Vorpommern in Jahren, Anteil in %

	Altersgruppe Inhaber*innen in Jahren					
	Anteil in %					
	bis 40	41-50	51-55	56-60	61-65	über 65
Mecklenburg-Vorpommern	10,1	22,8	19,7	19,3	14,1	14,1
∅ zu 2009 in %-Punkten	-2,0	-11,3	0,8	-3,2	7,1	8,7
Davon						
A-Handwerk	8,5	22,5	20,6	18,4	16,1	14,0
B1-Handwerk	17,8	24,2	15,7	22,9	5,0	14,6

Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Tabelle A 13: Höchste berufliche Qualifikation der Inhaber*innen in Mecklenburg-Vorpommern, Anteil in %

	Höchste Qualifikation Inhaber*innen in %			
	Keine (handwerkliche) Qualifikation	Gesellenprüfung	Meisterprüfung	Akademischer Abschluss
Mecklenburg-Vorpommern gesamt	6,5	15,9	60,4	17,3
∅ zu 2009 in %-Punkten	4,9	8,0	-3,0	-9,9
Davon				
A-Handwerk	4,7	11,9	65,1	18,3
B1-Handwerk	14,6	33,6	39,3	12,6

Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Tabelle A 14: Anteil der Handwerksbetriebe als Haupterwerbsquelle 2021

	Mecklenburg-Vorpommern Anteil in %	Deutschland Anteil in %
Gesamt	92,4	91,5
∅ zu 2009 in %-Punkten	-6,0	-3,5
A-Handwerk	93,7	93,7
∅ zu 2009 in %-Punkten	-4,9	-1,9
B1-Handwerk	86,5	79,4
∅ zu 2009 in %-Punkten	-9,8	-11,9

Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Tabelle A 15: Anteil der Handwerksbetriebe als Haupterwerbsquelle in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021 nach Gewerbegruppe und verglichen zu 2009

	Handwerksbetriebe als Haupterwerb	
	Anteil in %	∅ zu 2009 in Prozentpunkten
Bauhauptgewerbe	93,1	-4,8
Ausbaugewerbe	91,3	-8,4
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	94,1	-3,8
Handwerke für den gewerblichen Bedarf ohne Gebäudereiniger	94,9	-2,9
Kraftfahrzeuggewerbe	100,0	0,7
Lebensmittelgewerbe	96,5	-3,5
Gesundheitsgewerbe	100,0	3,3
Handwerke für den privaten Bedarf	84,8	-10,9
Mecklenburg-Vorpommern gesamt	92,4	-6,0

Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Tabelle A 16: Anteil der weiblichen Beschäftigten in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021 und verglichen zu 2009

	Anteil der Frauen unter den Beschäftigten (inkl. Inhaber), in %	
		∆ zu 2009 in Prozentpunkten
Handwerk gesamt (Deutschland)	27,6	4,1
<i>Davon</i>		
A-Handwerk	26,2	4,0
B1-Handwerk	35,4	2,7
Handwerk gesamt (Mecklenburg-Vorpommern)	26,5	3,8
<i>Davon</i>		
A-Handwerk	24,9	4,6
B1-Handwerk	34,0	-11,1
<i>Davon</i>		
Weniger als 10 Mitarbeiter	27,4	4,4
Mehr als 10 Mitarbeiter	21,6	-0,6

Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Tabelle A 17: Berufliche Qualifikation der Arbeitskräfte in Mecklenburg-Vorpommern 2021 in %

	Berufliche Qualifikation der Arbeitskräfte in Mecklenburg-Vorpommern in %						
	Ungelernte	Lehrlinge	Gesellen	Kaufmännische Fachkraft	Meister	Akademische Ausbildung	Sonstige
Bauhauptgewerbe	8,5	2,8	48,9	8,9	22,7	3,7	4,5
∆ zu 2009 in %-Punkten	1,5	-0,1	3,1	0,5	-1,2	-6,5	2,7
Ausbaugewerbe	8,2	3,7	38,5	8,4	35,1	4,4	1,8
∆ zu 2009 in %-Punkten	4,2	1,0	-2,9	1,3	-1,4	-2,8	0,6
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	11,4	1,7	41,4	5,9	20,6	12,0	6,9
∆ zu 2009 in %-Punkten	2,0	-1,5	2,4	-3,2	-5,6	2,0	3,9
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	3,7	1,9	45,4	6,5	24,9	12,1	5,6
∆ zu 2009 in %-Punkten	-2,6	-1,5	5,1	-3,0	-2,4	1,5	2,9
Kraftfahrzeuggewerbe	12,0	5,4	32,0	9,8	36,4	1,3	3,2
∆ zu 2009 in %-Punkten	9,2	0,2	-7,0	-1,3	2,5	-5,3	1,6
Lebensmittelgewerbe	26,6	0,6	41,4	4,7	26,4	0,4	-
∆ zu 2009 in %-Punkten	13,5	-6,0	1,2	-9,6	10,4	-3,3	-6,3
Gesundheitsgewerbe	9,6	3,7	48,3	1,2	30,4	3,2	3,6
∆ zu 2009 in %-Punkten	1,3	-1,7	8,5	-2,5	-8,9	1,5	1,9
Handwerke für den privaten Bedarf	7,2	2,0	33,9	4,8	33,9	2,1	15,9
∆ zu 2009 in %-Punkten	-2,5	-0,3	-2,0	1,8	-6,9	-2,7	12,6

Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Tabelle A 18: Anteil der weiblichen Arbeitskräfte innerhalb einer beruflichen Qualifikationsklasse in Mecklenburg-Vorpommern in 2021 in %

	Anteil der weiblichen Arbeitskräfte innerhalb der jeweiligen beruflichen Qualifikationsklasse in %						
	Unge- lernte	Lehrlinge	Gesellen	Kauf- männische Fachkraft	Meister	Akademische Ausbildung	Sonstige
Bauhauptgewerbe	8,4	4,3	0,3	83,8	1,3	29,9	44,5
Ausbaugewerbe	27,3	6,3	2,4	90,3	2,1	33,2	47,7
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	43,8	5,8	13,8	80,0	6,6	24,7	41,8
Handwerke für den gewerblichen Bedarf ohne Gebäudereiniger	20,5	7,3	14,9	82,2	6,1	30,6	41,8
Kraftfahrzeuggewerbe	48,3	16,6	2,6	63,0	0,7	19,9	63,9
Lebensmittelgewerbe	84,3	62,5	42,6	100,0	39,6	100,0	-
Gesundheitsgewerbe	84,8	100,0	66,9	100,0	58,2	50,0	67,4
Handwerke für den privaten Bedarf	69,9	88,5	73,1	82,6	61,0	100,0	71,8

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

Tabelle A 19: Handwerksbetriebe mit einem Umsatz unter 22.000 Euro im Jahr 2021 nach Gewerbegruppe

	Mecklenburg-Vorpommern	Deutschland	Ostdeutschland
	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %
Bauhauptgewerbe	10,4	6,9	10,0
Ausbaugewerbe	12,2	10,9	15,2
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	18,0	16,0	19,5
Handwerke für den gewerblichen Bedarf ohne Gebäudereiniger	15,4	13,1	18,6
Kraftfahrzeuggewerbe	7,0	9,6	8,4
Lebensmittelgewerbe	17,7	7,9	12,7
Gesundheitsgewerbe	0,0	2,8	3,1
Handwerke für den privaten Bedarf	37,6	42,5	45,5

Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

Tabelle A 20: Umsatz der Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2021 nach Absatzregionen und Gewerbegruppe

	Regional bis 50 km (in Deutschland)	50 bis 150 km (in Deutschland)	Bundesgebiet (über 150 km)	Ausland (Exportanteil)
	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %
Mecklenburg-Vorpommern	73,7	19,5	6,0	0,9
<i>↗ zu 2009 in %-Punkten</i>	0,9	0,1	-1,2	0,1
Bauhauptgewerbe	71,8	22,6	5,6	0,0
<i>↗ zu 2009 in %-Punkten</i>	7,9	-4,4	-2,0	-1,4
Ausbaugewerbe	71,2	23,2	4,5	1,1
<i>↗ zu 2009 in %-Punkten</i>	1,5	2,8	-4,3	0,0
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	61,4	21,1	14,2	3,3
<i>↗ zu 2009 in %-Punkten</i>	-6,2	-1,4	4,7	3,0
Handwerke für den gewerblichen Bedarf ohne Gebäudereiniger	58,1	20,2	17,6	4,2
<i>↗ zu 2009 in %-Punkten</i>	-9,1	-2,3	7,6	3,8
Kraftfahrzeuggewerbe	81,5	11,5	6,5	0,5
<i>↗ zu 2009 in %-Punkten</i>	-2,3	-0,8	3,0	0,2
Lebensmittel	92,8	6,4	0,8	0,0
<i>↗ zu 2009 in %-Punkten</i>	2,7	-0,6	-2,0	-0,2
Gesundheitsgewerbe	94,7	4,4	0,9	0,0
<i>↗ zu 2009 in %-Punkten</i>	2,3	0,4	-2,7	0,0
Handwerke für den privaten Bedarf	80,0	15,4	4,4	0,3
<i>↗ zu 2009 in %-Punkten</i>	-2,5	1,9	0,4	0,3

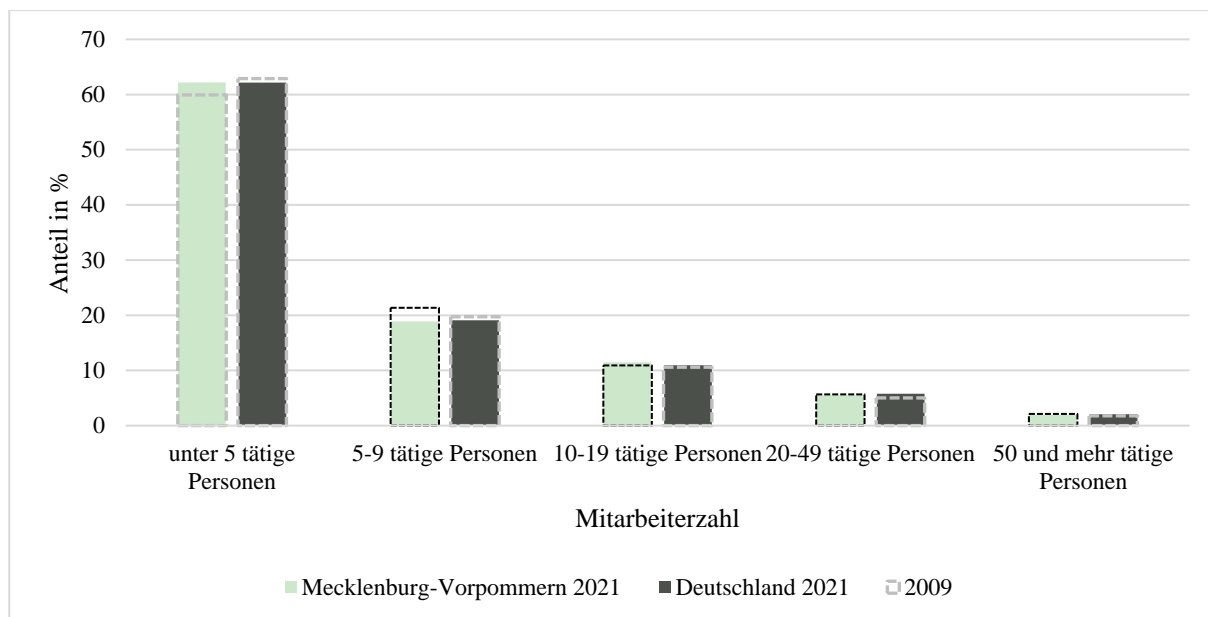
Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Tabelle A 21: Umsatz der Handwerksbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern 2021 nach Kundengruppe

	Private Kunden	Unternehmen	Öffentliche Auftraggeber
	Anteil in %	Anteil in %	Anteil in %
Bauhauptgewerbe	58,2	30,9	10,8
↗ zu 2009 in %-Punkten	8,5	-3,7	-4,8
Ausbaugewerbe	46,4	42,4	11,2
↗ zu 2009 in %-Punkten	-0,8	4,0	-3,1
Handwerke für den gewerblichen Bedarf	30,2	56,8	13,0
↗ zu 2009 in %-Punkten	-7,6	8,2	-0,6
Handwerke für den gewerblichen Bedarf ohne Gebäudereiniger	29,0	56,8	14,3
↗ zu 2009 in %-Punkten	-9,8	8,6	1,3
Kraftfahrzeuggewerbe	69,0	26,5	4,5
↗ zu 2009 in %-Punkten	-1,5	0,2	1,3
Lebensmittel	89,1	9,4	1,5
↗ zu 2009 in %-Punkten	1,3	-2,3	1,0
Gesundheitsgewerbe	84,0	10,9	5,0
↗ zu 2009 in %-Punkten	-3,1	5,4	-2,3
Handwerke für den privaten Bedarf	86,8	9,4	3,7
↗ zu 2009 in %-Punkten	0,0	-2,5	2,6

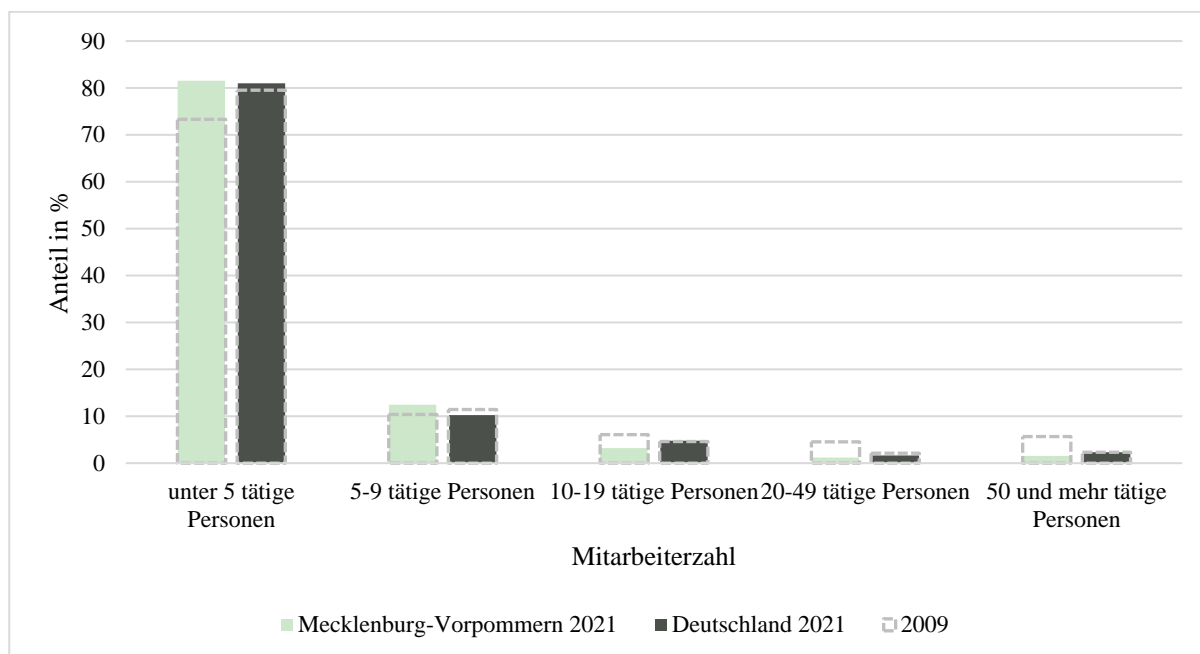
Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Abb. A 1: Betriebsgröße im zulassungspflichtigen Handwerk nach Mitarbeiterzahl in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland 2021 verglichen mit 2009, Anteil in %



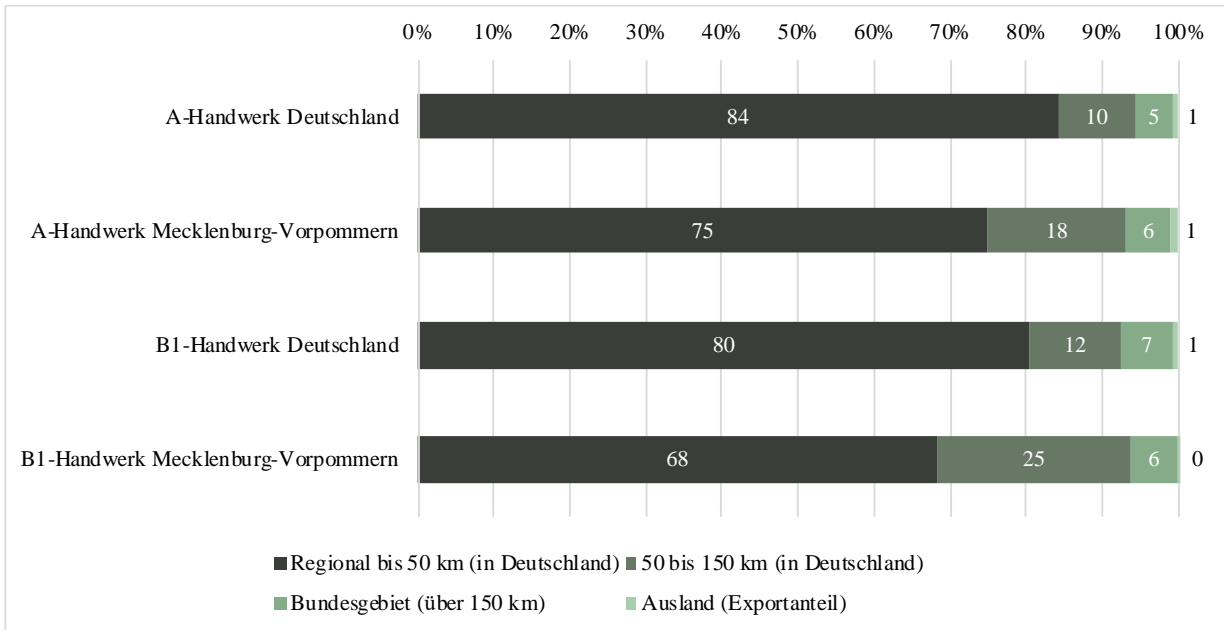
Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Abb. A 2: Betriebsgröße im zulassungsfreien Handwerk nach Mitarbeiterzahl in Mecklenburg-Vorpommern und Deutschland 2021 verglichen mit 2009



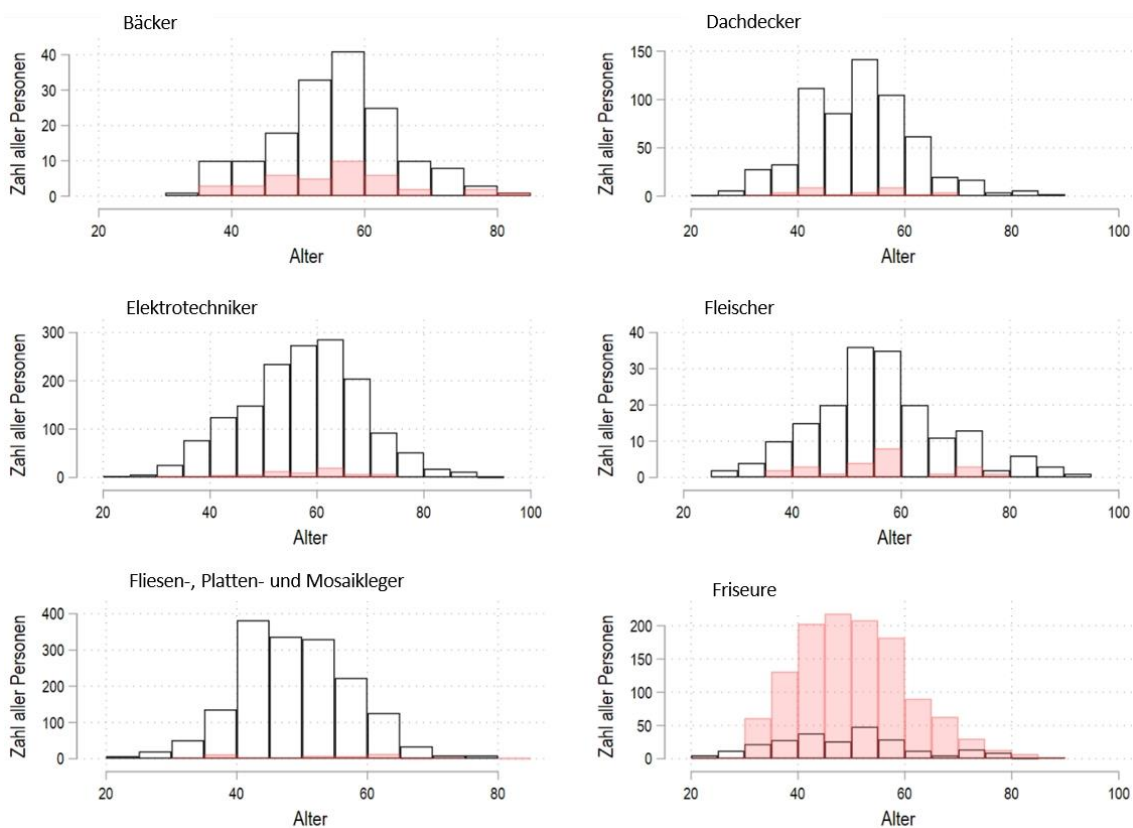
Quellen: ZDH-Strukturumfragen 2009 und 2021, eigene Berechnungen

Abb. A 3: Umsatz der Handwerksbetriebe in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021 nach Absatzregionen und Handwerksordnung in %



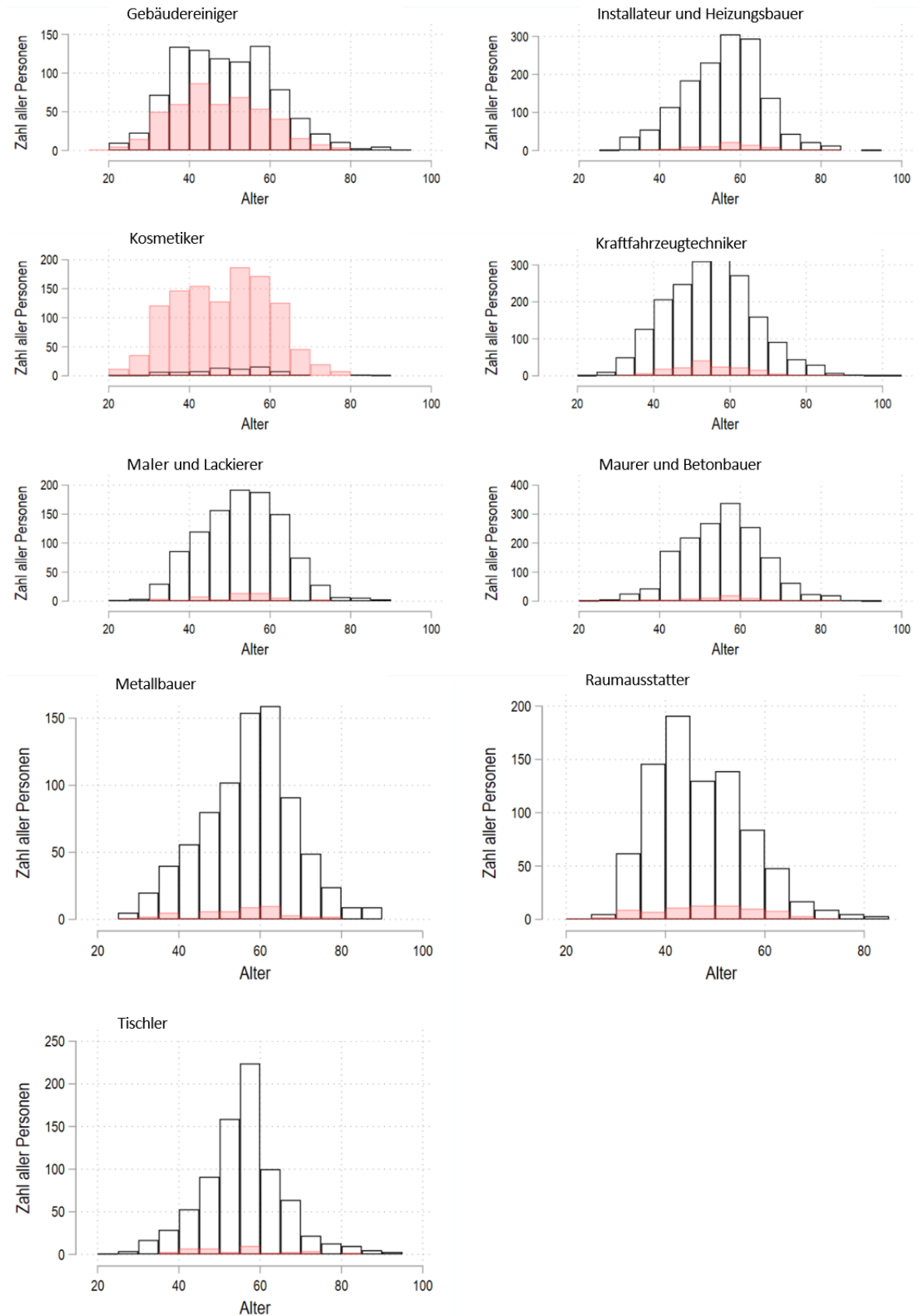
Quelle: ZDH-Strukturumfrage 2021, eigene Berechnungen

Abb. A 4: Altersverteilung der Inhaber*innen (Nach Gewerbebranchen, Männern und Frauen)



Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Abb. A 5: Altersverteilung der Inhaber*innen (Nach Handwerkszweigen, Männern und Frauen)



Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Tabelle A 22: Regression, Determinanten der Handwerkerdichte

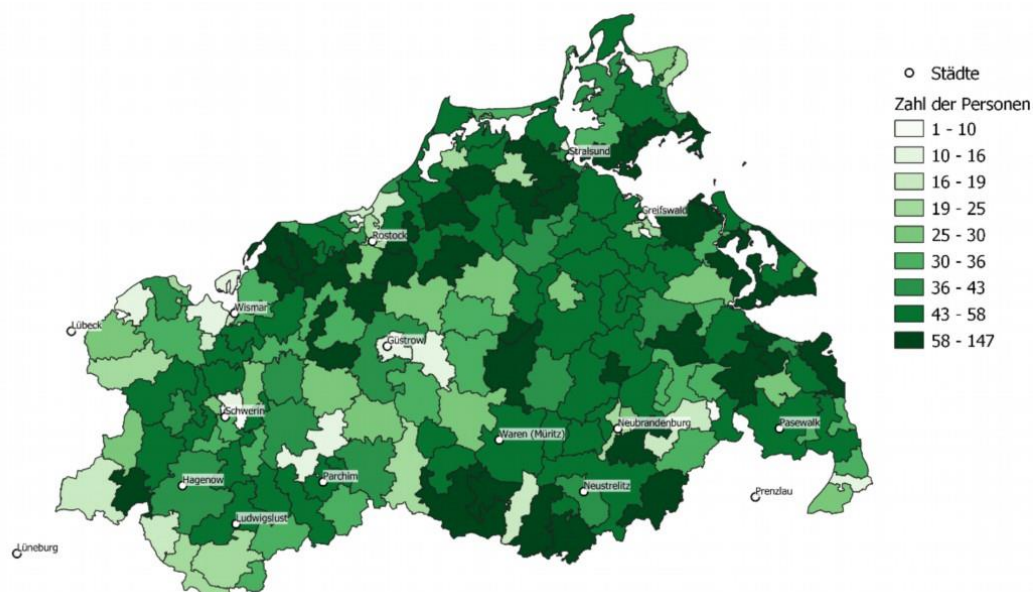
	Koeffizient	Standardfehler	p
Entfernung zur nächsten Stadt			
10 bis 19 km	3.72963	5.370436	0.489
20 bis 29 km	-0.314099	5.146449	0.951
30 bis 39 km	0.267	12.841	0.983
40 bis 49 km	20.781	4.944	0.000
<hr/>			
Einwohnerdichte	-0,036	0,010	0,000
Arbeitslosigkeit	-0,528	0,082	0,000
<hr/>			
Einkommensteuer	-0,141	0,063	0,028
Anteil Landwirtschaftsfläche	-0,484	0,097	0,000
Fortzugsrate	-0,043	0,022	0,048
<hr/>			
N	116		
R ²	34,04 %		

Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

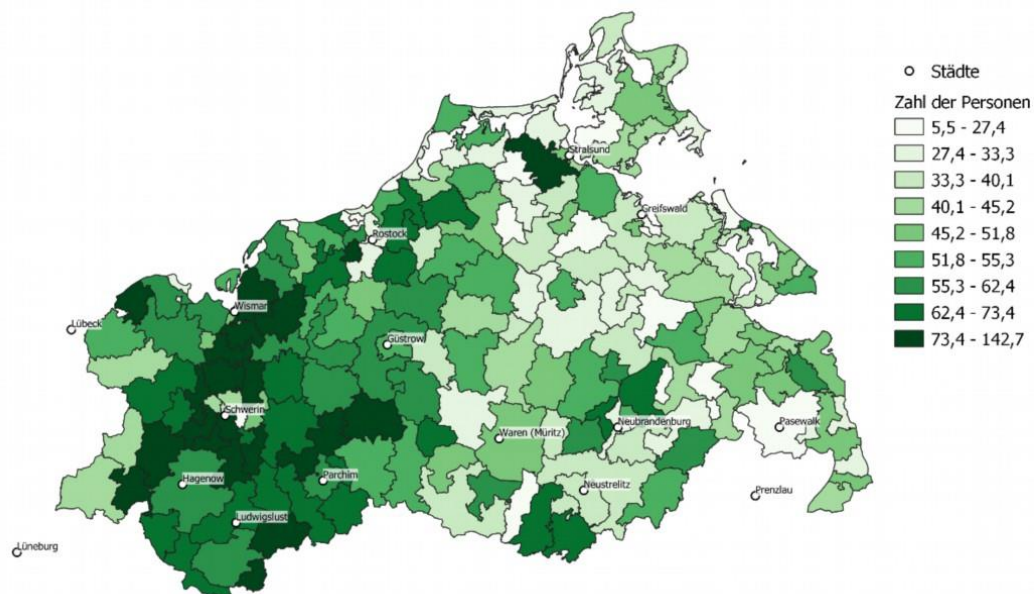
Anmerkung: Die Ergebnisse basieren auf einer OLS Regression mit robusten Standardfehlern. Als Regionaleinheit wurde die Ebene der Verwaltungsgemeinschaften gewählt.

Abb. A 6: Verteilung der Handwerkerdichte (Betriebspersonen je 10.000 Einwohner)

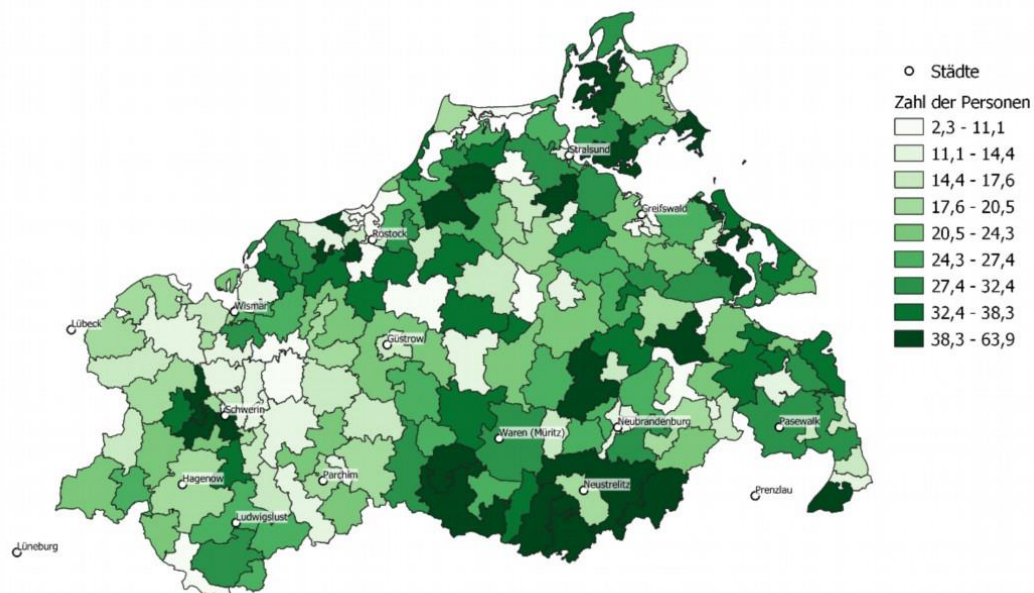
Gewerbegruppe I: Bauhauptgewerbe



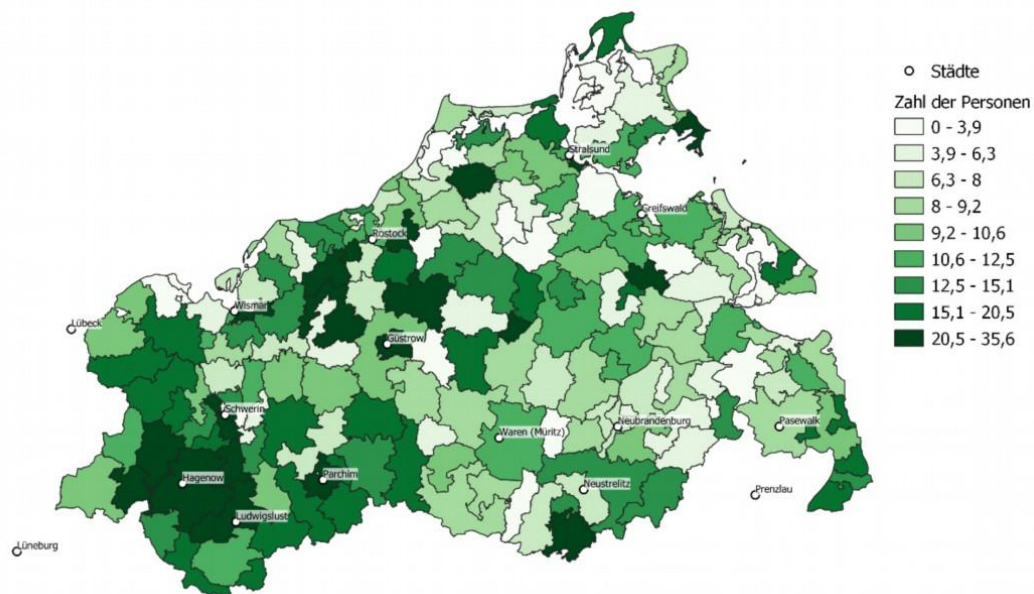
Gewerbegruppe II: Ausbaugewerbe



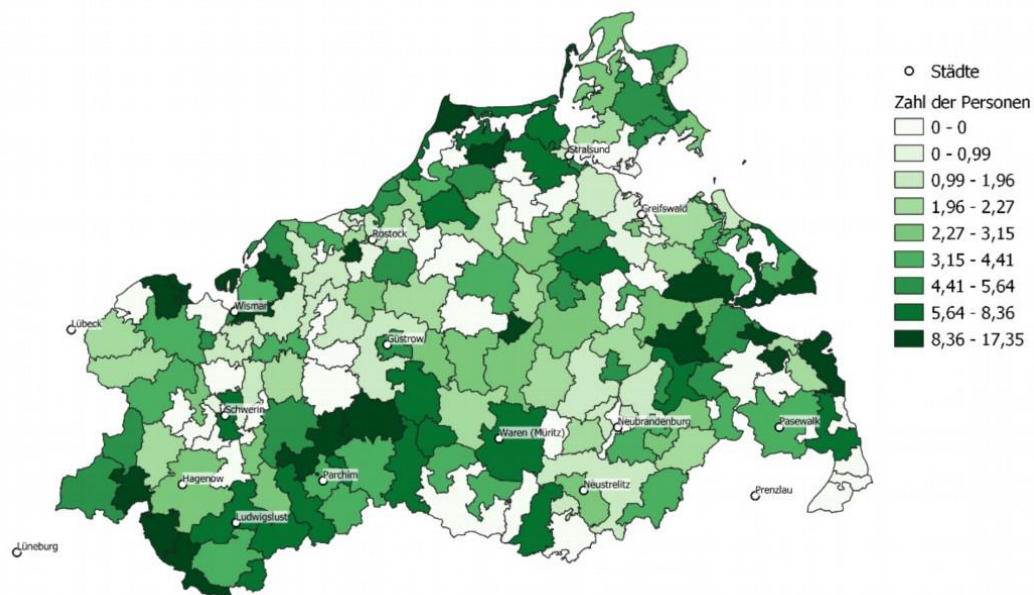
Gewerbegruppe III: Handwerke für den gewerblichen Bedarf



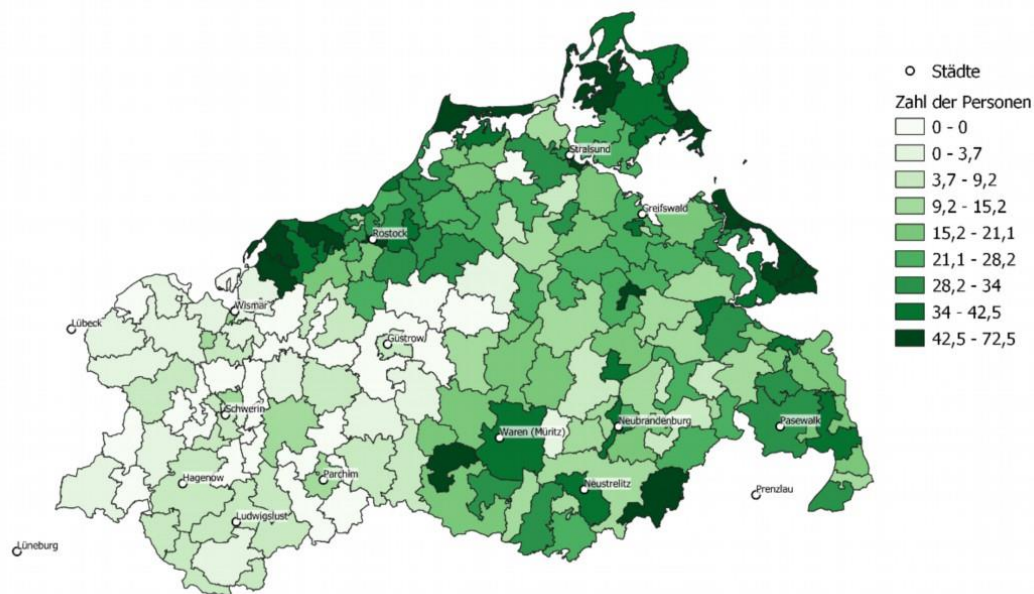
Gewerbegruppe IV: Kraftfahrzeugbezogene Handwerkszweige



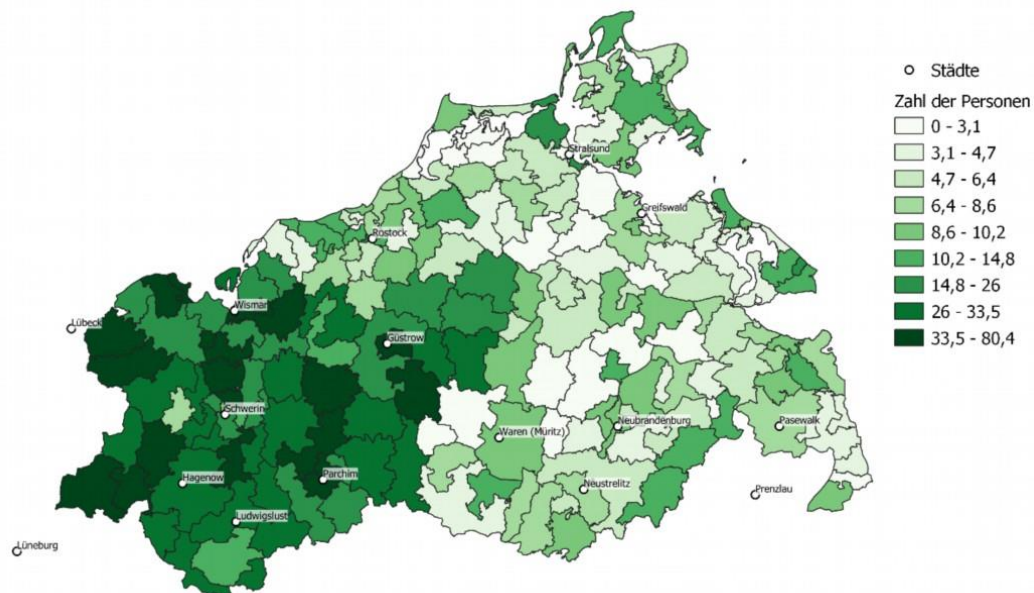
Gewerbegruppe V: Lebensmittelgewerbe



Gewerbegruppe VI: Gesundheitsgewerbe

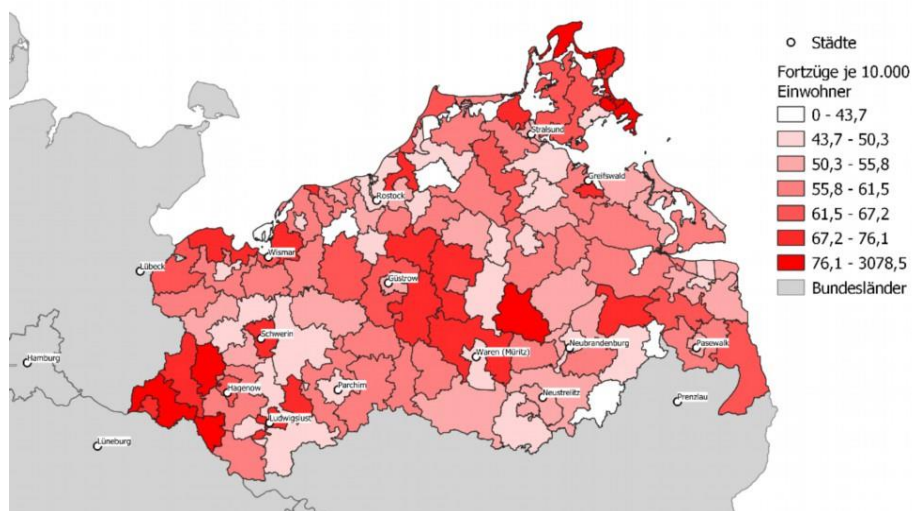
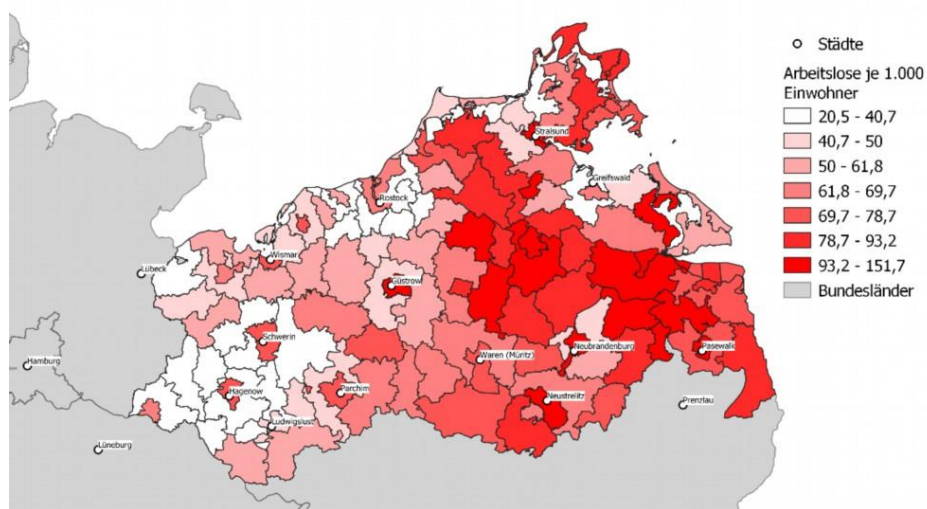
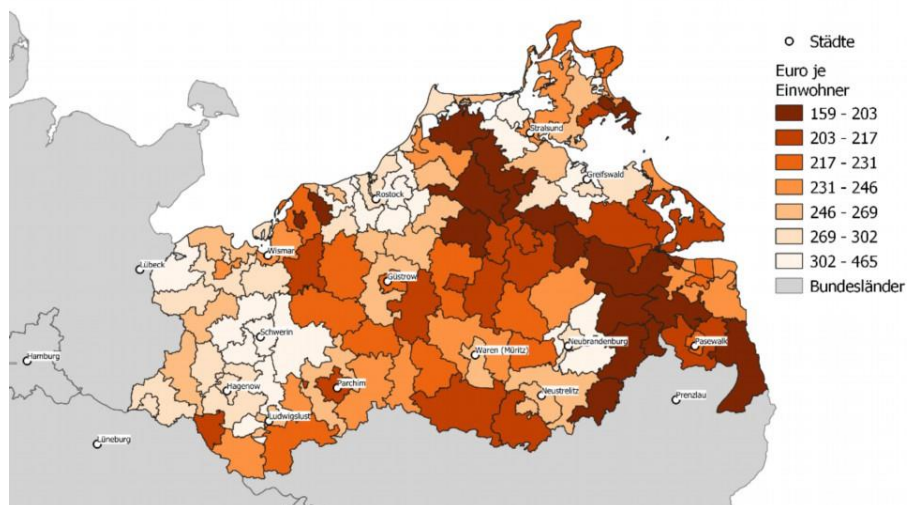


Gewerbegruppe VII: Handwerke für den privaten Bedarf



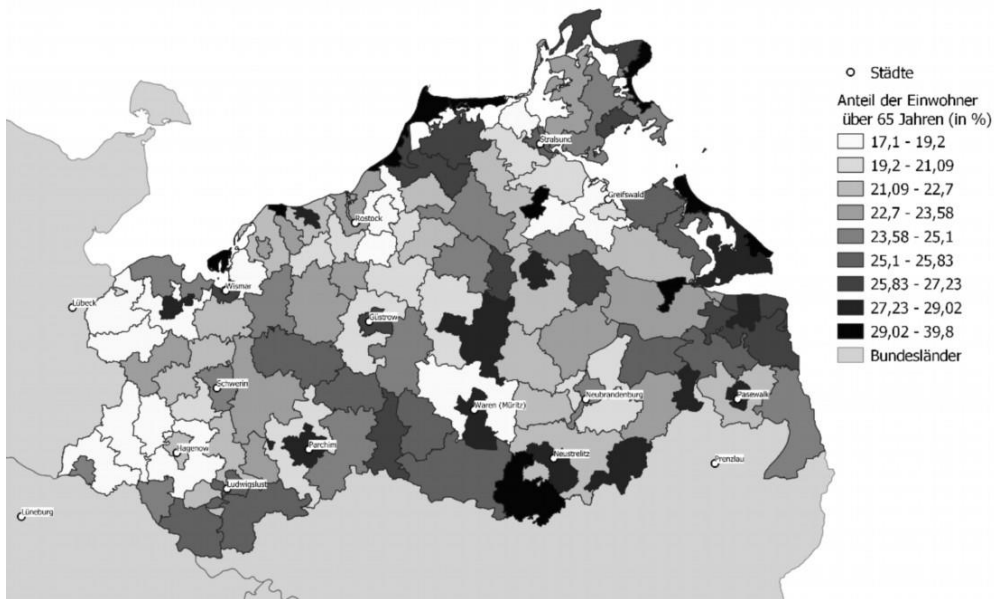
Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Abb. A 7: Einkommensteuer, Arbeitslosigkeit und Fortzüge in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021



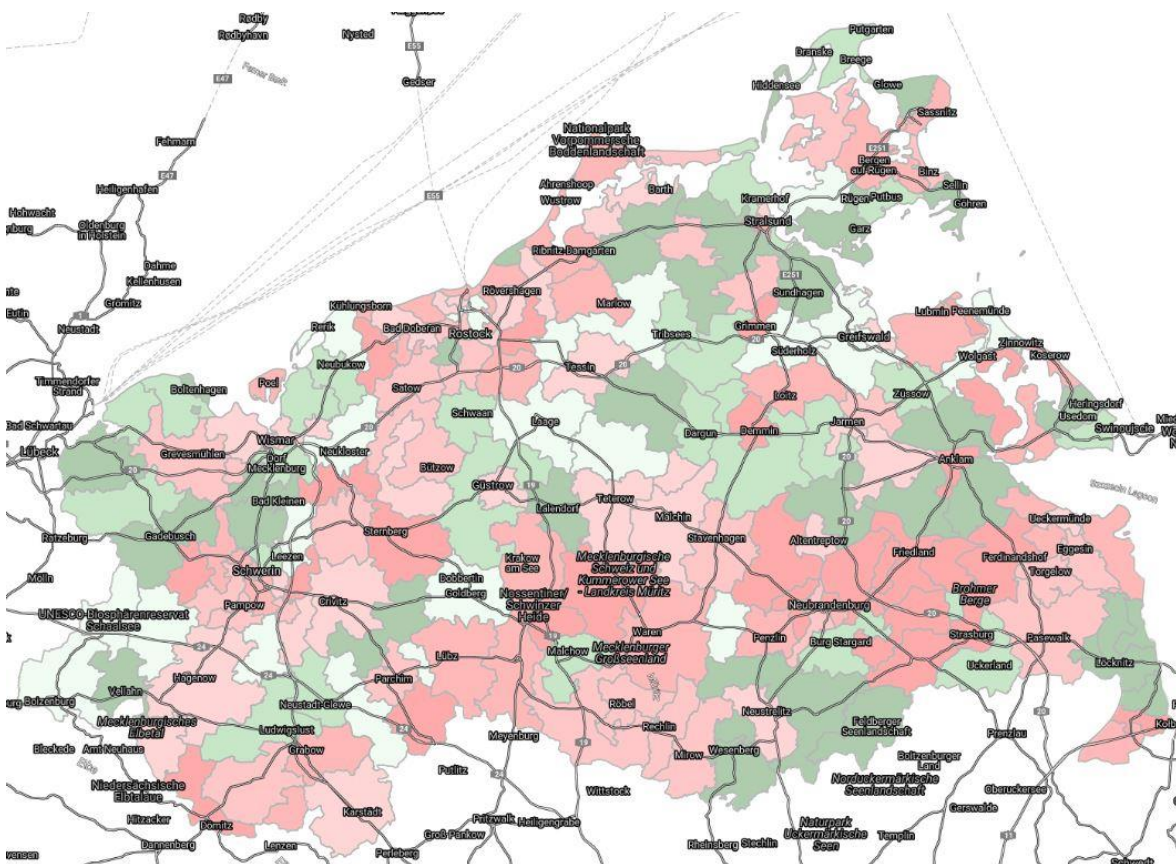
Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Abb. A 8: Anteil der Einwohner über 65 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2021



Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

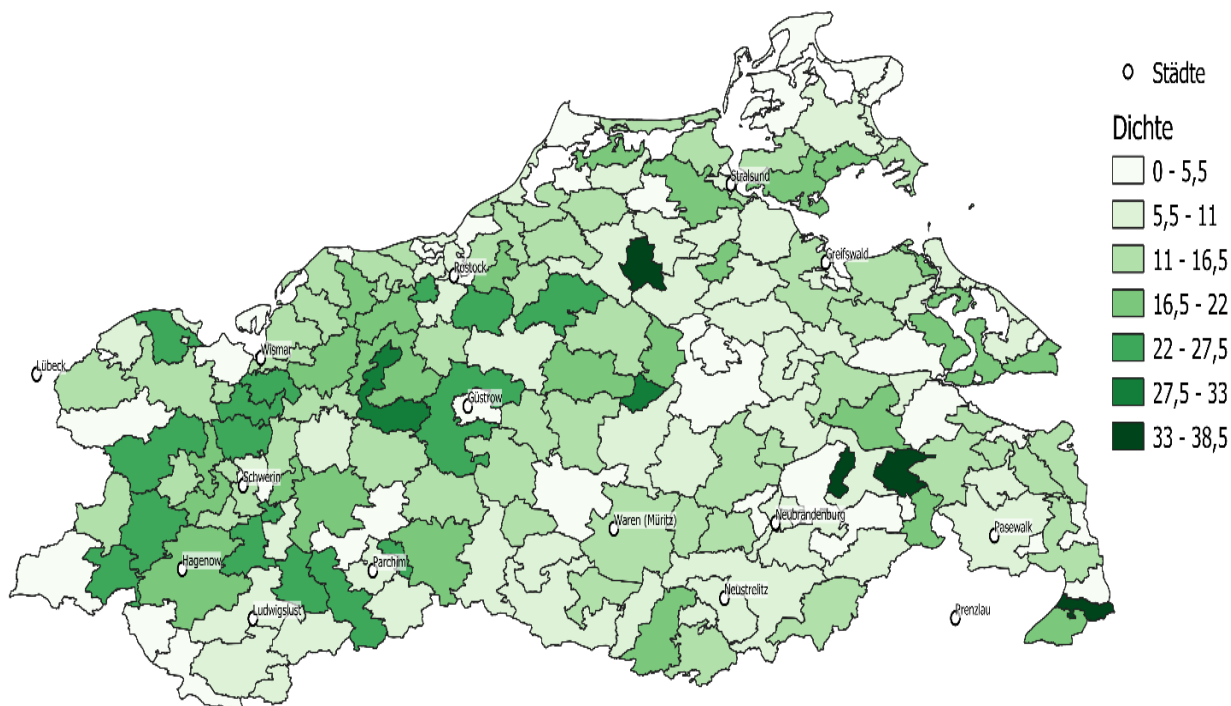
Abb. A 9: Veränderung der Handwerkerdichte (2005 bis 2020, nach Postleitzahlregionen)



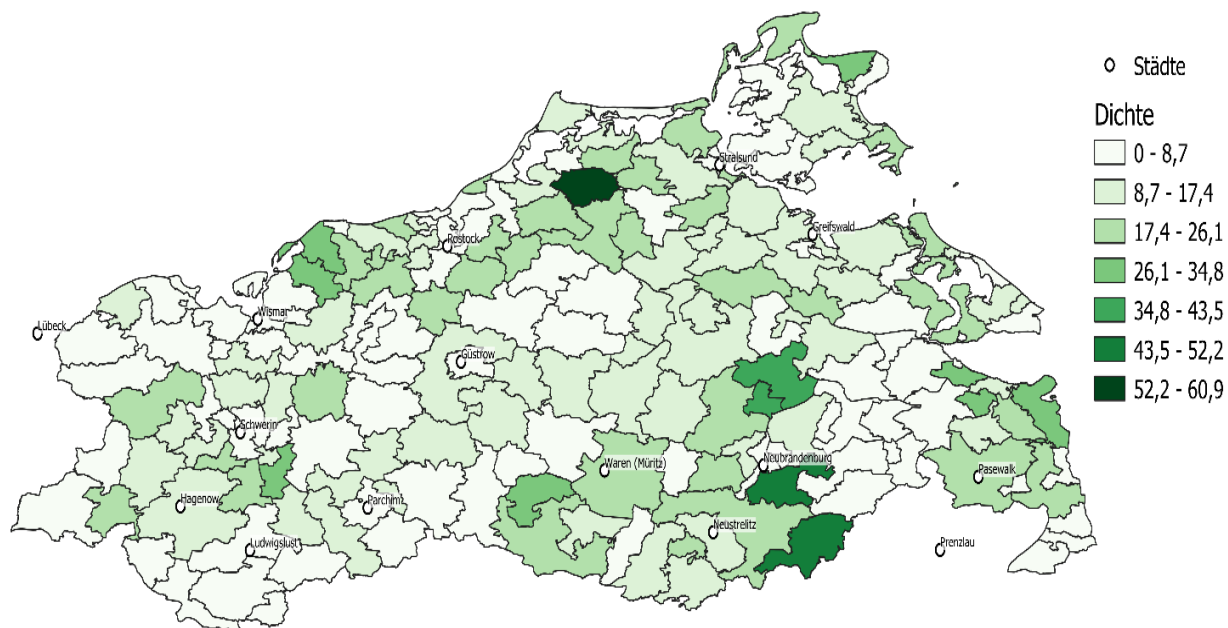
Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Abb. A 10: Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner für ausgewählte Handwerkszweige im Jahr 2021

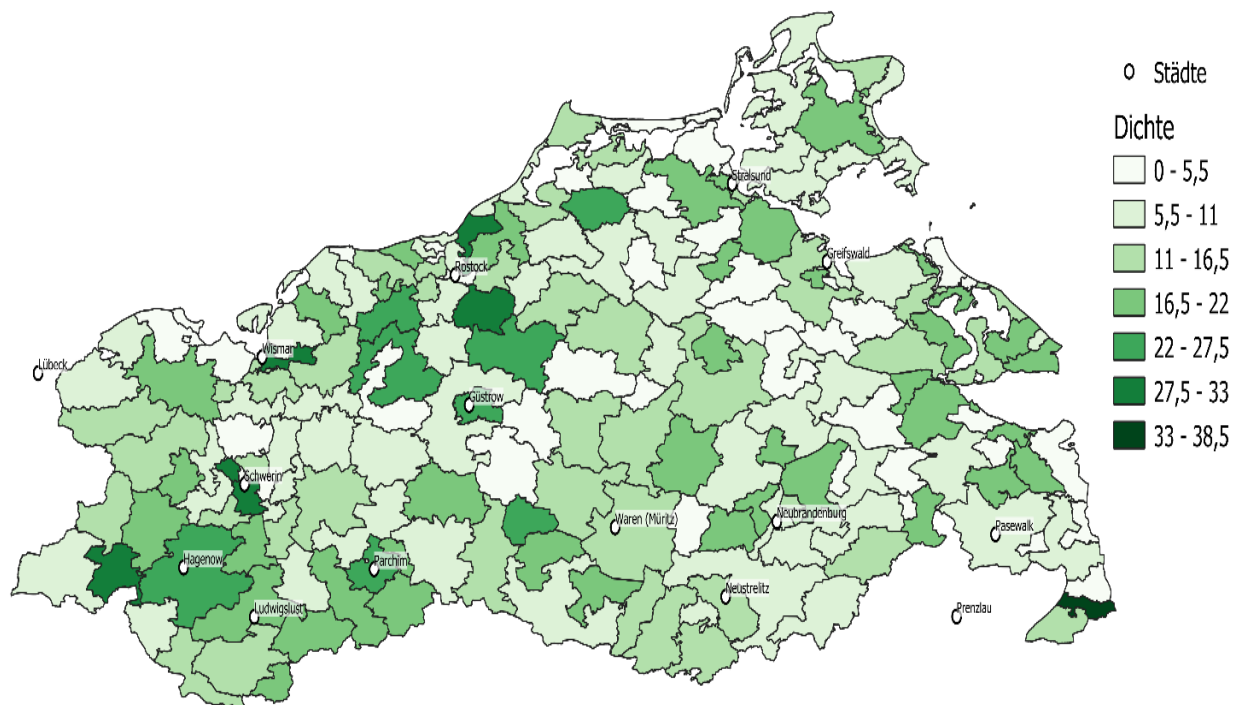
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Maurer und Betonbauer)



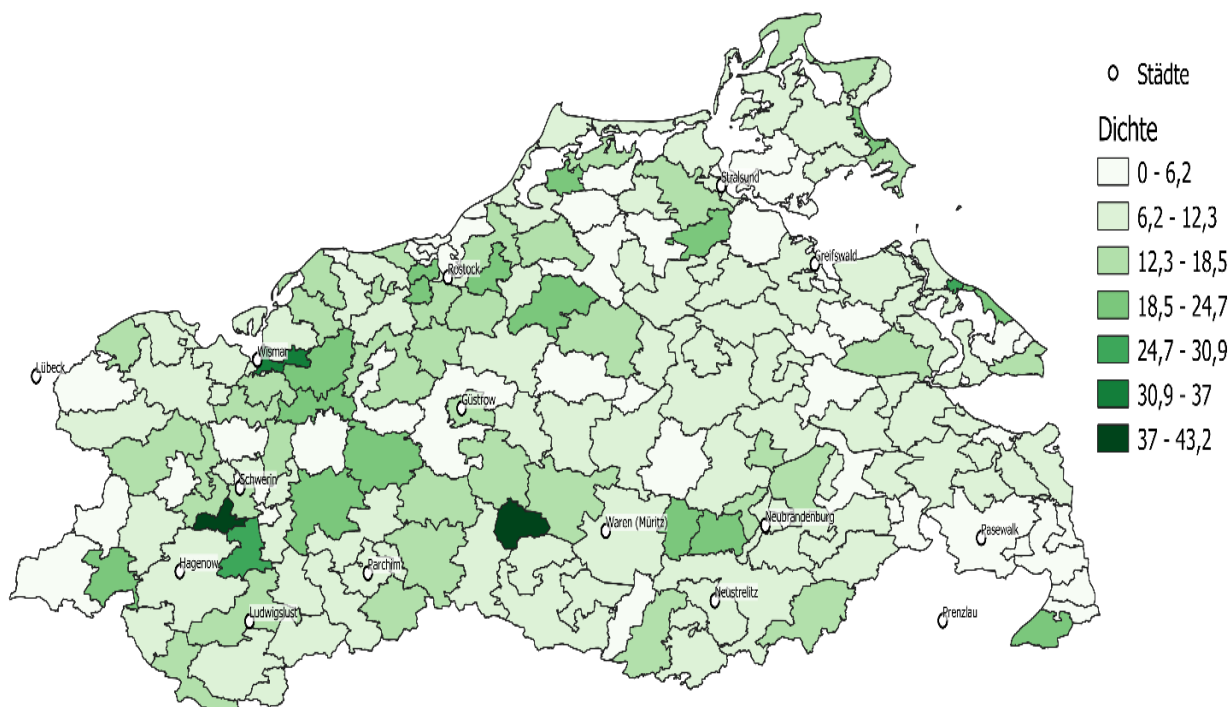
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Fliesen-, Platten- und Mosaikleger)



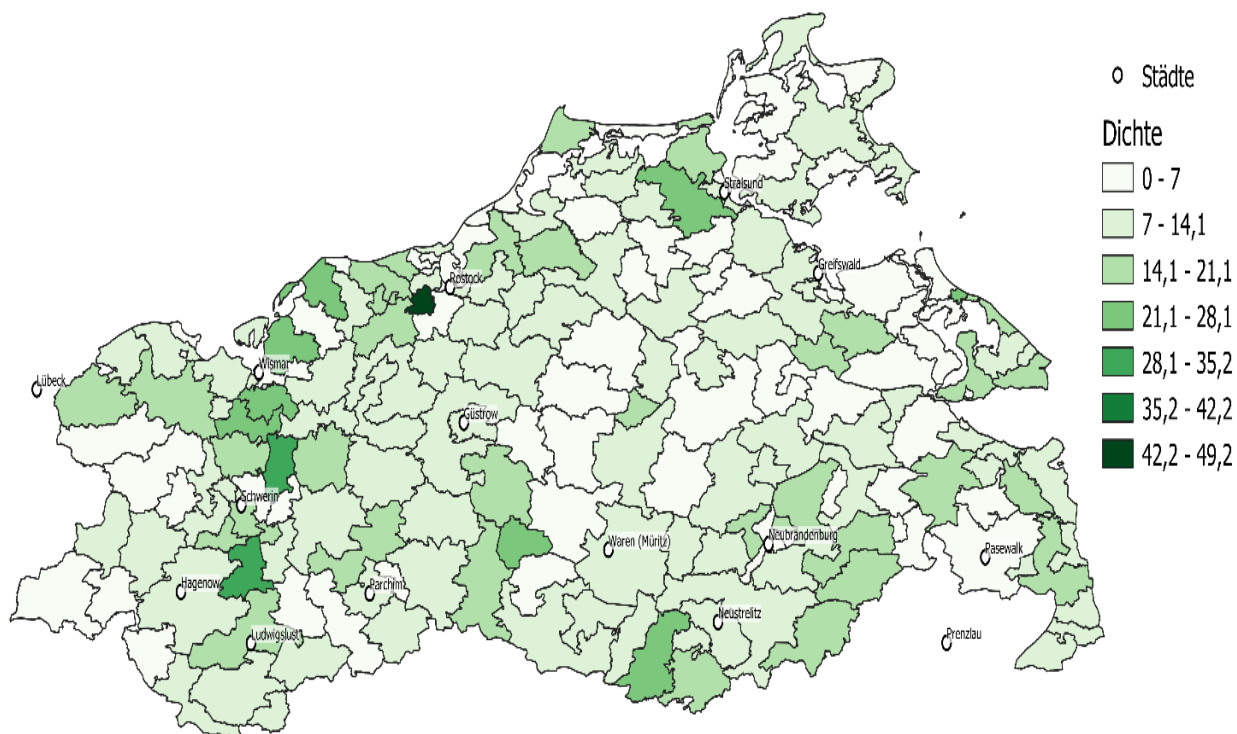
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Kraftfahrzeugtechniker)



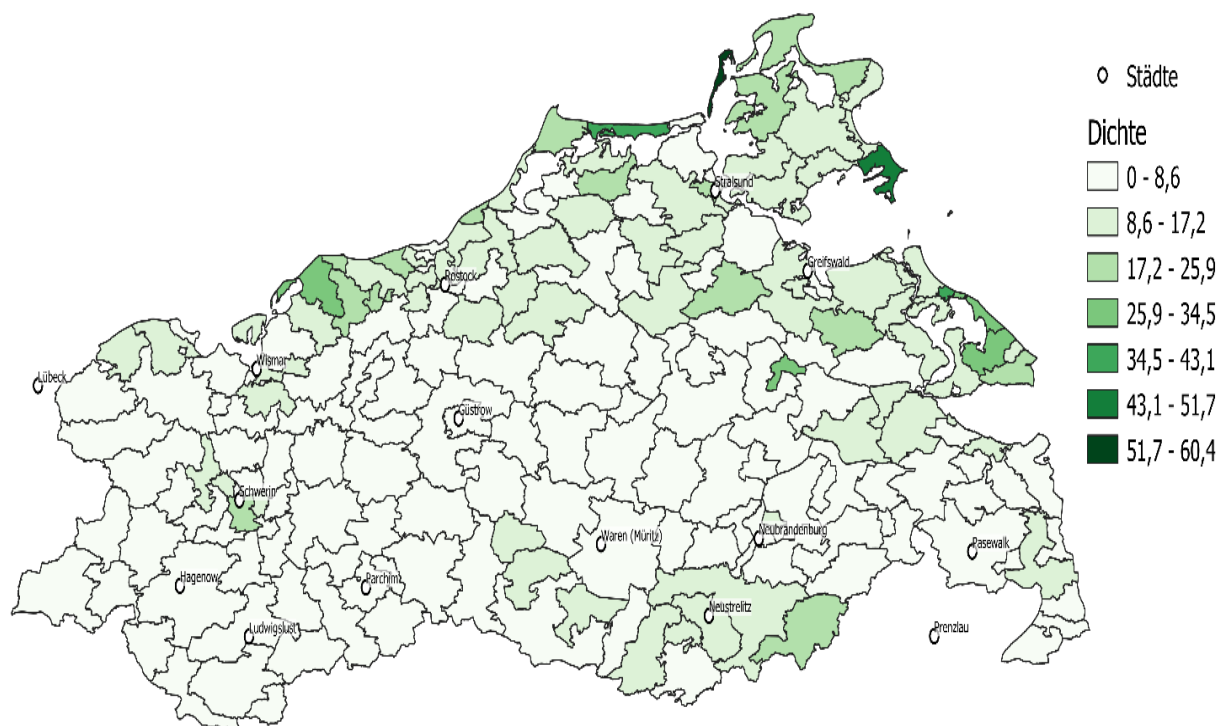
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Elektrotechniker)



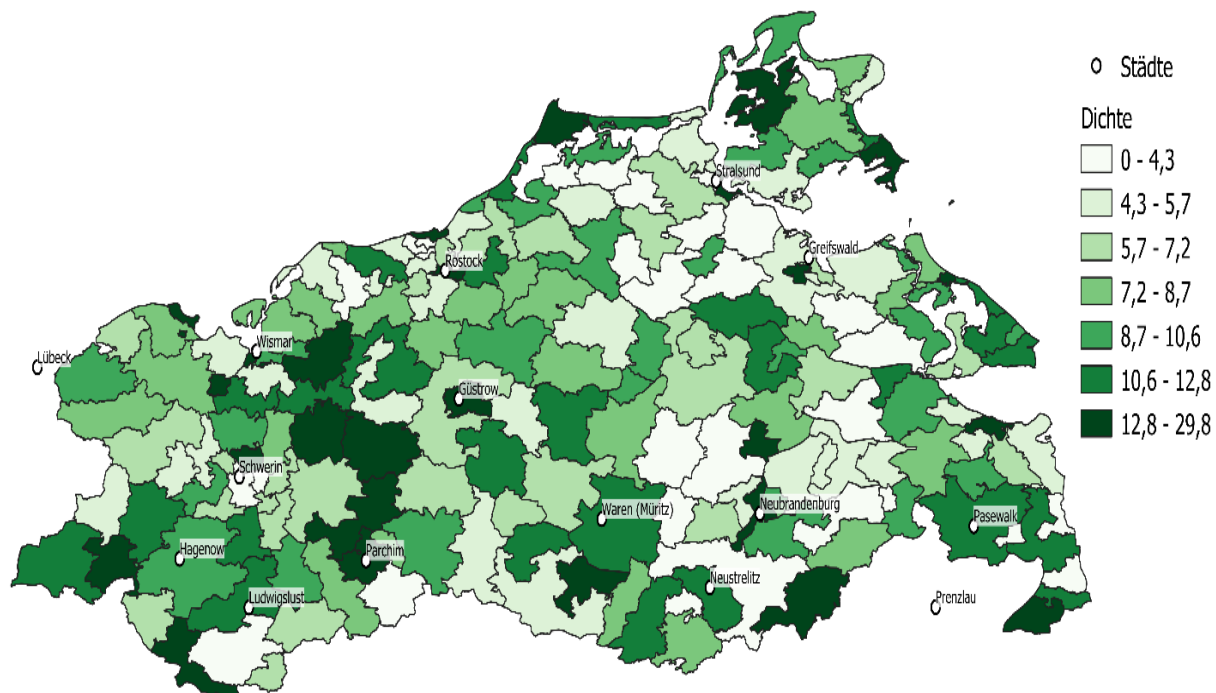
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Installateur und Heizungsbauer)



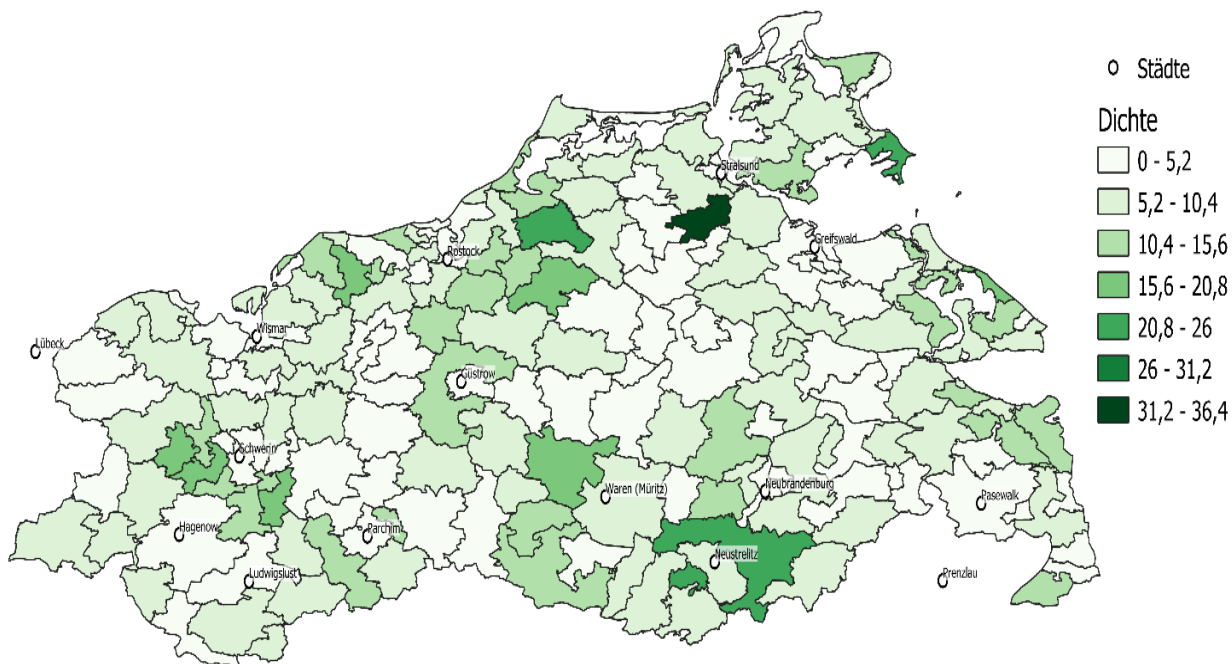
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Gebäudereiniger)



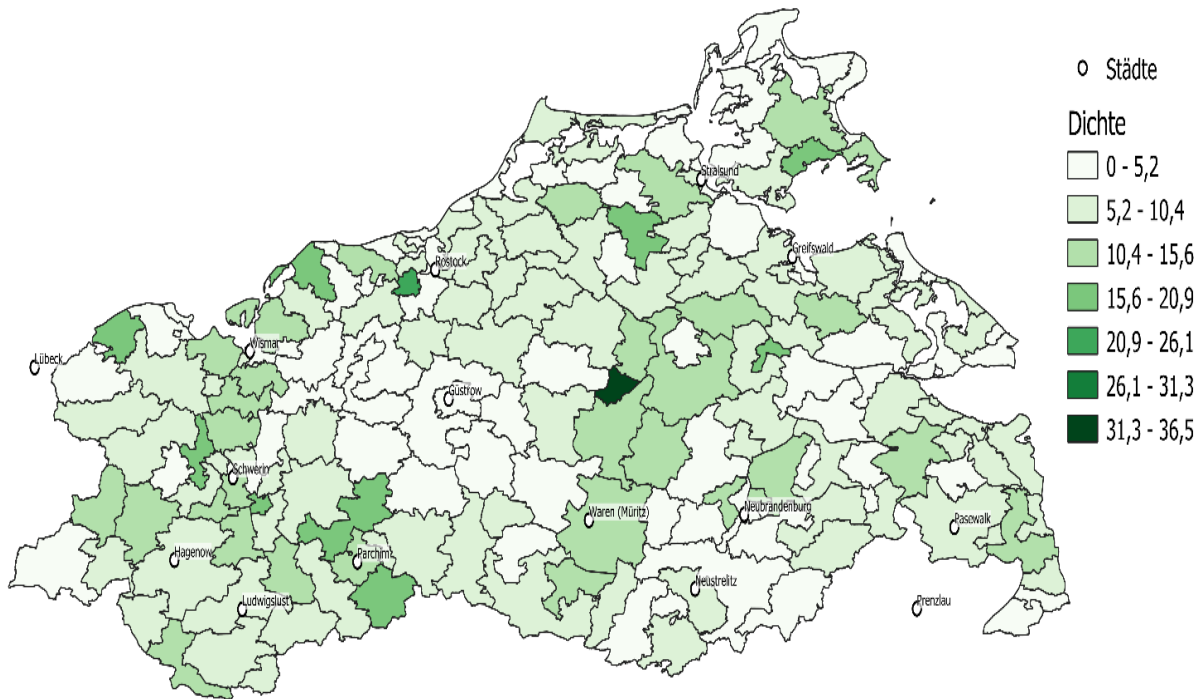
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Friseure)



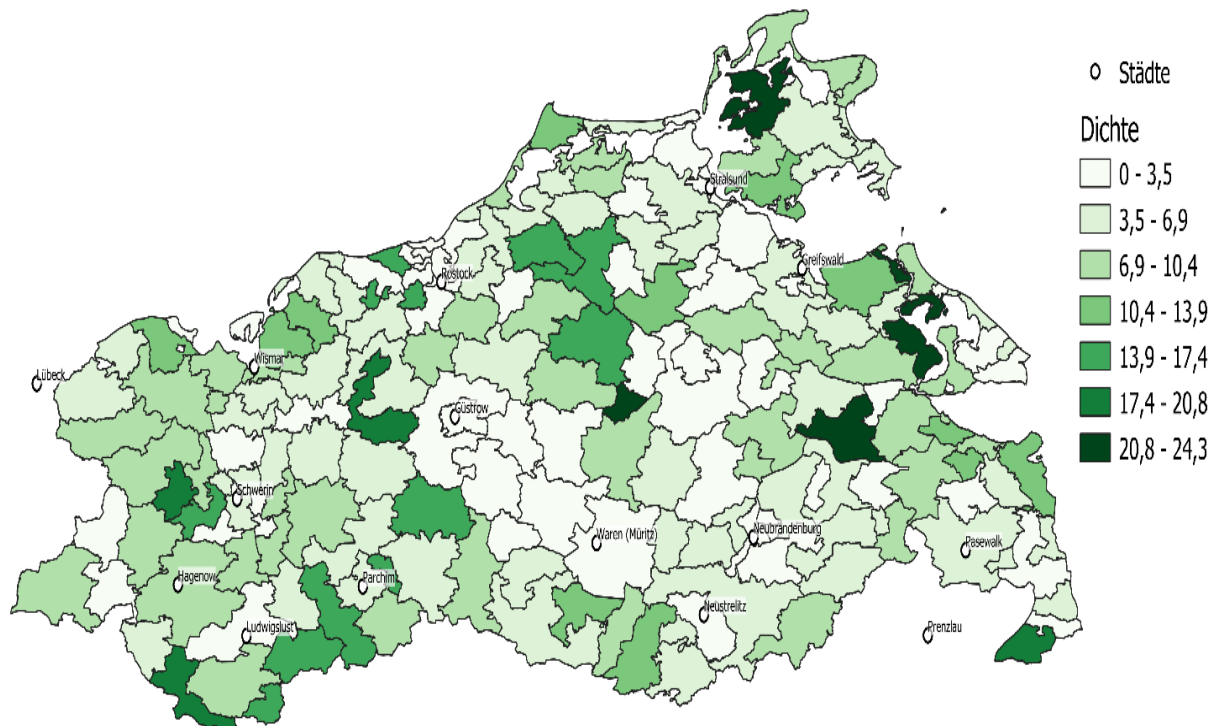
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Einbau von genormten Baufertigteilen)



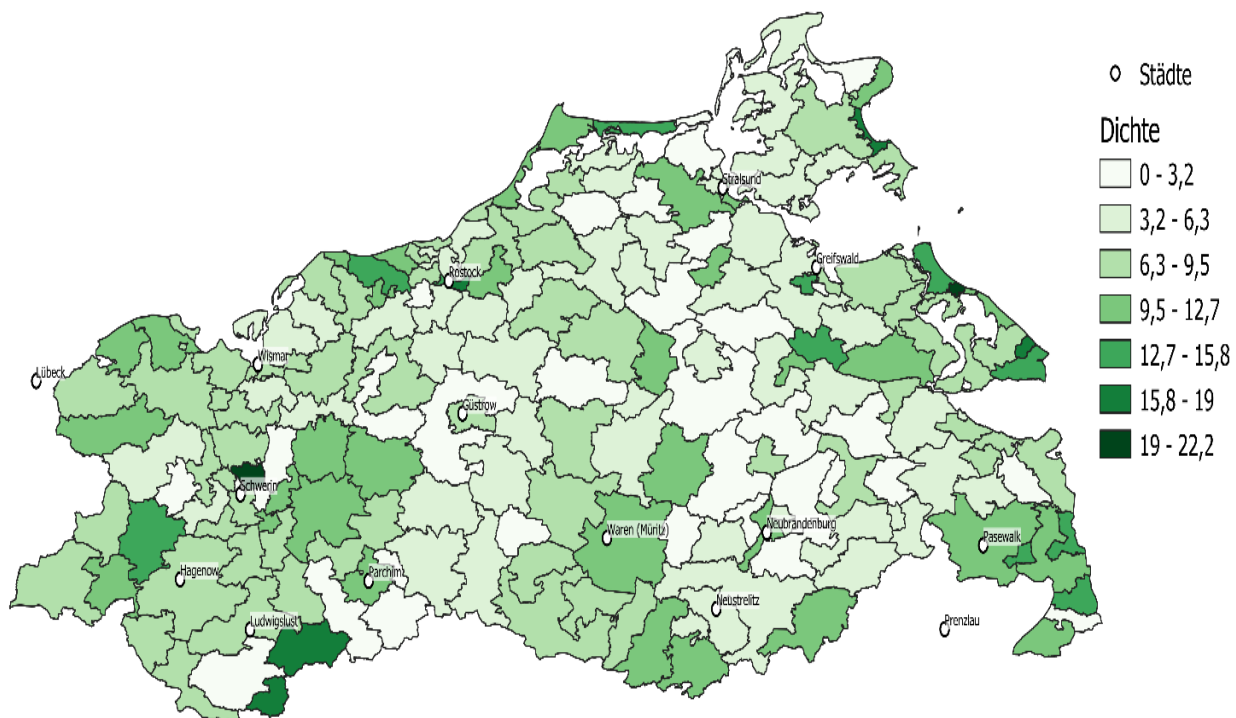
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Maler und Lackierer)



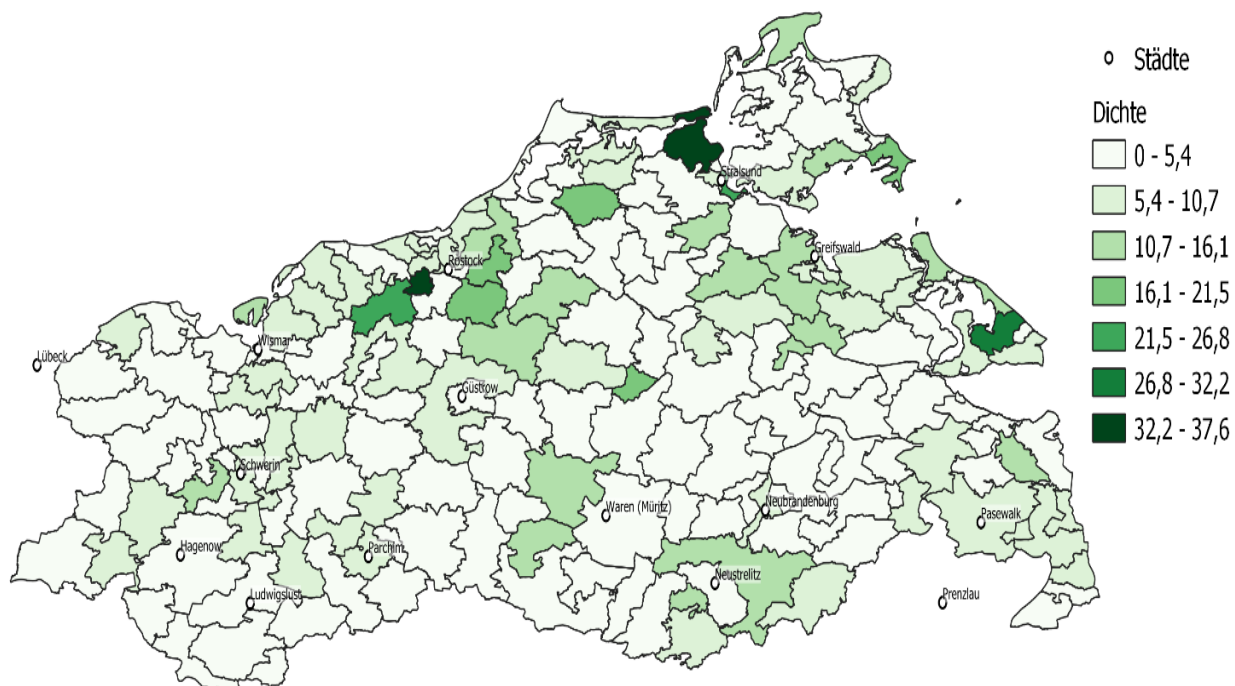
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Tischler)



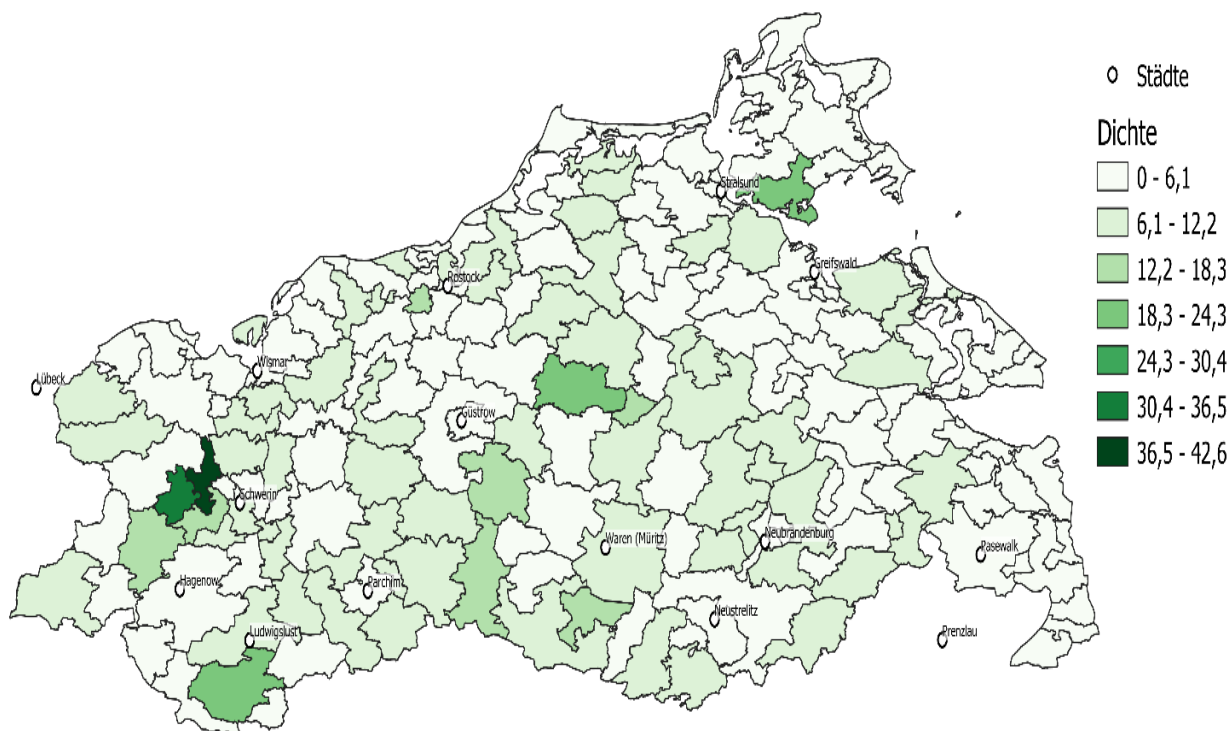
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Kosmetiker)



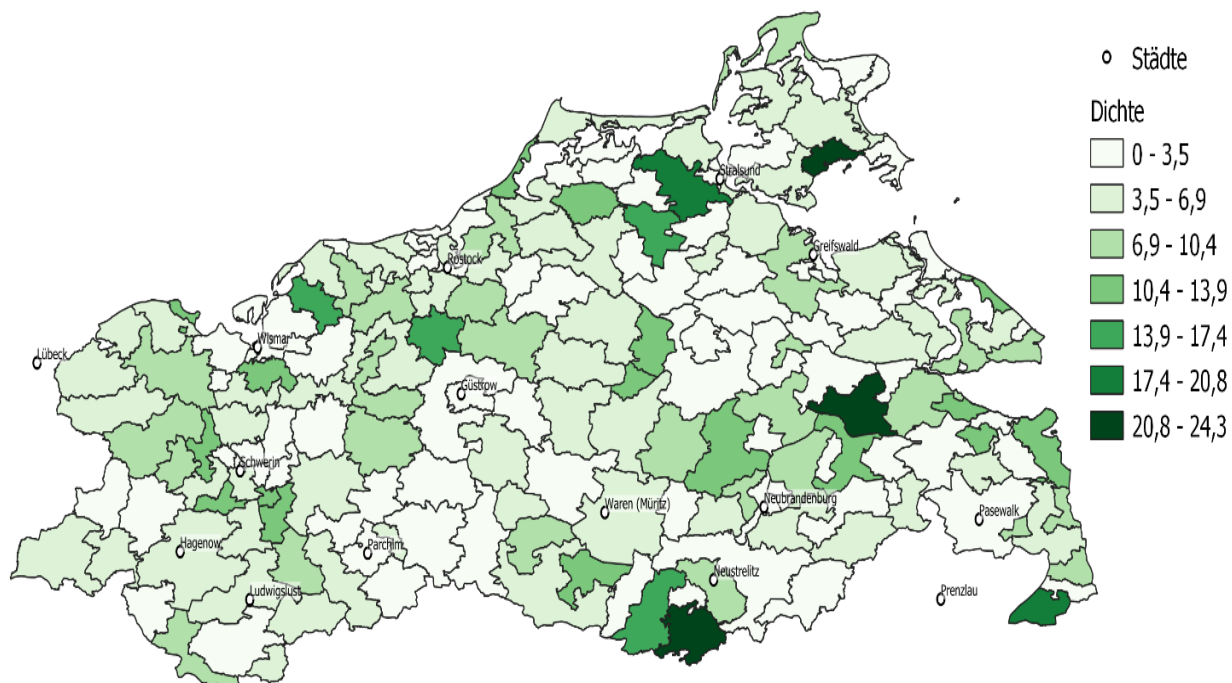
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Raumausstatter)



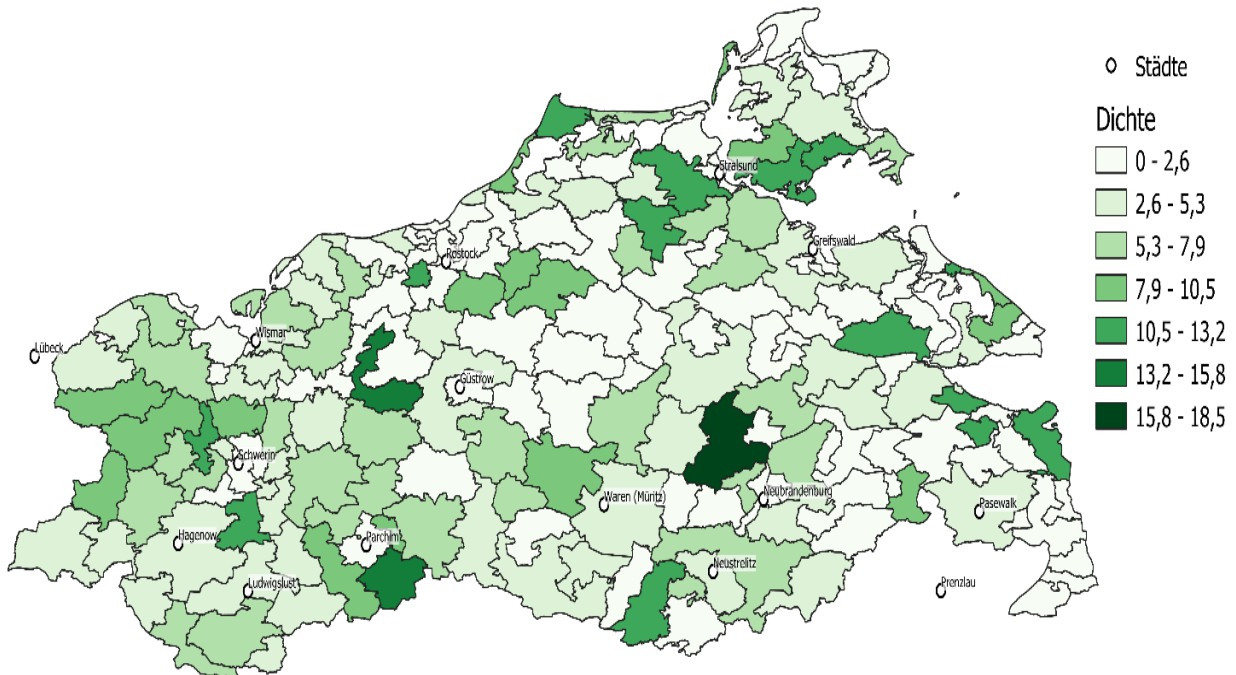
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Metallbauer)



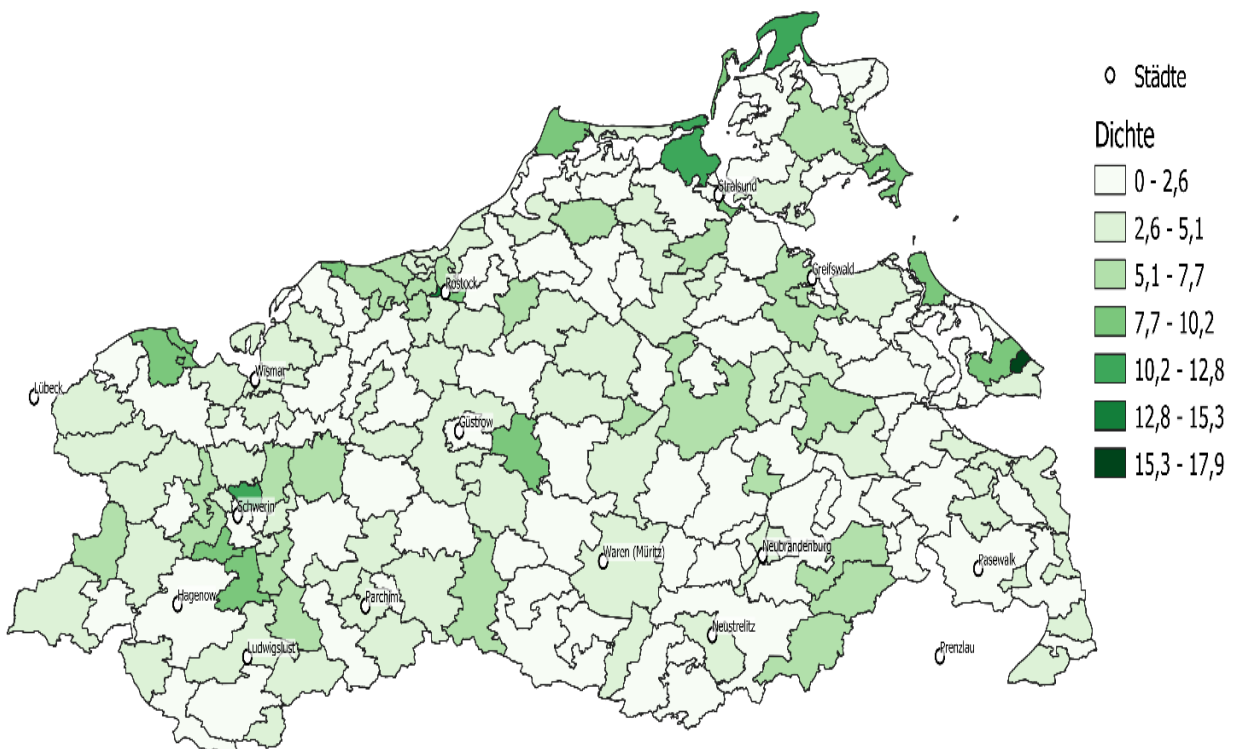
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Dachdecker)



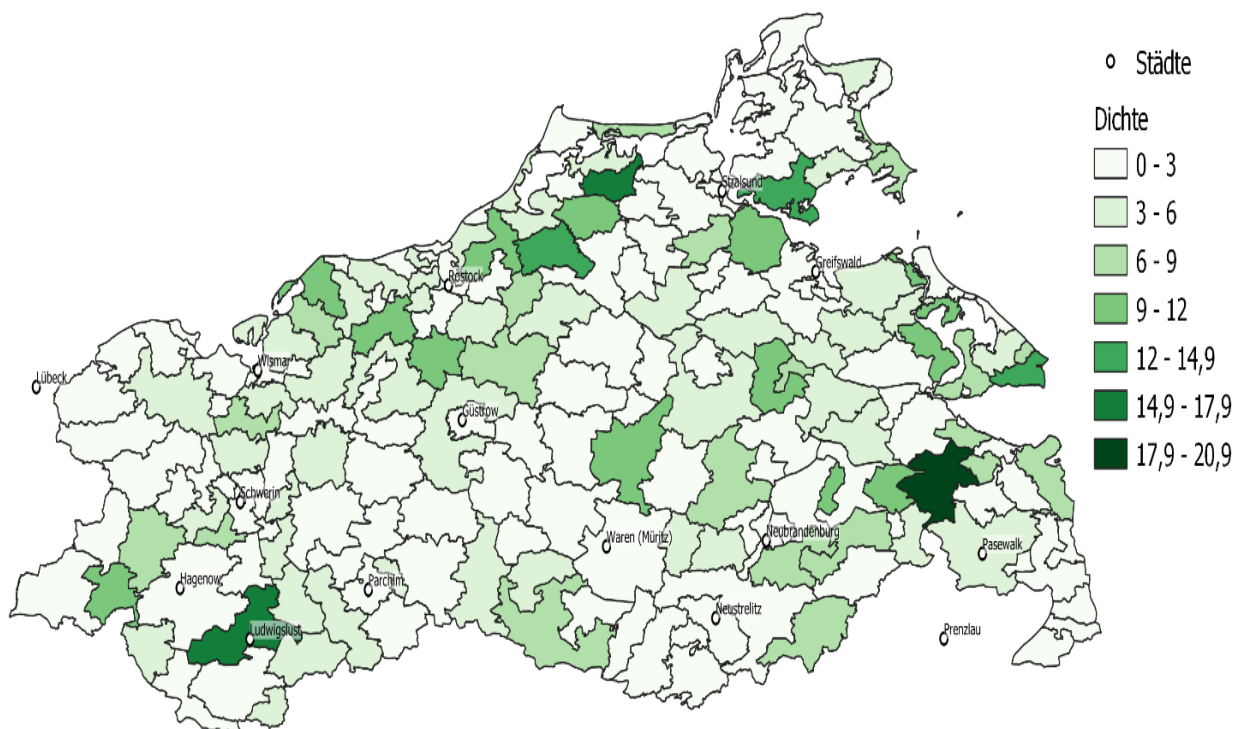
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Zimmerer)



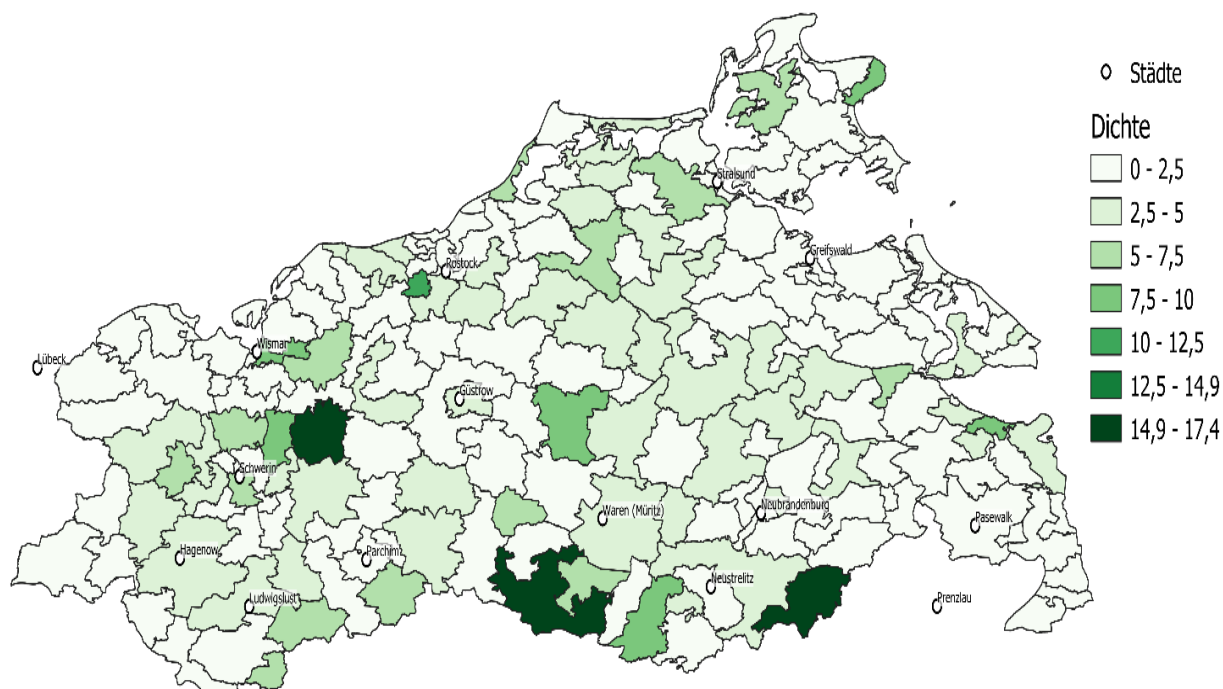
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Fotografen)



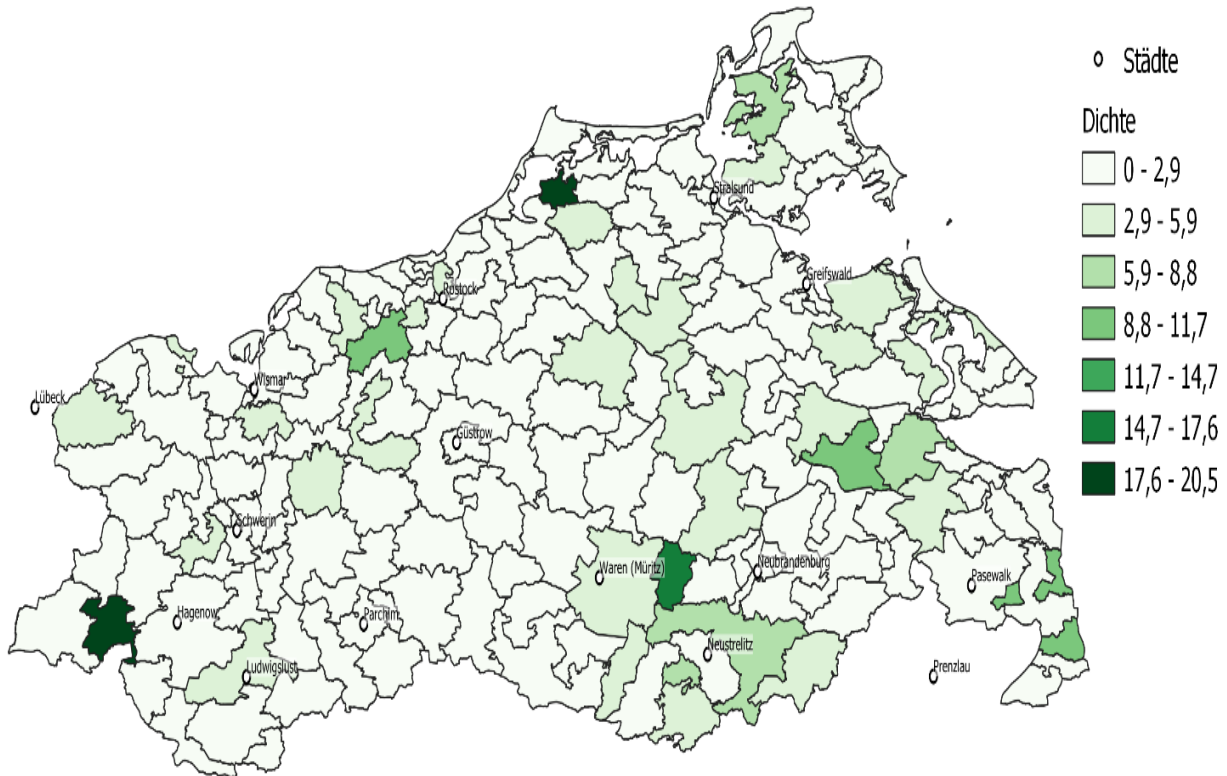
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Holz- und Bautenschutzgewerbe)



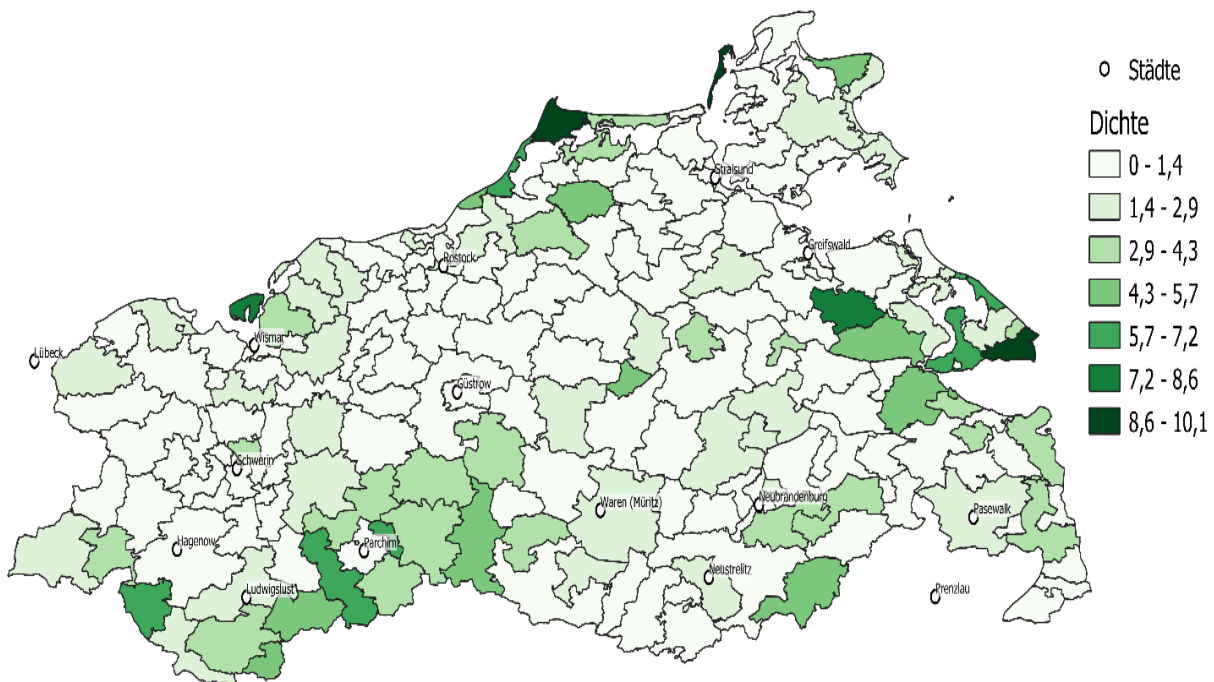
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Straßenbauer)



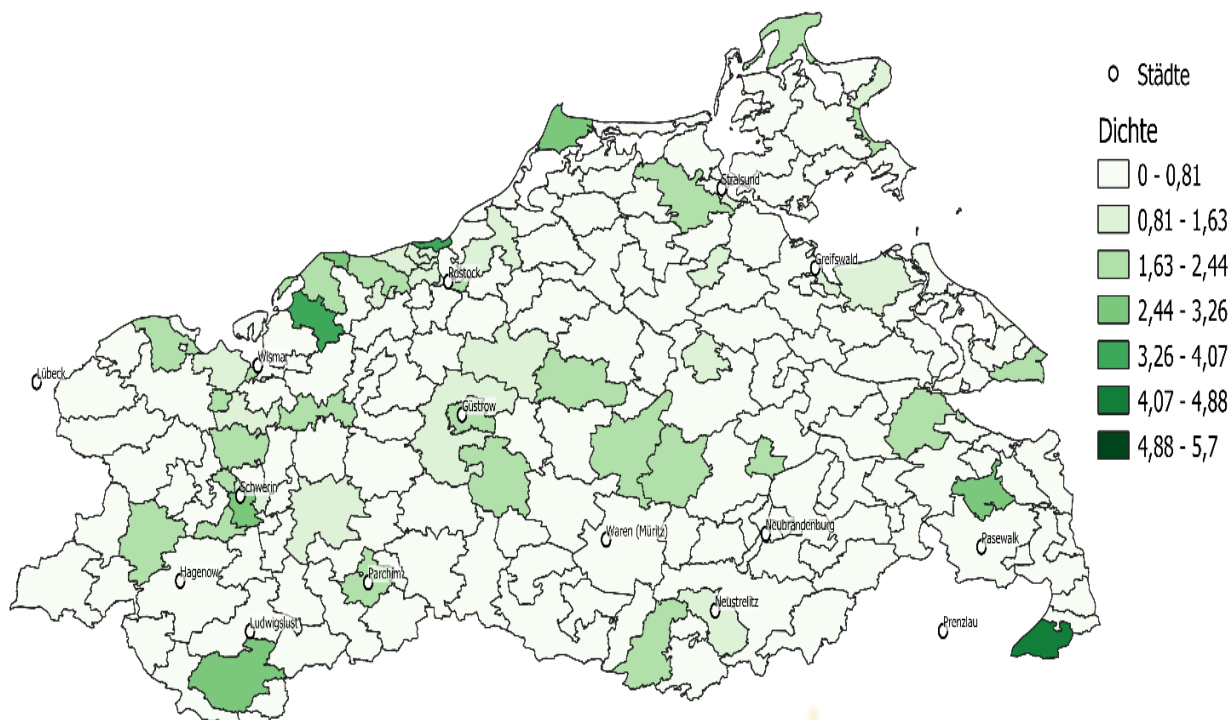
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Estrichleger)



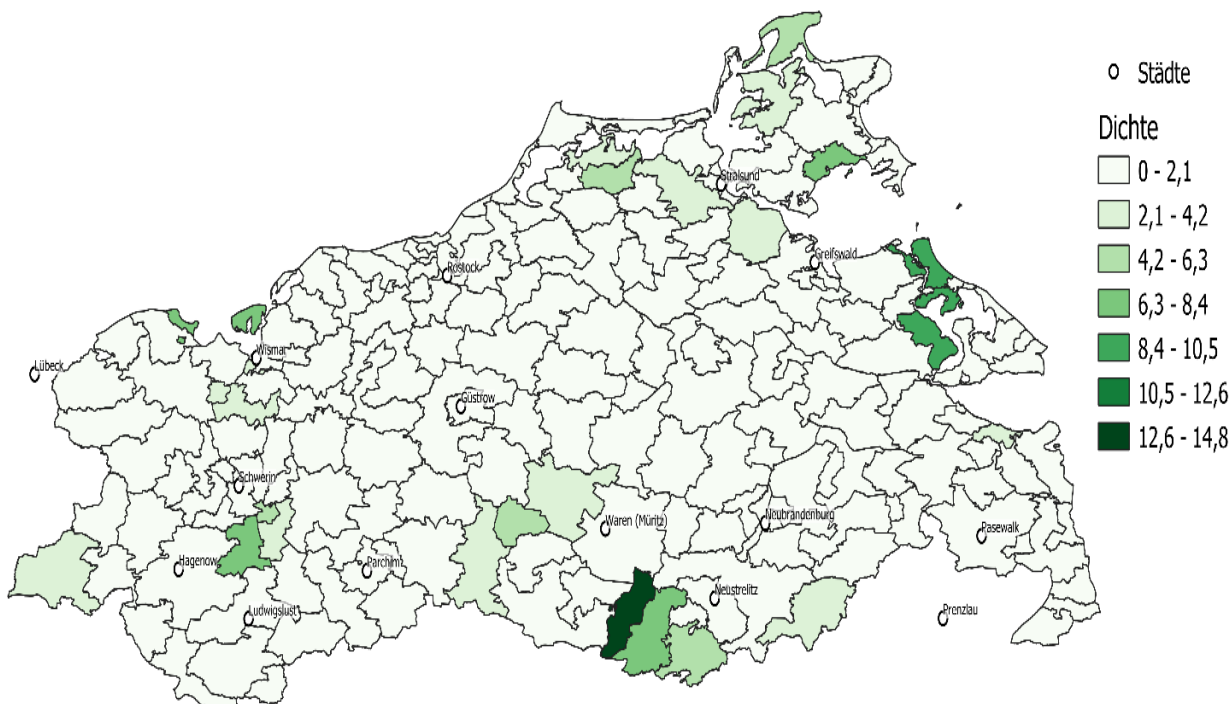
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Bäcker)



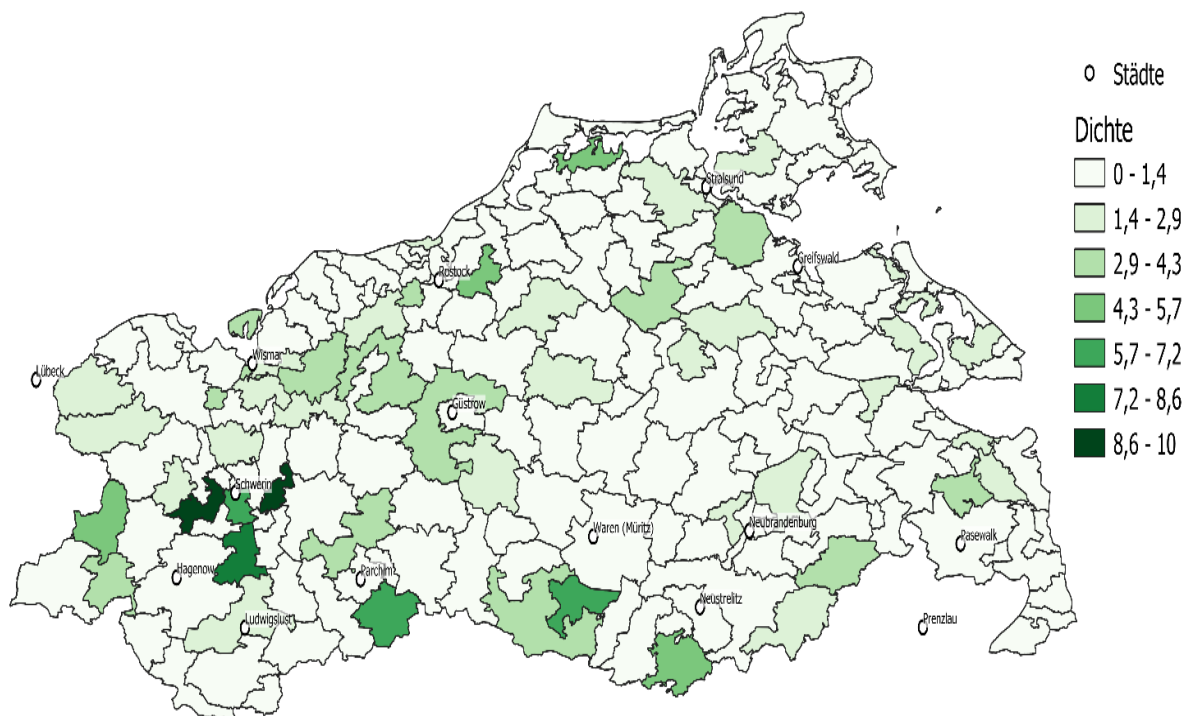
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Änderungsschneider)



Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Boots- und Schiffbauer)



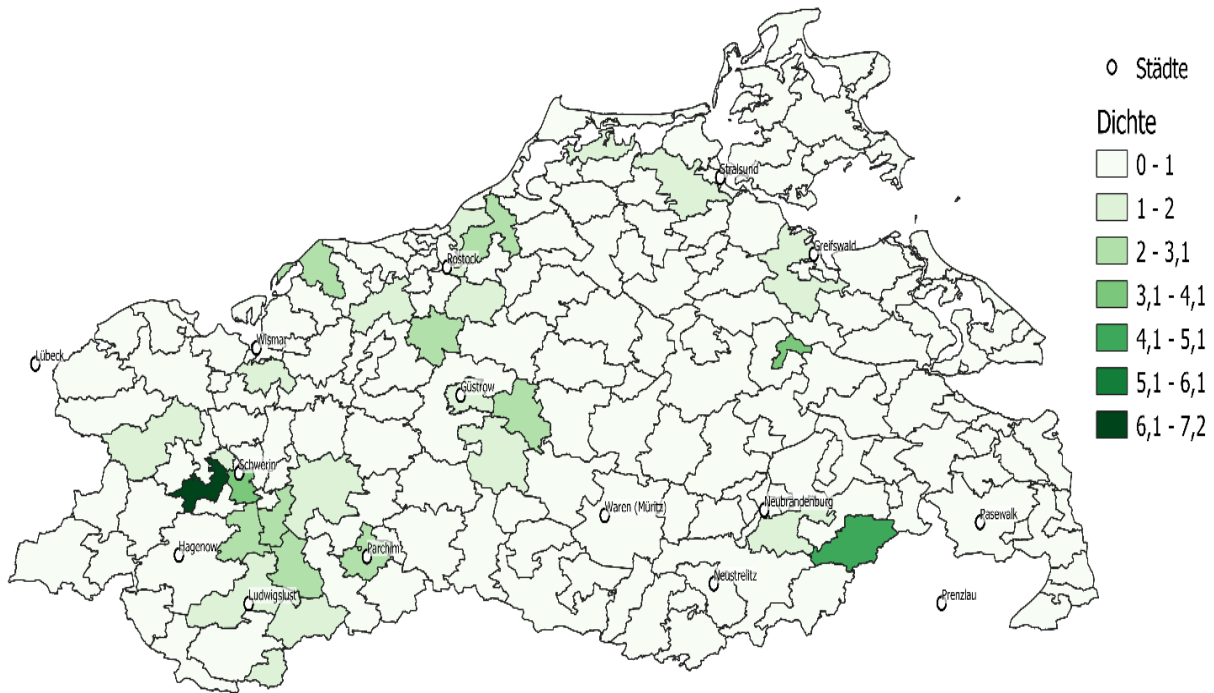
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Feinwerkmechaniker)



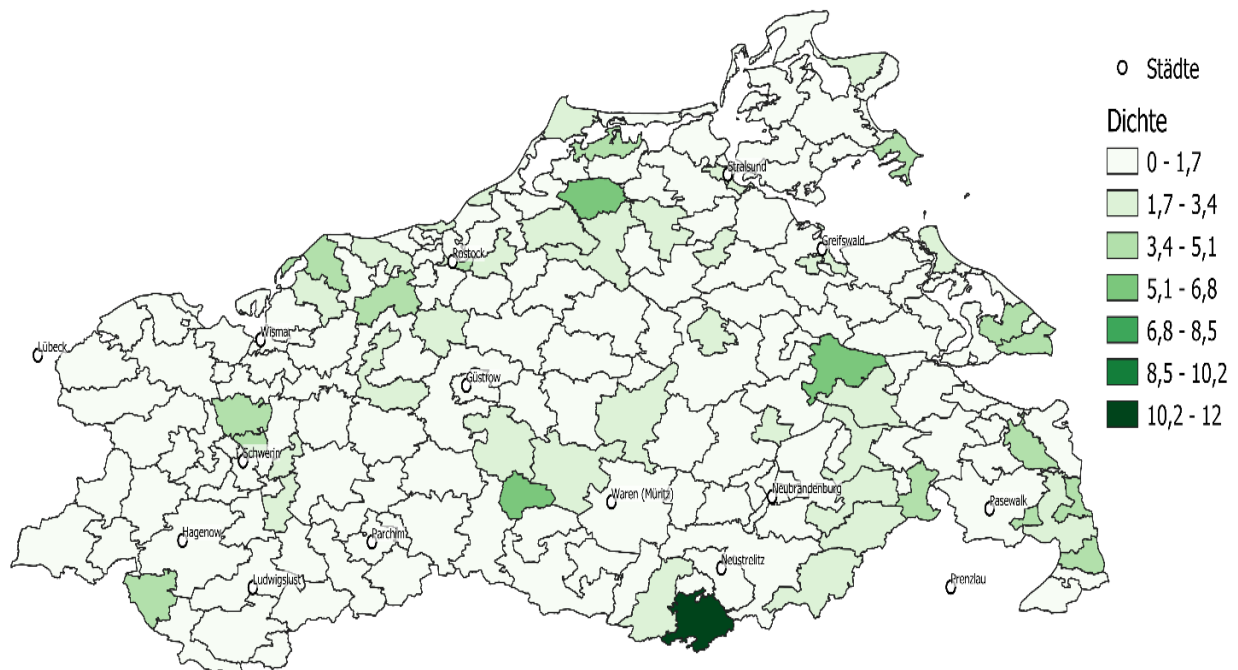
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Glaser)



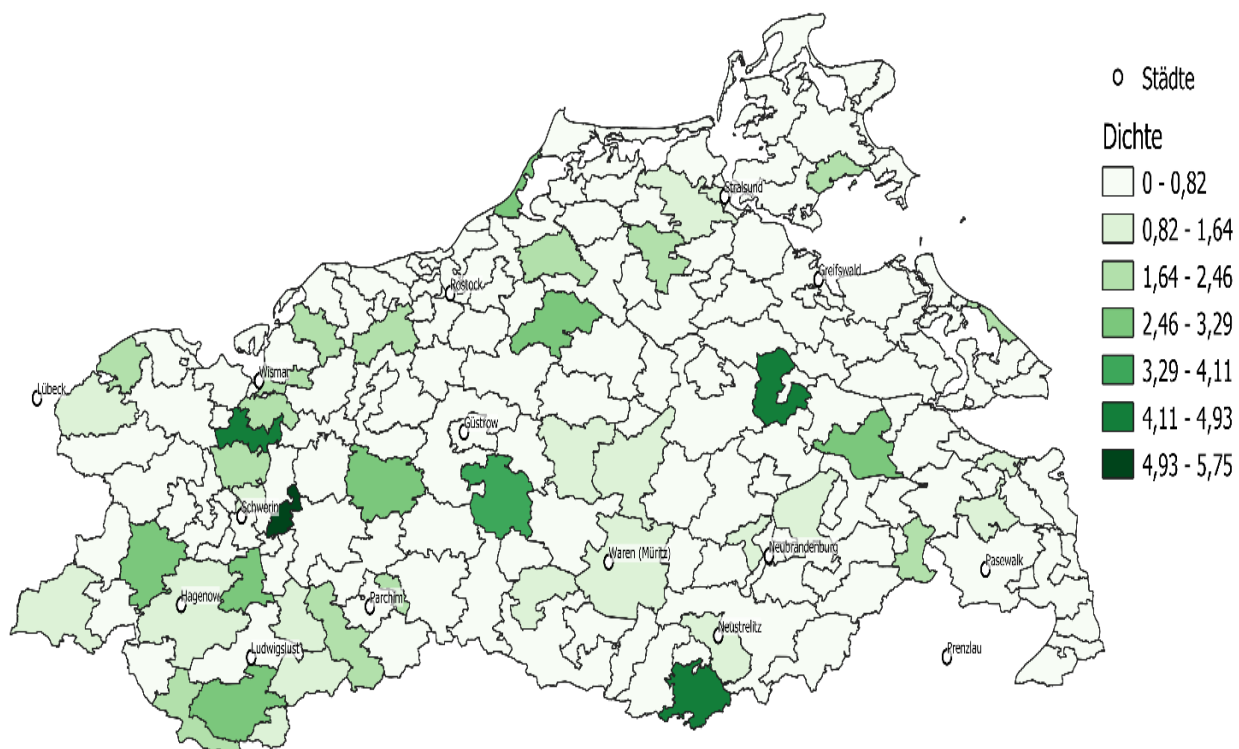
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Karosserie- und Fahrzeugbauer)



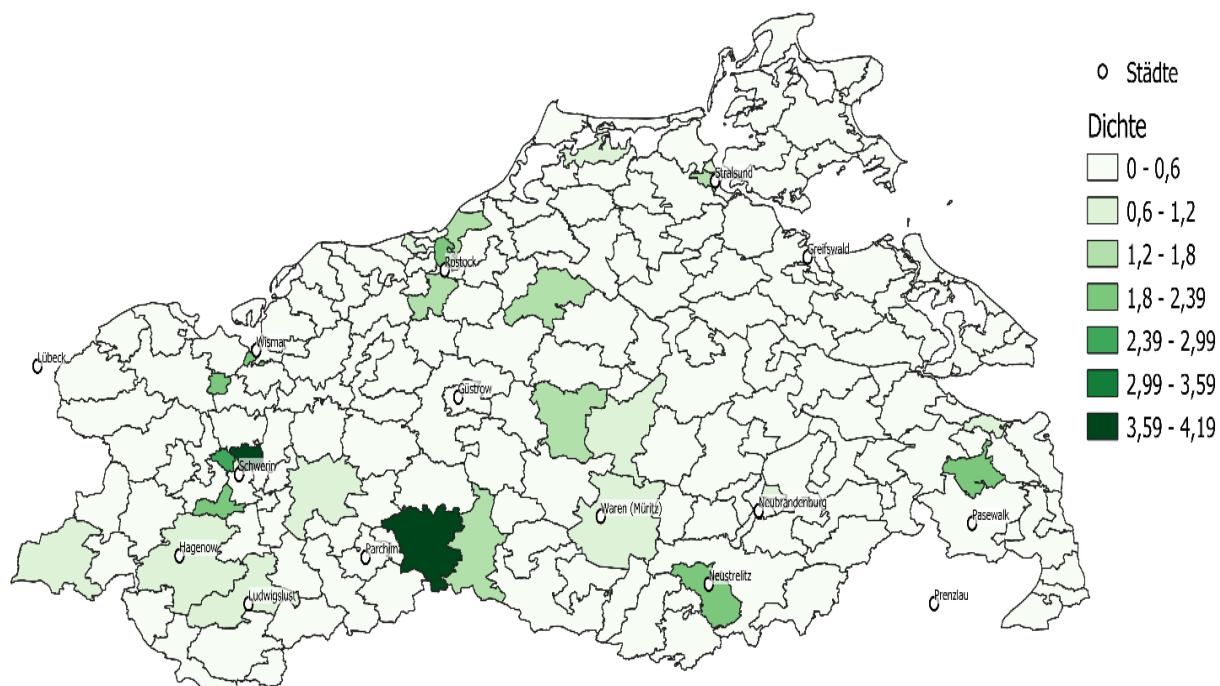
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Maßschneider)



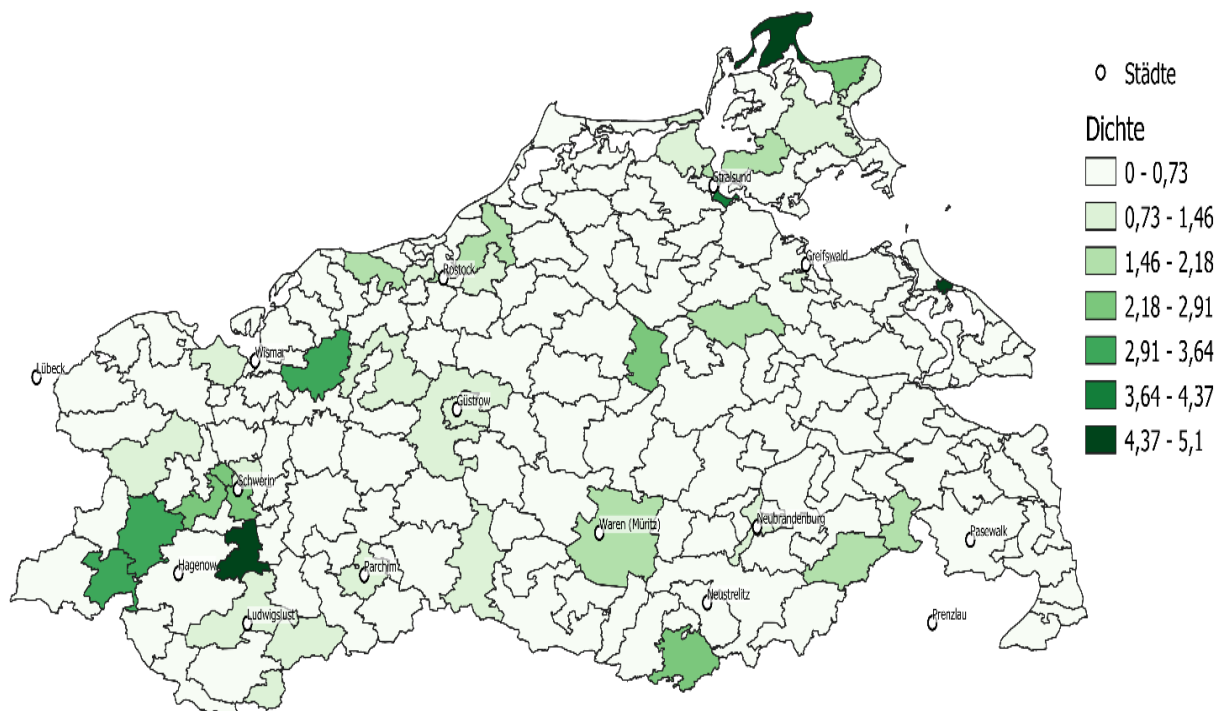
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Ofen- und Luftheizungsbauer)



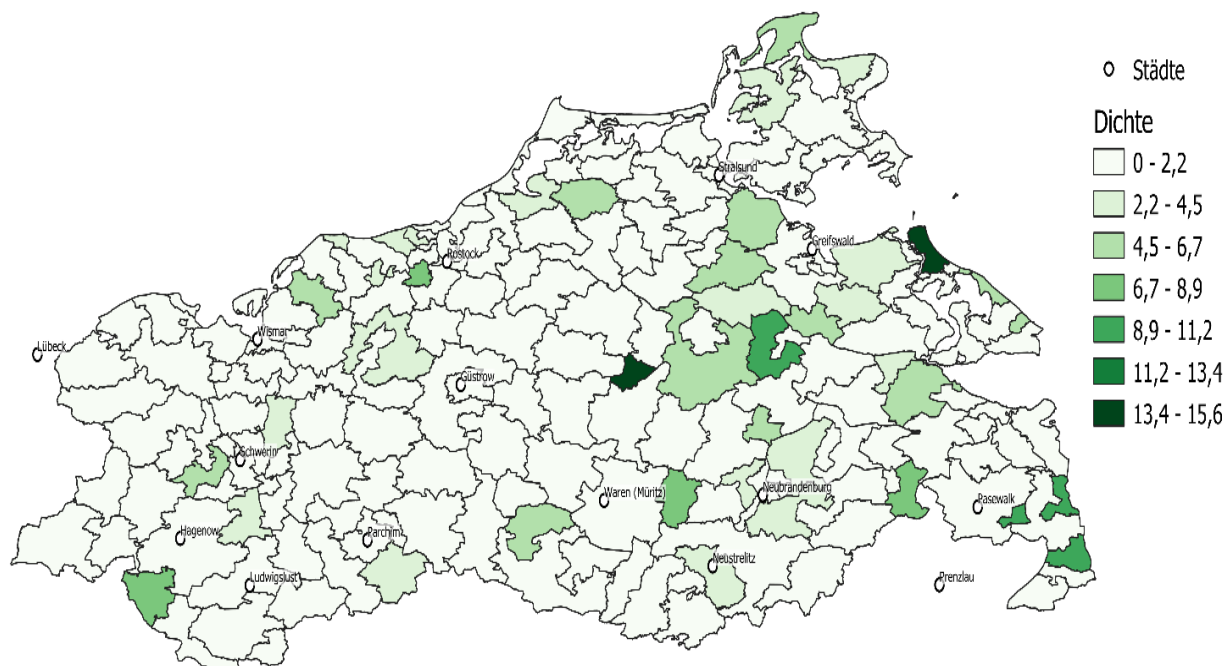
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Orthopädietechniker)



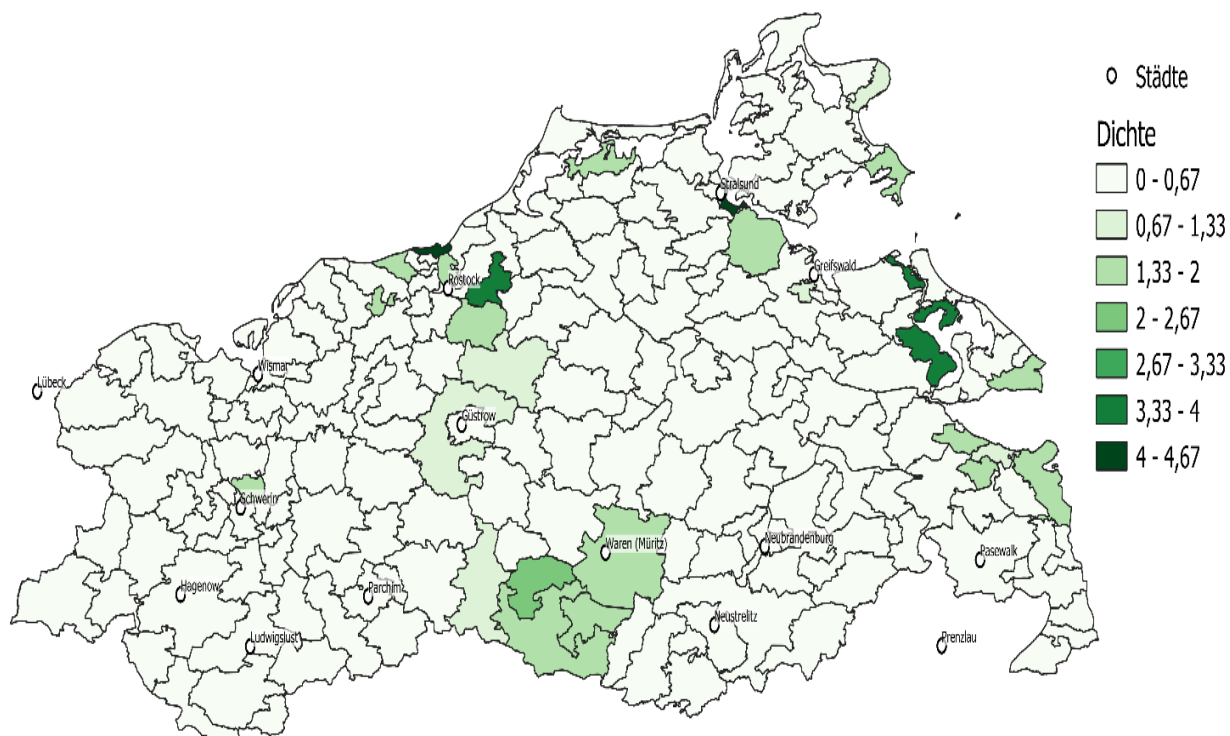
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Schilder- und Lichtreklamehersteller)



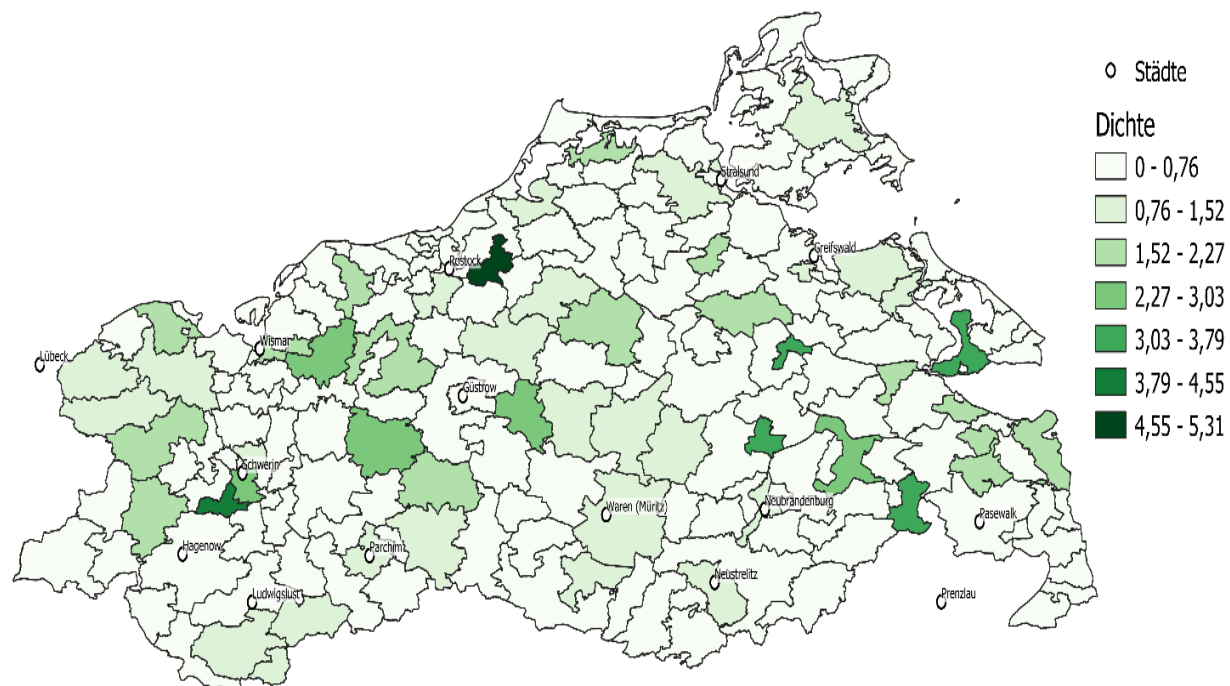
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Parkettleger)



Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Segelmacher)



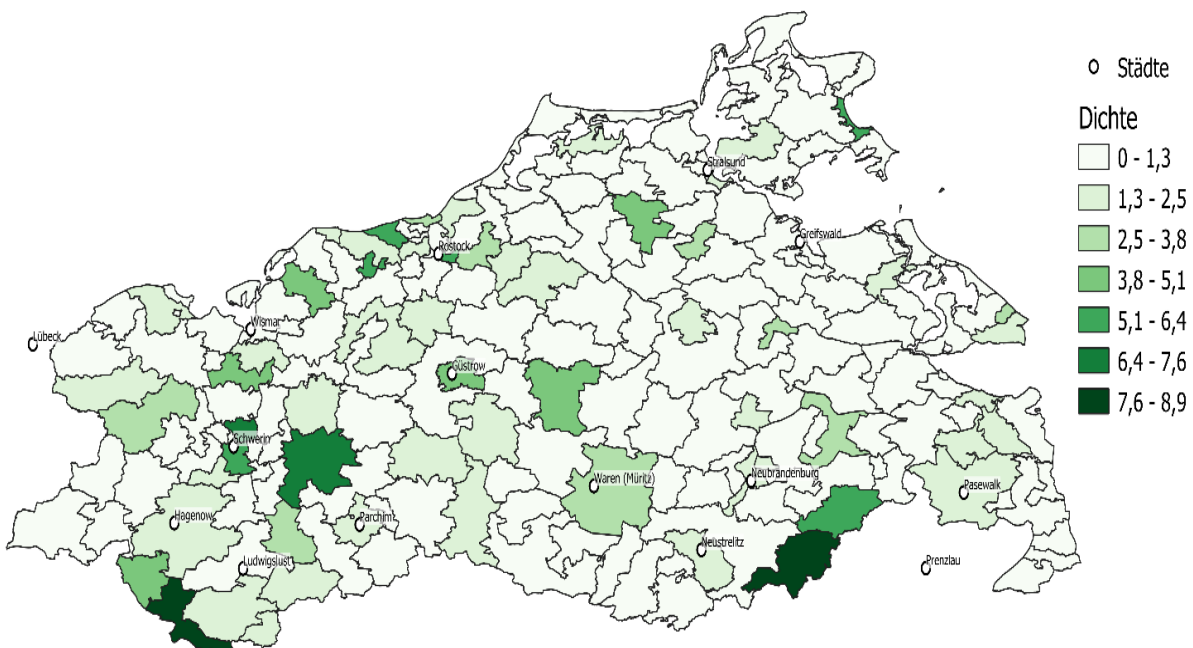
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Steinmetzen und Steinbildhauer)



Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Textilreiniger)



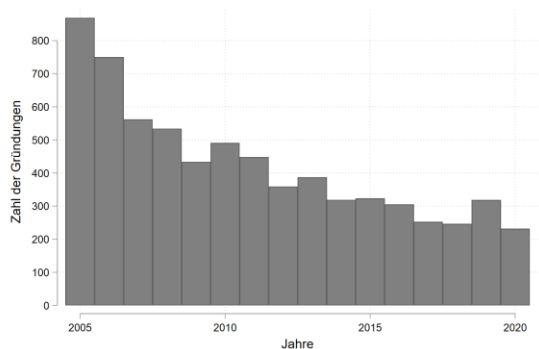
Betriebspersonendichte je 10.000 Einwohner (Zahntechniker)



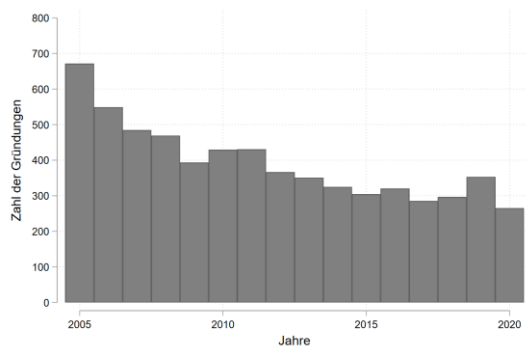
Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Abb. A 11: Jährliche Eintragungen in die Handwerkskammerverzeichnisse, nach Gewerbegruppe

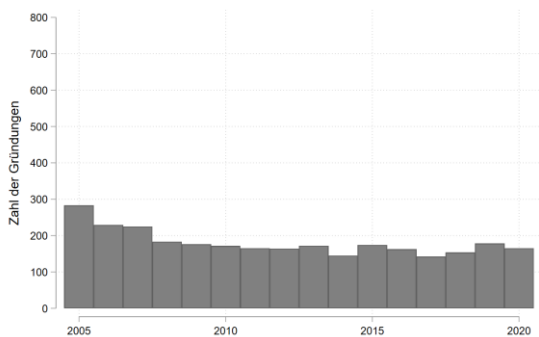
Bauhauptgewerbe



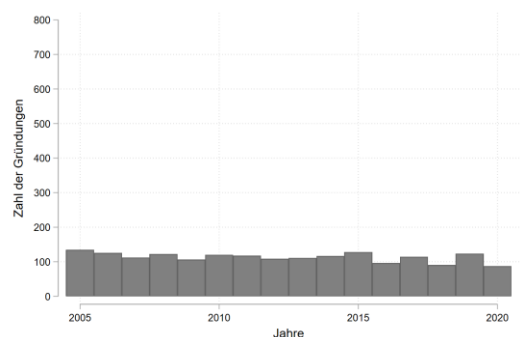
Ausbaugewerbe



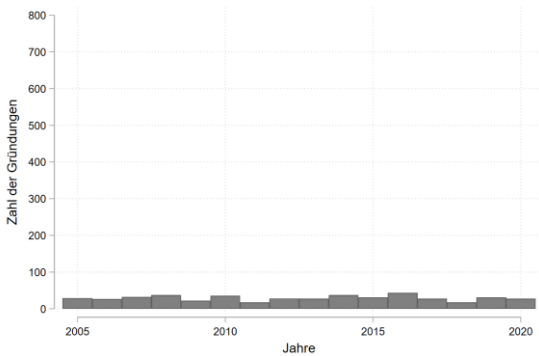
Handwerke für den gewerblichen Bedarf



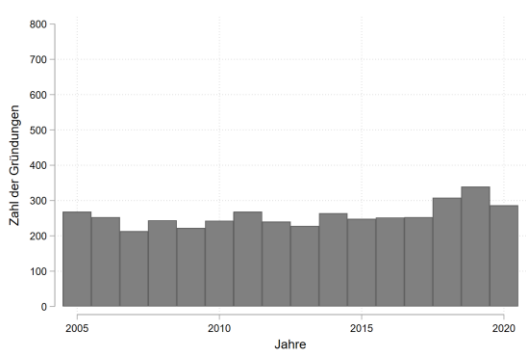
Kraftfahrzeuggewerbe



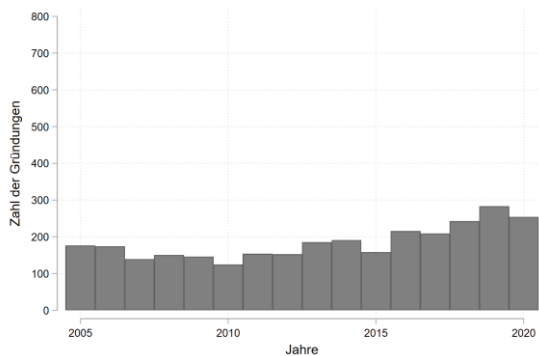
Lebensmittelgewerbe



Gesundheitsgewerbe

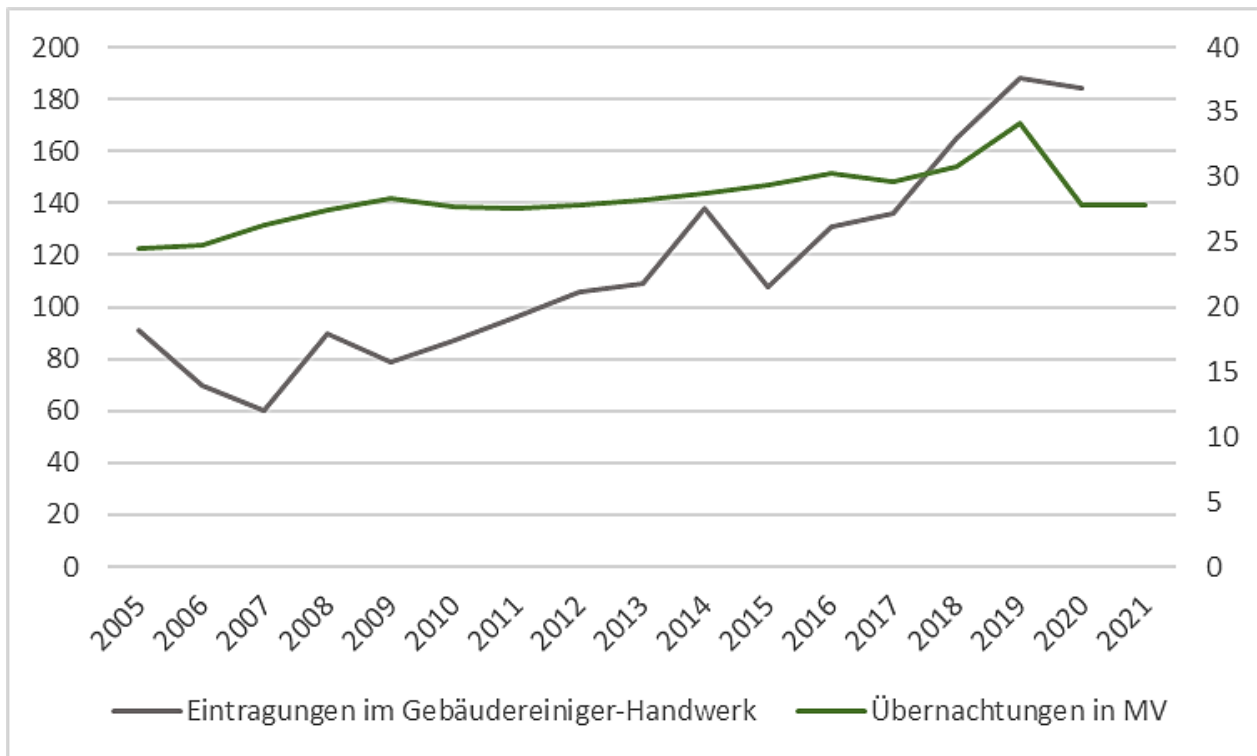


Handwerke für den persönlichen Bedarf



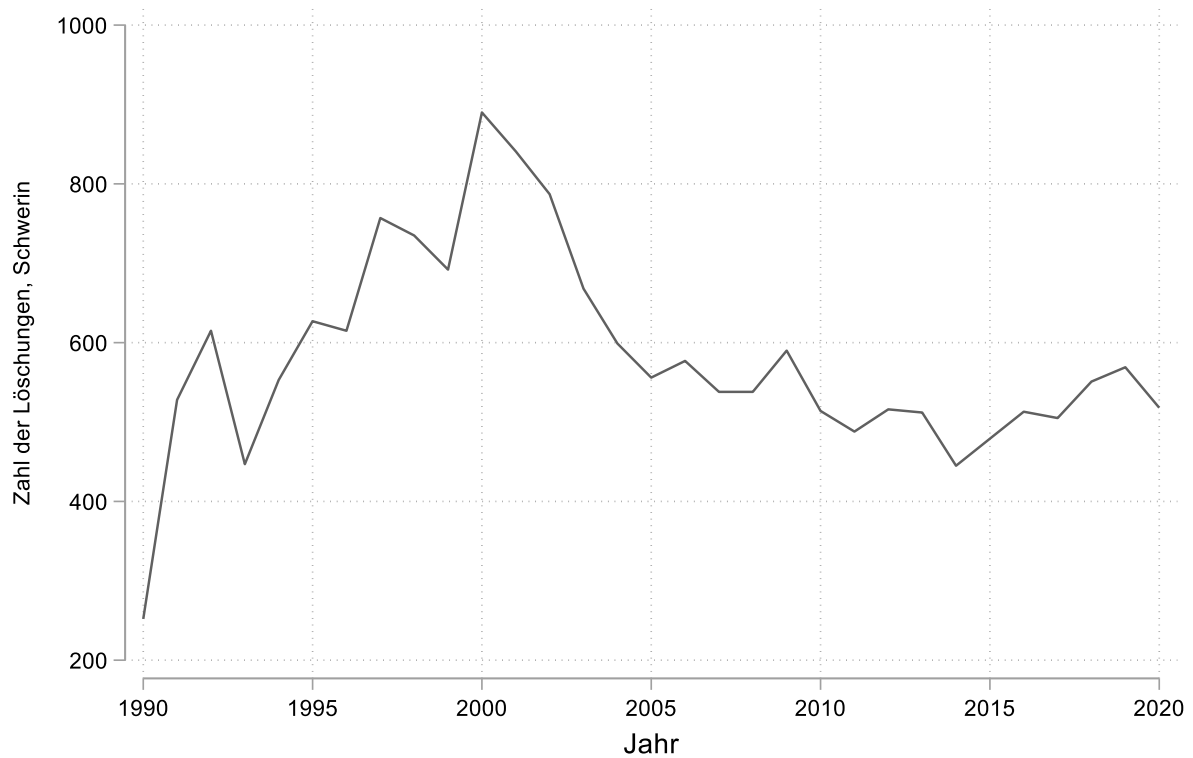
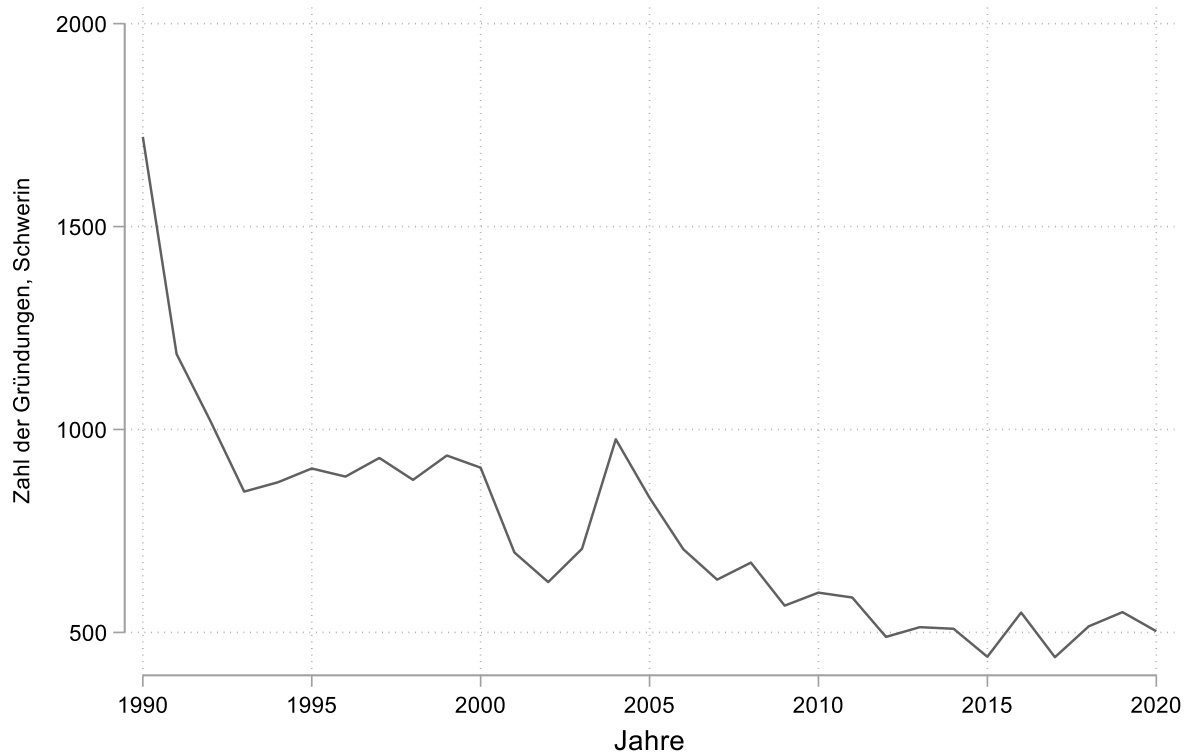
Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Abb. A 12: Eintragungen im Gebäudereiniger-Handwerk



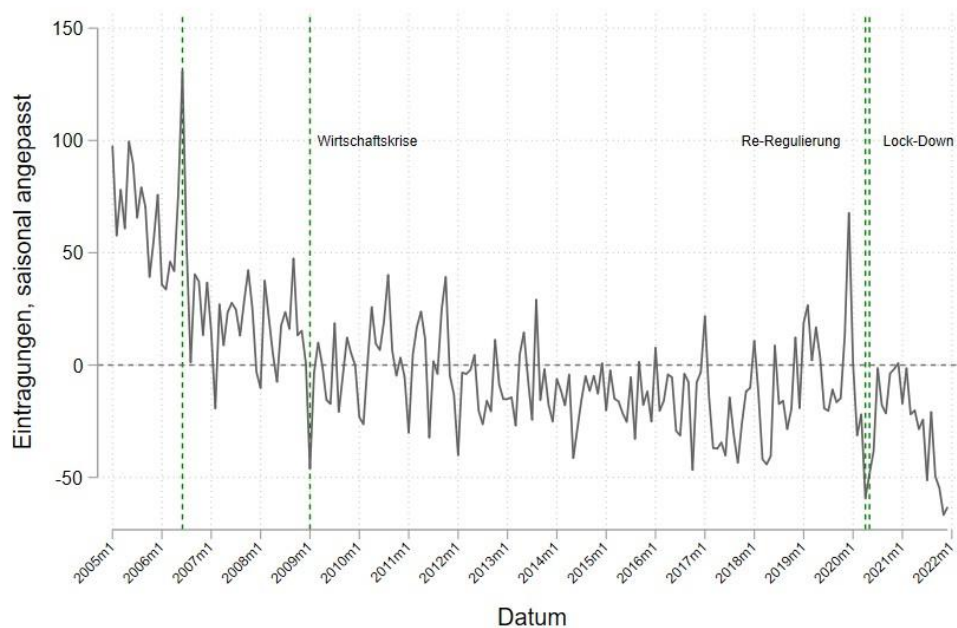
Quellen: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse, Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern

Abb. A 13: Zahl der Ein- und Austragungen im Handwerkskammer-Gebiet Schwerin



Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

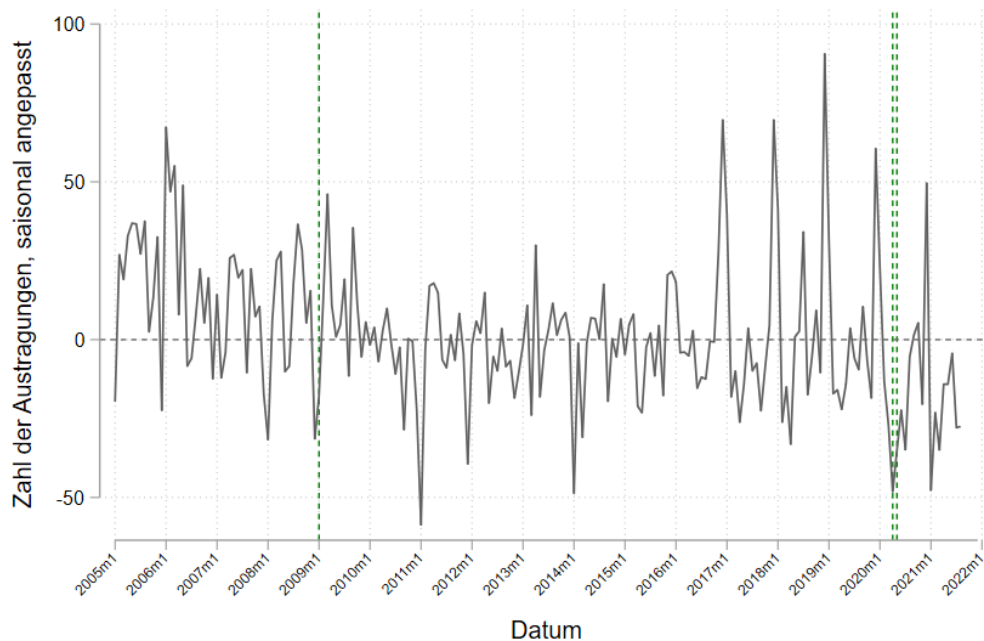
Abb. A 14: Monatliche Eintragungen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern (2005 bis 2021, saisonal angepasst)



Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Anmerkung: Der Durchschnitt aller jährlichen Eintragungswerte eines Monats wurden vom jeweiligen Monat subtrahiert, so dass die angezeigten Werte als Abweichung vom langjährigen Durchschnitt interpretiert werden können.

Abb. A 15: Monatliche Austragungen im Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern (2005 bis 2021, saisonal angepasst)

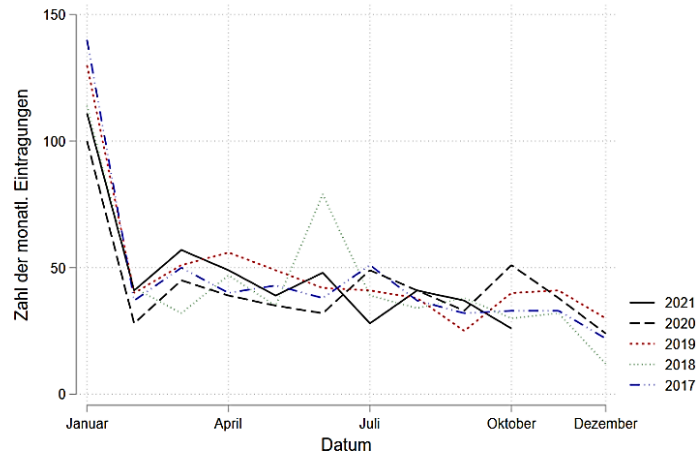


Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

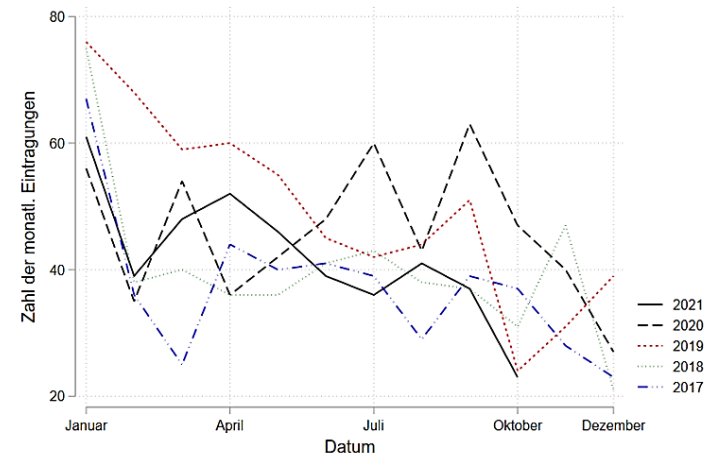
Anmerkung: Der Durchschnitt aller jährlichen Eintragungswerte eines Monats wurden vom jeweiligen Monat subtrahiert, so dass die angezeigten Werte als Abweichung vom langjährigen Durchschnitt interpretiert werden können.

Abb. A 16: Monatliche Eintragungen, nach Anlage der Handwerksordnung

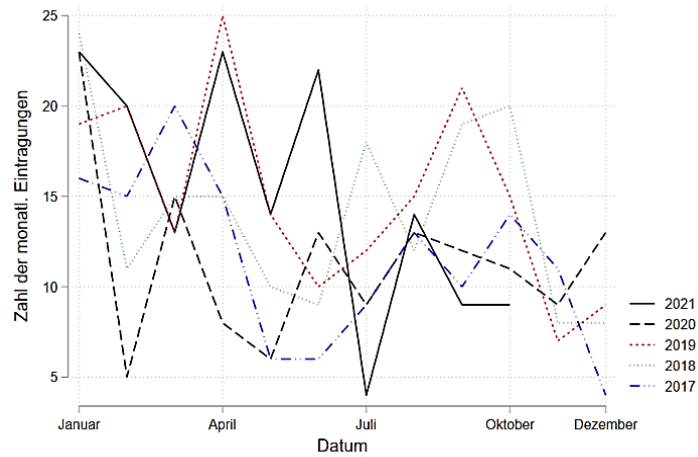
A-Handwerke



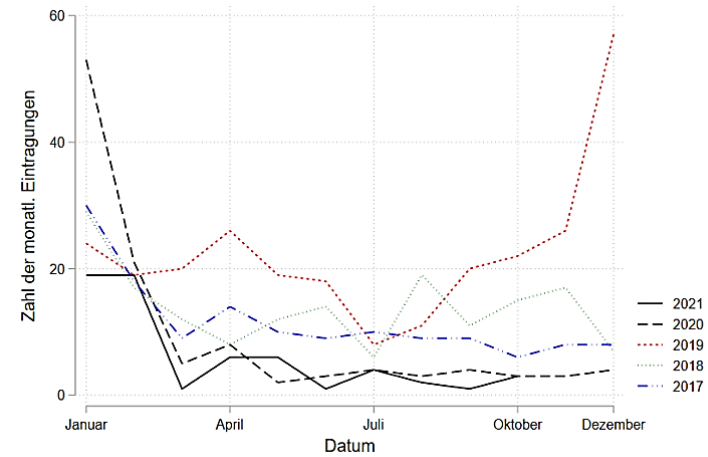
B1-Handwerke



B2-Handwerke

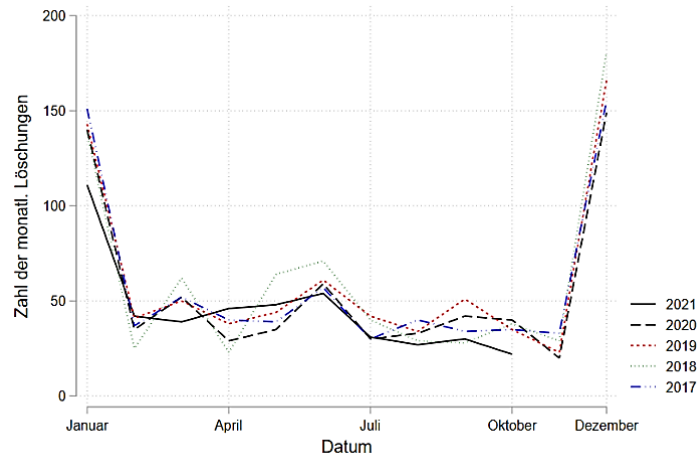


C-Handwerke

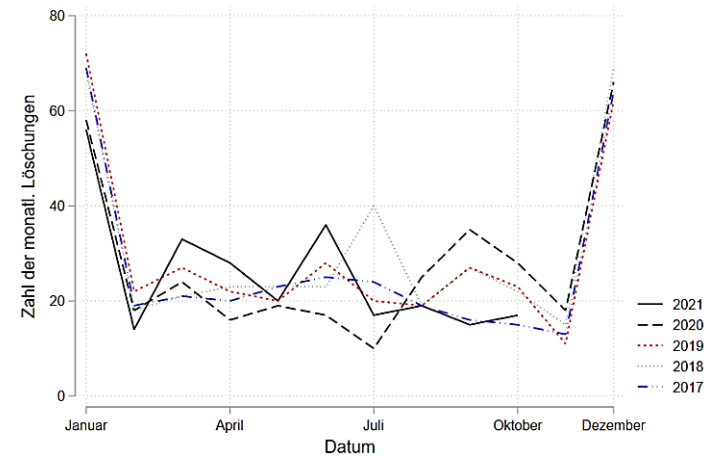


Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

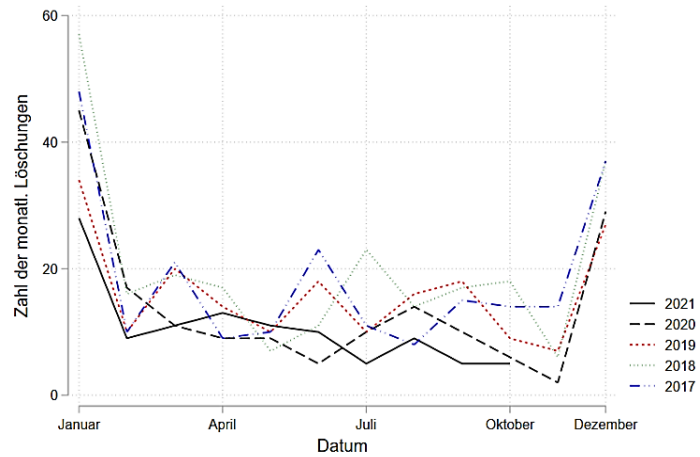
Abb. A 17: Monatliche Austragungen, nach Anlage der Handwerksordnung
A-Handwerke



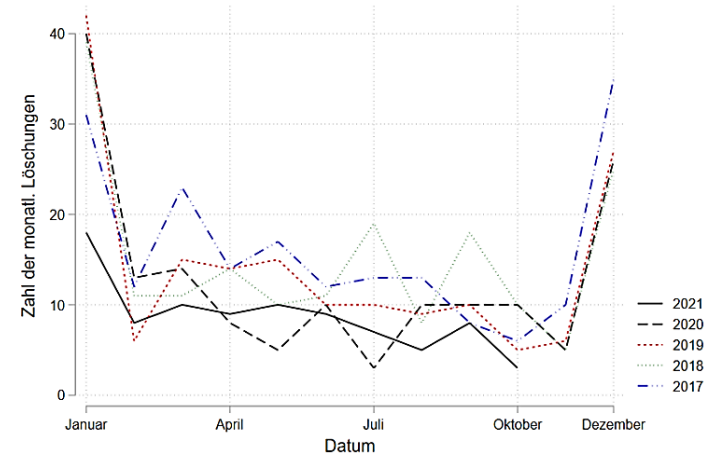
B1-Handwerke



B2-Handwerke



C-Handwerke



Quelle: Daten der Handwerkskammerverzeichnisse (Oktober 2021)

Tabelle A 23: Übersicht der 100 wichtigsten Begriffe in den Interviews, deren Häufigkeit, sowie der prozentuale Anteil an den gesamten Dokumenten, in welchen der Begriff vorkommt

Wort	Häufigkeit	%	Rang	Dokumente %
handwerk	610	1,50	1	100,00
thema	557	1,37	2	100,00
betrieb	445	1,10	3	100,00
groß	441	1,09	4	100,00
problem	347	0,85	5	100,00
trend	278	0,68	6	100,00
beispiel	218	0,54	7	95,00
leute	209	0,51	8	100,00
aktuell	206	0,51	9	100,00
land	203	0,50	10	100,00
mecklenburg-vorpommern	201	0,49	11	80,00
mitarbeiter	200	0,49	12	100,00
innung	185	0,46	13	100,00
digitalisierung	183	0,45	14	100,00
unternehmen	178	0,44	15	90,00
zeit	170	0,42	16	100,00
sache	164	0,40	17	100,00
kunde	139	0,34	18	95,00
ansprechen	129	0,32	19	95,00
handwerker	127	0,31	20	70,00
betreiben	123	0,30	21	90,00
schön	123	0,30	21	100,00
mecklenburg	120	0,30	23	75,00
richtig	115	0,28	24	100,00
geld	111	0,27	25	90,00
politik	110	0,27	26	100,00
wissen	108	0,27	27	100,00
industrie	106	0,26	28	100,00
fahren	105	0,26	29	95,00
meinung	103	0,25	30	100,00
verständlich	102	0,25	31	90,00
corona	98	0,24	32	95,00
gewerke	98	0,24	32	90,00
fachkräfte	97	0,24	34	95,00
kammer	97	0,24	34	85,00
vorpommern	97	0,24	34	65,00
gewerk	96	0,24	37	95,00
entwicklung	90	0,22	38	95,00
stark	90	0,22	38	85,00
wahrscheinlich	89	0,22	40	95,00
energiewende	86	0,21	41	100,00
auswirkung	84	0,21	42	100,00
versuchen	84	0,21	42	90,00
funktionieren	83	0,20	44	80,00

mindestlohn	81	0,20	45	85,00
studie	80	0,20	46	95,00
politisch	79	0,19	47	90,00
stellen	77	0,19	48	90,00
ausbildung	76	0,19	49	80,00
bürokratie	73	0,18	50	100,00
export	72	0,18	51	90,00
gewerken	72	0,18	51	100,00
firma	71	0,17	53	65,00
kreishandwerkerschaft	71	0,17	53	70,00
stadt	71	0,17	53	90,00
auftrag	70	0,17	56	95,00
digital	70	0,17	56	80,00
hamburg	70	0,17	56	70,00
bäcker	69	0,17	59	70,00
beschäftigen	68	0,17	60	95,00
arbeit	67	0,16	61	95,00
betreffen	67	0,16	61	90,00
wunsch	66	0,16	63	80,00
schwerin	65	0,16	64	65,00
friseur	64	0,16	65	80,00
moment	64	0,16	65	80,00
handwerkskammer	63	0,16	67	75,00
vorstellen	63	0,16	67	95,00
stelle	62	0,15	69	85,00
struktur	62	0,15	69	95,00
aufstellen	60	0,15	71	100,00
gespräch	59	0,15	72	100,00
kennen	59	0,15	72	80,00
berufen	58	0,14	74	80,00
mensch	58	0,14	74	85,00
werft	57	0,14	76	65,00
schaffen	56	0,14	77	85,00
zukunft	56	0,14	77	85,00
führen	55	0,14	79	75,00
übernehmen	54	0,13	80	90,00
unternehmer	53	0,13	81	65,00
markt	51	0,13	82	65,00
potenziale	51	0,13	82	90,00
verkaufen	51	0,13	82	70,00
bezahlen	50	0,12	85	85,00
helfen	50	0,12	85	90,00
angehen	49	0,12	87	80,00
regional	49	0,12	87	80,00
rede	48	0,12	89	80,00
unterschiedlich	48	0,12	89	65,00
alt	47	0,12	91	80,00

besonderheit	47	0,12	91	90,00
deutschland	47	0,12	91	75,00
leben	47	0,12	91	70,00
organisieren	47	0,12	91	70,00
umsetzen	47	0,12	91	75,00
geschichte	46	0,11	97	55,00
öffentlich	46	0,11	97	80,00
preisen	46	0,11	97	80,00
beziehung	45	0,11	100	90,00
früh	45	0,11	100	85,00

Quelle: ifh Göttingen

Abb. A 18: Leitfragen für Experteninterviews

Interviewleitfaden: Struktur-, Regional- und Potenzialanalyse des Handwerks in Mecklenburg-Vorpommern – Handwerk 2030

1. Werdegang und die Rolle Ihrer Organisation in der Region

2. Status Quo: regionale Strukturen, Wertschöpfungsketten und aktuelle Entwicklungen im Gewerk

- a. Wie ist Ihr Gewerk/das Handwerk strukturell in Mecklenburg-Vorpommern aufgestellt?
- b. Welche regionalen Besonderheiten weist Ihr Gewerk/das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern auf, insbesondere in Bezug auf Verbindungen in regionalen Wertschöpfungsketten (andere Gewerke, Handel, Industrie)?
- c. Was sind die Auswirkungen der Corona-Krise auf Ihr Gewerk?
- d. Wo sehen Sie in Ihrem Gewerk Stärken, Probleme und Potenziale in den Bereichen Fachkräftegewinnung, Digitalisierung, Energiewende und Bürokratie?

3. Ausblick: Potenziale und Gefahren wichtiger Trends in den nächsten zehn Jahre

- a. Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Entwicklungen, die in den nächsten 10 Jahren auf Ihr Gewerk zukommen werden?
- b. Wie werden sich die vorher genannten Trends in Zukunft auf Ihr Gewerk konkret auswirken? Können Sie uns Beispiele aus Betrieben nennen, wie man damit umgeht?

4. Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen

- a. Welche Ansatzpunkte für Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsmaßnahmen sehen sie für das Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern? Welche für Ihr Gewerk?
- b. An was für Unterstützungsmaßnahmen fehlt es? Wo gibt es politischen Handlungsbedarf?

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Quelle: ifh Göttingen

8. Literatur

- Alhusen, H., Bizer, K., Dilekoglu, K., Meub, L., Proeger, T. & Thonipara, A. (2021). Plattformökonomie im Handwerk: Entwicklungen, Chancen und Herausforderungen aus ökonomischer Perspektive. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung (Heft 57). Göttingen.
- Anger, C., Plünnecke, A. & Schmidt, J. (2010). Bildungsrenditen in Deutschland: Einflussfaktoren, politische Optionen und ökonomische Effekte (No. 65). IW-Analysen.
- Audretsch, D. B. & Feldman, M. P. (1996). R&D spillovers and the geography of innovation and production. *The American economic review*, 86 (3), 630-640.
- BBSR (2021). Raumordnungsprognose 2040. Bevölkerungsprognose: Ergebnisse und Methodik. BBSR-Analysen KOMPAKT 3/2021, März 2021.
- Bischoff, T. S., Haverkamp, K., Proeger, T., Thonipara, A. (2020). Handwerksstruktur des ländlichen Raums - räumliche und gewerkespezifische Analyse Südniedersachsens. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung (Heft 47). Göttingen.
- Bizer, K., Proeger, T. & Thonipara, A. (2020). Handlungsfelder für die Digitalisierung des Handwerks in Südniedersachsen. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung (Heft 45). Göttingen.
- Boschma, R. A., & Wenting, R. (2007). The spatial evolution of the British automobile industry: Does location matter?. *Industrial and corporate change*, 16(2), 213-238.
- Brändle, T., Kugler, P., Zühlke, A., Hackenberger, A., Schick, M., & Vögele, S. (2019). Lebenseinkommen von Berufsausbildung und Hochschulstudium im Vergleich. Eine empirische Analyse von Erwerbsbiografien in Deutschland. Projektbericht an den Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertag eV, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung eV (IAW) an der Universität Tübingen.
- Braunerhjelm, P., Eklund, J. E. & Thulin, P. (2021). Taxes, the tax administrative burdens and the entrepreneurial life cycle. *Small Business Economics*, 56, 681-694.
- Bundesministerium für Digitales und Verkehr [BMVI] (2021). Bericht zum Breitbandatlas Teil 1: Ergebnisse, Stand 2021.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie [BMWi] (2021). Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2021, Berlin.
- Bundesregierung (2014). Bürokratiebremse / Konzeption einer One in, one out - Regel. <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975228/393606/3e2e9100c972fbaf85dc3c26a3a867dc/15-03-25-one-in-one-out-data.pdf?download=1> (Abruf am 18.10.2022).
- Bundesregierung (2017). Die Bürokratiebremse „One in, one out-Regel“. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/die-buerokratiebremse-one-in-one-out-regel--397798> (Abruf am 20.06.2022).
- Bünger, B. & Matthey, A. (2021). Methodenkonvention 3.0 zur Ermittlung von Umweltkosten - Methodische Grundlagen. Umweltbundesamt, Dessau-Roßlau.
- Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C. & Wittbrodt, L. (2018). The short-run employment effects of the German minimum wage reform. *Labour Economics*, 53, 46-62.
- Feser, D. & Runst, P. (2016). Energy efficiency consultants as change agents? Examining the reasons for EECs' limited success. *Energy Policy*, 98 (11), 309-317.
- Fredriksen, K. & Runst, P. (2016). Digitalisierung im Handwerk - Wer profitiert und wer verliert. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung (Heft 8). Göttingen.
- Frontier Economics (Hrsg.) (2021). CO2 Emission Abatement Costs of Gas Mobility and other Road Transport Options. Report for NGVA Europe.
- Haverkamp, K. & Gelzer, A. (2016). Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk: Die Arbeitsmarktmobilität von handwerklichen Nachwuchskräften. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung (Heft 10). Göttingen.
- Haverkamp, K., Wesling, M. & Seibert, H. (2019). Zur Abgrenzung der Ausbildungs- und Erwerbsberufe des Handwerks in der KldB 2010. (FDZ-Methodenreport, 03/2019 (de)). Nürnberg.
- ICCT (2021). Klimabilanz von elektrischen und verbrennungsmotorischen Pkw. Fact Sheet Europe.

- Kultusministerkonferenz (2020). Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz. Dokumentation Nr. 226 – Dezember 2020. Lehrereinstellungsbedarf und -angebot in der Bundesrepublik Deutschland. 2020 – 2030. Zusammengefasste Modellrechnung der Länder. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_226_Bericht_LEB_LEA_2020.pdf (Abruf am 20.06.2022).
- Manning, A. (2021). The elusive employment effect of the minimum wage. *Journal of Economic Perspectives*, 35 (1), 3-26.
- Mannott, J. & Alhusen, H. (2021). Digitale Fachkräftegewinnung im Handwerk durch Einsatz sozialer Medien. *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung* (Heft 59). Göttingen.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*, 12. Aufl. Beltz.
- Miller, T. & Wongsaroj, S. (2017). *Sweating the Small Stuff – the impact of the bureaucracy burdens*. Plum Consulting London LLP.
- Müller, K. & Vogt, N. (2014). *Soloselbstständigkeit im Handwerk - Anzahl, Bedeutung und Merkmale der Ein-Personen-Unternehmen*. *Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien* (Band 95). Duderstadt: Mecke.
- Müller, K. (2015). *Strukturentwicklungen im Handwerk - Kurzfassung* -. *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung* (Heft 3). Göttingen.
- Müller, K. (2017). *Die Stellung des Handwerks innerhalb der Gesamtwirtschaft*. *Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien* (Band 99). Duderstadt: Mecke.
- Müller, K., Brüggemann, J. & Proeger, T. (2017). *Situations- und Potenzialanalyse Handwerk in Hamburg - Teil I: Bestandsanalyse*. *Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien* (Band 100). Duderstadt: Mecke.
- Neffke, F., Henning, M. & Boschma, R. (2011). How do regions diversify over time? Industry relatedness and the development of new growth paths in regions. *Economic geography*, 87 (3), 237-265.
- Pfeiffer, F. & Stichnoth, H. (2015). *Fiskalische und individuelle Bildungsrenditen: Aktuelle Befunde für Deutschland*. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*, 16(4), 393-411.
- Porter, M. E. (1998). Clusters and the new economics of competition. *Harvard Business Review*, 76 (6), 77-90.
- Proeger, T. & Runst, P. (2020). Digitization and Knowledge Spillover Effectiveness—Evidence from the “German Mittelstand”. *Journal of the Knowledge Economy*, 11 (4), 1509-1528.
- Proeger, T., Meub, L., Thonipara, A. & Bizer, K. (2019a). *Digitale Plattformen im Handwerk - eine Analyse von MyHammer und ProvenExpert*. *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung* (Heft 32). Göttingen.
- Proeger, T., Thonipara, A. & Bizer, K. (2019b). *Homepage-Nutzung im Handwerk – Eine sekt-orale und regionale Analyse*. *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung* (Heft 27). Göttingen.
- Rasch, K. (2022). *Meisterabsolventenstudie 2021 - Ergebnisse aus vier Bundesländern*. *Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung*, Heft A56. Köln.
- Rehbold, R. R., Rimpler, R. & Weifels, N. (2020). *ÜLU-Erfolgsberichterstattung - Befragung der Betriebe*. *Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung*, Heft 49. Köln.
- Runst, P. & Bettendorf, A. (2017). *Energieeffizienz von Klein- und Kleinstbetrieben des Handwerks*. *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung* (Heft 16). Göttingen.
- Runst, P. & Haverkamp, K. (2018). *Handwerk im ländlichen Raum*. *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung* (Heft 22). Göttingen.
- Runst, P. & Proeger, T. (2020a). *Digitalisierungsmuster im Handwerk - Eine regionale und sektorale Analyse des Digitalisierungs-Checks des Kompetenzzentrums Digitales Handwerk*. *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung* (Heft 39). Göttingen.
- Runst, P. & Proeger, T. (2020b). *Digitalisierung des Handwerks in Niedersachsen - Sonderauswertung des Digitalisierungs-Checks des Kompetenzzentrums Digitales Handwerk*. *Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung* (Heft 41). Göttingen.
- Runst, P. & Thonipara, A. (2019). *Effektivität einer CO₂-Besteuerung im Wohngebäudesektor: empirische Hinweise*. *Wirtschaftsdienst*, 99 (12), 4-6.

- Runst, P. & Wyrwich, M. (2022). Poor soil as a fertile breeding ground: the role of historical agricultural specialization for the persistence of regional differences in crafts. *The Annals of Regional Science*. 10.1007/s00168-022-01137-7.
- Runst, P. (2014). Die Auswirkungen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes auf das Handwerk. *Göttinger Handwerkswirtschaftliche Arbeitshefte* (Heft 75). Duderstadt: Mecke.
- Runst, P. (2016). Kurswechsel in der deutschen Klimapolitik am Beispiel der energetischen Gebäudesanierung. *Wirtschaftsdienst*, 96 (5), 340-343.
- Runst, P. (2021). Wirksamkeit von Meisterprämien. *Wirtschaftsdienst*, 101 (5), 327.
- Runst, P., & Thomä, J. (2021). Does personality matter? Small business owners and modes of innovation. *Small Business Economics*, 1-26.
- Runst, P., Thomä, J., Haverkamp, K. & Proeger, T. (2021). Kleinbetriebliche Wirtschaftsstruktur - ein regionaler Resilienzfaktor in der Corona-Krise? *Wirtschaftsdienst*, 101 (1), 40-45.
- Runst, P., Thomä, J., Haverkamp, K., & Müller, K. (2019). A replication of 'Entry regulation and entrepreneurship: a natural experiment in German craftsmanship'. *Empirical Economics*, 56(6), 2225-2252.
- SMWA, Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.) (2019). *Das Sächsische Handwerk 2019. Struktur- und Potenzialanalyse*. Dresden.
- Statistisches Bundesamt (2008). *Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008)*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2019). *Bevölkerung im Wandel. Annahmen und Ergebnisse der 14. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2021): *Handwerkszählung 2019, Qualitätsbericht*. Wiesbaden.
- Stiglitz, J. E., Stern, N., Duan, M., Edenhofer, O., Giraud, G., Heal, G. M., la Rovere, E. L., Morris, A., Moyer, E., Pangestu, M., Priyadarshi R., Sokona, Y. & Winkler, H. (2017). *Report of the High-Level Commission on Carbon Prices*. World Bank, Washington DC, USA.
- Süddeutsche Zeitung (2022). *Nach Werft-Verkauf: Noch Arbeit für Insolvenzverwalter*. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/schiffbau-rostock-nach-werft-verkauf-noch-arbeit-fuer-insolvenzverwalter-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-220629-99-845089> (Abruf am 29.06.2022).
- Thomä, J. & Zimmermann, V. (2020). Interactive learning – the key to innovation in non-R&D-intensive SMEs? A cluster analysis approach. *Journal of Small Business Management*, 58 (4), 747-776.
- Thomä, J. (2013). *Ökonomische Argumente für die duale Ausbildung*. Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien (Band 91). Duderstadt: Mecke.
- Thomä, J. (2016). *Die Rolle von Handwerksunternehmen für die volkswirtschaftlichen Funktionen des Mittelstands*. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung (Heft 11). Göttingen.
- Thomä, J. (2017). *DUI mode learning and barriers to innovation—A case from Germany*. *Research Policy*, 46 (7), 1327-1339.
- Thomä, J., Alhusen, H., Bischoff, T. S. & Matthies, E. (2021). *Digitale Spaltung oder Überwindung des Raums? – Zur Digitalisierung des Handwerks unter Berücksichtigung von ländlichen Regionen*. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung (Heft 53). Göttingen.
- Thomä, J., Alhusen, H., Bischoff, T. S., & Matthies, E. (2021). *Digitale Spaltung oder Überwindung des Raums? Zur Digitalisierung des Handwerks unter Berücksichtigung von ländlichen Regionen*. Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung (Heft 53). Göttingen.
- Thonipara, A., Sternberg, R., Proeger, T. & Haefner, L. (2020). *Assessing the Digital Divide and its Regional Determinants: Evidence from a Web-Scraping Analysis*. ifh Working Papers (No. 25). Göttingen.
- Torre, A. (2008). *On the role played by temporary geographical proximity in knowledge transmission*. *Regional studies*, 42 (6), 869-889.
- Weimann, J. (2020). *Elektroautos und das Klima: die große Verwirrung*. *Wirtschaftsdienst*, 100 (11), 890-895.
- Zentralverband des Deutschen Handwerks [ZDH] (2020). *Bürokratie neu denken. Freiräume schaffen*. Positionspapier. Berlin.
- ZEW (2016). *Digitalisierung im Mittelstand: Status Quo, aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen*. Forschungsprojekt im Auftrag der KfW Bankengruppe, Mannheim.