

Anmerkungen



Anmerkungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zum Entwurf eines Fünften Gesetzes zur
Änderung der Handwerksordnung und anderer
handwerksrechtlicher Vorschriften
sowie zur Meisterprüfungsverfahrensordnung

Anmerkungen zum Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften

20.01.2020

Wir sehen die Notwendigkeit einer weiteren Anpassung der Handwerksordnung und begrüßen die Initiative. Der vorliegende Entwurf greift mit den geplanten Anpassungen im Wesentlichen im Bereich des Meisterprüfungsrechts inhaltlich jedoch zu kurz. Der DGB und die Gewerkschaften ergänzen den Entwurf um notwendige ordnungspolitische Punkte, die in den vorliegenden Entwürfen des Ministeriums für das Fünften Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften und für die Meisterprüfungsverfahrensverordnung – MPVerfVO bisher keine Berücksichtigung finden. Diese Ergänzungen sind zur Stabilisierung der handwerklichen Selbstverwaltung und des handwerklichen Prüfungswesens unumgänglich.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abt. Struktur-, Industrie- und
Dienstleistungspolitik

Silvia Grigun
Referat Handwerkspolitik

silvia.grigun@dgb.de

Telefon: 030 24060 244
Telefax: 030 24060 677

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.handwerk.dgb.de

Änderungen Meisterprüfungsrecht

Der Referentenentwurf schlägt neue Regelungen im Meisterprüfungswesen vor, um die Flexibilität bei der Durchführung von Prüfungen zu erhöhen. Damit greift das BMWi die Änderungen im Bereich der Gesellenprüfungen im Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung auf. Begründet werden die Neuregelungen mit dem gestiegenen Prüfungsaufwand in den letzten Jahren und den Anforderungen an die ehrenamtlich tätigen Prüfenden. Außerdem mit der Schwierigkeit für die organisatorisch verantwortlichen Stellen ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer zu gewinnen und zu halten.

Der DGB kritisiert, wie auch schon in seiner Stellungnahme zum BBiMoG, die in der Begründung des BMWi vorgetragene Einschätzung zur Situation des Prüfungswesens. Der Prüfungsaufwand und die Anforderungen an das Prüfungspersonal sind in den letzten Jahren unbestritten erheblich gestiegen und von daher ist es legitim, die Frage nach (rechtlich) zulässigen Entlastungsmöglichkeiten für das Prüfungspersonal zu stellen. Die Einführung von Delegationen (Gesellenprüfung) bzw. Kommission (Meisterprüfung) zur abschließenden Bewertung einzelner Prüfungsleistungen auf Dritte stellt aus Sicht des DGB jedoch keine Lösung im Sinne einer Entlastung der Prüfer/innen dar.

Der vorgelegte Referentenentwurf geht in Bezug auf die geplanten Prüfungskommissionen deutlich über die BBiG-Änderungen im Bereich der Gesellenprüfungen hinaus.



So soll die Abnahme und Bewertung einzelner Prüfungsleistungen zukünftig nicht mehr originär dem Meisterprüfungsausschuss, sondern stets einem davon getrennt neu eingeführten Gremium – der Prüfungskommission obliegen. Die Option selbst Prüfungsleistungen abzunehmen und zu bewerten richtet sich nur noch an kleinere Meisterprüfungsausschüsse.

Weiterhin soll der Meisterprüfungsausschuss sich zukünftig seine Prüfungskommissionen personell ohne weitere ordnungspolitische Vorgaben selbst zusammenstellen. Hier sehen wir die Gefahr, dass die Kommission dann nach persönlicher Vorliebe und nicht mehr nach Kompetenz und Gruppenzugehörigkeit (Arbeitnehmervertreter) zusammengestellt wird und „kritische“ Prüfer/innen nicht mehr zum Einsatz kommen.

Der DGB lehnt vor dem Hintergrund der besonderen Stellung der Meisterprüfungsausschüsse als Gremium zur Abnahme von Prüfungen für staatlich anerkannte Abschlüsse die Einführung von Prüfungskommissionen bei Meisterprüfungsausschüssen der Anlagen A und B in der geplanten Form strikt ab. Der aktuell vorliegende Vorschlag stellt eine komplette Systemumkehr. Vor der Einführung solch weitreichender Systemänderungen in diesem sensiblen und hochumstrittenen Bereich muss eine Bestandsaufnahme des Istzustandes erfolgen und in einer breiten Debatte unter Beteiligung aller Akteure nach zukunftsfähigen Lösungen gesucht werden.

Da die Meisterprüfung in den Anlage A Handwerken Zulassungsvoraussetzung und gleichzeitig Markt Zugangsbeschränkung für das Führen eines Handwerksbetriebes ist, stellt die Durchführung der Meisterprüfung besondere Anforderungen an die Einhaltung der Verfahrensregeln und die Transparenz im Prüfungsverfahren. Mit der faktischen Abkopplung der Prüfungsabnahme aus dem unmittelbaren Einflussbereich der staatlichen Meisterprüfungsausschüsse und somit der zuständigen Landesbehörde, in nicht unmittelbar von ihr legitimierte „Prüfungskommissionen“ wird das Ziel des Gesetzgebers, in diesem verfassungsrechtlich sensiblen Bereich der eingeschränkten Berufsfreiheit neutrale und möglichst unabhängige Prüfungsverfahren zu gewährleisten konterkariert!

Die geplanten Änderungen werden zudem dazu führen, dass eine Arbeitnehmerbeteiligung in den Prüfungsverfahren nicht mehr sichergestellt wird und somit die „selbständigen Meister“ den Markt Zugang in den Anlage A Gewerken ohne störende Arbeitnehmerbeteiligung unter sich ausmachen. Bereits heute ist festzustellen, dass in vielen Meisterprüfungsausschüssen der Vorsitz nicht durch eine neutrale handwerksfremde Person wahrgenommen wird, sondern die Obermeister der Innungen diese Funktion wahrnehmen.

Zur Sicherung der Neutralität sowie der Akzeptanz der Meisterprüfungsverfahren und der Meisterpflicht insgesamt, ist insbesondere die Beteiligung der Gesellinnen und Gesellen sicherzustellen und auszubauen. Der vorliegende Entwurf wird dieser Anforderung nicht gerecht. Die geplante Neuausrichtung des Meisterprüfungswesens widerspricht insbesondere auch § 90 HWO wonach in der Handwerkskammer auch die Interessen der Gesellen und anderen Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung vertreten werden sollen.

Flexibilisierung des Prüfungsverfahrens

Das BBiMoG hat im Bereich der Gesellenprüfungen ausreichend Möglichkeiten eröffnet, das Ehrenamt im Prüfungswesen zu entlasten. Der DGB schlägt vor, maximal diese Flexibilisierungsmöglichkeiten auf die Meisterprüfung zu übertragen, dies gewährleistet einheitliche und rechtssichere Prüfungsverfahren in Gesellen- und Meisterprüfungen. Unterschiedliche Regelungen in Prüfungsverfahren können Prüfende verwirren und machen Prüfungen keinesfalls rechtssicherer.



Außerdem sollten analog der Regelung im § 105 BBiG die Regelungen zum Meisterprüfungswesen evaluiert werden.

Vorschlag für die Formulierung des neu einzuführenden § 48 A HwO

Meisterprüfungsausschüsse Anlage A

- (1) Die zuständige Verwaltungsbehörde kann im Einvernehmen mit den Mitgliedern des Meisterprüfungsausschusses und nach Anhörung der Handwerkskammer die Abnahme und abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen auf Prüferdelegationen übertragen.
- (2) Für die Zusammensetzung von Prüferdelegationen und für die Abstimmungen in der Prüferdelegation sind § 48 (Vorschlag DGB) und § 35 Satz 3 bis 5 entsprechend anzuwenden. Mitglieder von Prüferdelegationen können die Mitglieder des Meisterprüfungsausschusses, deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen sowie weitere Prüfende sein, die durch die zuständige Verwaltungsbehörde nach § 51 B berufen worden sind. In Prüfungsdelegationen sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten sein.
- (3) Der Meisterprüfungsausschuss hat vor Beginn der Prüfung über die Bildung von Prüferdelegationen, über deren Mitglieder sowie über deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen zu entscheiden.
- (4) Prüfende können Mitglieder mehrerer Prüferdelegationen sein. Sind verschiedene Prüfungsleistungen derart aufeinander bezogen, dass deren Beurteilung nur einheitlich erfolgen kann, so müssen diese Prüfungsleistungen von denselben Prüfenden abgenommen werden.

Vorschlag für die Formulierung des neu einzuführenden § 51 C HwO

Meisterprüfungsausschüsse Anlage B

- (1) Die Handwerkskammer kann im Einvernehmen mit den Mitgliedern des Meisterprüfungsausschusses die Abnahme und abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen auf Prüferdelegationen übertragen.
- (2) Für die Zusammensetzung von Prüferdelegationen und für die Abstimmungen in der Prüferdelegation sind § 51 B (Vorschlag DGB) und § 35 Satz 3 bis 5 entsprechend anzuwenden. Mitglieder von Prüferdelegationen können die Mitglieder des Meisterprüfungsausschusses, deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen sowie weitere Prüfende sein, die durch die Handwerkskammer nach § 48 berufen worden sind. In Prüfungsdelegationen sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten sein.
- (3) Der Meisterprüfungsausschuss hat vor Beginn der Prüfung über die Bildung von Prüferdelegationen, über deren Mitglieder sowie über deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen zu entscheiden.
- (4) Prüfende können Mitglieder mehrerer Prüferdelegationen sein. Sind verschiedene Prüfungsleistungen derart aufeinander bezogen, dass deren Beurteilung nur einheitlich erfolgen kann, so müssen diese Prüfungsleistungen von denselben Prüfenden abgenommen werden.



Benennung Mitglieder der Meisterprüfungsausschüsse

Bei der Bildung Meisterprüfungsausschüssen ist weder in der Handwerksordnung noch in dem vorliegenden Entwurf der Meisterprüfungsverfahrensordnung formuliert, wie die Benennung der Arbeitnehmervertreter erfolgt.

Daher ist eine verbindliche Klarstellung erforderlich, dass das Vorschlagsrecht für die Meisterprüfungsausschüsse analog Berufsbildungsgesetz bei den Gewerkschaften liegt. Darüber hinaus sollen zur Sicherstellung einer tatsächlichen Beteiligung der Arbeitnehmer in den Prüfungsverfahren zwei Gesellen benannt werden. Die verbindliche Zusammensetzung der Meisterprüfungsausschüsse sowie der Prüferdelegationen sollen sowohl in der Handwerksordnung als auch in der Meisterprüfungsverfahrensordnung gleichlautend festgeschrieben werden.

Zur Vereinheitlichung der Berufungsperioden in Meisterprüfungsausschüssen der Anlagen A und B wird vorgeschlagen, in § 48 die Amtsperiode Analog der Vorschrift des § 51 auf 5 Jahre festzusetzen.

Vorschlag für eine Neuformulierung des § 48 HwO Absatz 1 und 4 sowie einen neuen Abs. 7

Meisterprüfungsausschüsse Anlage A

(1) Der Meisterprüfungsausschuss besteht aus **sechs** Mitgliedern; für die Mitglieder sind Stellvertreter zu berufen. Die Mitglieder und die Stellvertreter sollen das vierundzwanzigste Lebensjahr vollendet haben. **Sie werden für längstens fünf Jahre ernannt.**

(4) **Zwei** Beisitzer sollen **Arbeitnehmer (Gesellen)** sein, der in dem zulassungspflichtigen Handwerk, für das der Meisterprüfungsausschuss errichtet ist, die Meisterprüfung erfolgreich abgelegt haben oder das Recht zum Ausbilden von Lehrlingen besitzen und in dem betreffenden zulassungspflichtigen Handwerk tätig sind. **Die Arbeitnehmer werden auf Vorschlag der im Bezirk der zuständigen Handwerkskammer bestehenden Gewerkschaften und selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung berufen.**

(7) Die für die Berufung von Prüfungsausschussmitgliedern Vorschlagsberechtigten sind über die Anzahl der einzurichtenden Prüfungsausschüsse sowie über die Zahl der von ihnen vorzuschlagenden weiteren Prüfenden zu unterrichten. Die Vorschlagsberechtigten werden von der Handwerkskammer als Geschäftsführung im Sinne von § 47 Abs. 2 dieses Gesetzes unterrichtet, welche der von ihnen vorgeschlagenen Mitglieder sowie Stellvertreter und Stellvertreterinnen und weiteren Prüfenden berufen wurden.

(8) Prüfende sind von ihrem Arbeitgeber von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen, wenn

- 1. es zur ordnungsgemäßen Durchführung der ihnen durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist und**
- 2. wichtige betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.**

(9) Von Absatz 2 darf nur abgewichen werden, wenn anderenfalls die erforderliche Zahl von Mitgliedern des Prüfungsausschusses nicht berufen werden kann.



**Vorschlag für eine Neuformulierung des § 50 A HwO
Meisterprüfungsverfahrensordnung Anlage A**

Das Berufungsverfahren für die Prüfungsausschussmitglieder ist nicht in der bestehenden Handwerksordnung geregelt. Die Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse, sowie das Benennungsverfahren müssen in der HwO und Meisterprüfungsverfahrensordnung verbindlich festgelegt werden.

Eine weiche „Kann“-Regelung in der geplanten Verfahrensordnung gewährleistet keine gleichen Rahmenbedingungen im Prüfungswesen. Der DGB lehnt diesen Ansatz ab. Um zukünftig rechtssichere Prüfungsverfahren sicherzustellen muss die Zusammensetzung und Benennung verbindlich in der HwO geregelt werden. Die Meisterprüfungsverfahrensordnung ist entsprechend auszugestalten.

Gleiches gilt auch für den geplanten § 51 d.

„§ 50a

- (1) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Zulassungsverfahren und das allgemeine Prüfungsverfahren zu regeln. In der Rechtsverordnung nach Satz 1 sind insbesondere zu regeln
 1. die förmlichen Anforderungen an die Zulassung zur Meisterprüfung sowie an die Durchführung der Prüfung,
 2. die Geschäftsverteilung und die Beschlussfassung innerhalb des Meisterprüfungsausschusses,
 - 3. die Bildung und die Zusammensetzung aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Prüferdelegation, insbesondere hinsichtlich der Anzahl und der Qualifikation ihrer Mitglieder,**
 4. zur Berufung der prüfenden Personen nach § 48a Absatz 2 und 3 sowie
 5. die Zuweisung der Abnahme und Bewertung der Prüfungsleistungen an die Prüferdelegation,
 6. die Bewertung von Prüfungsleistungen, einschließlich des Verfahrens bei unterschiedlichen Bewertungen einzelner Prüfungsleistungen seitens der Mitglieder einer Prüferdelegation sowie der Anwendung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabes auf der Grundlage eines Punktesystems,
 7. die Anrechnung von einzelnen Prüfungsleistungen und die Befreiung von Prüfungsteilen oder Prüfungsleistungen,
 8. die Erteilung der Prüfungszeugnisse,
 9. der Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung,
 10. die Folgen von Verstößen gegen die Prüfungsvorschriften,
 11. die Zulässigkeit, der Umfang und die Häufigkeit von Wiederholungsprüfungen und
 12. die Niederschrift über die Meisterprüfung.
- (2) Die Rechtsverordnung nach Absatz 1 Satz 1 kann darüber hinaus Vorschriften enthalten
 1. zum Nachteilsausgleich für Teilleistungsstörungen.



**Vorschlag für eine Neuformulierung des § 51 b HwO Absatz 2, 5 und 5 sowie einen neuen Abs. 8
Meisterprüfungsausschüsse Anlage B**

(2) Der Meisterprüfungsausschuss besteht aus **sechs** Mitgliedern; für die Mitglieder sind Stellvertreter zu berufen. Sie werden für längstens fünf Jahre ernannt.

(5) **Zwei** Beisitzer sollen **Arbeitnehmer (Gesellen)** sein, die in dem zulassungsfreien Handwerk oder in dem handwerksähnlichen Gewerbe, für das der Meisterprüfungsausschuss errichtet ist, die Meisterprüfung abgelegt haben oder das Recht zum Ausbilden von Lehrlingen besitzen und in dem betreffenden zulassungsfreien Handwerk oder handwerksähnlichen Gewerbe tätig sind. **Die Arbeitnehmer werden auf Vorschlag der im Bezirk der zuständigen Handwerkskammer bestehenden Gewerkschaften und selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung berufen.**

(8) Die für die Berufung von Prüfungsausschussmitgliedern Vorschlagsberechtigten sind über die Anzahl der einzurichtenden Prüfungsausschüsse sowie über die Zahl der von ihnen vorzuschlagenden weiteren Prüfenden zu unterrichten. Die Vorschlagsberechtigten werden von der Handwerkskammer unterrichtet, welche der von ihnen vorgeschlagenen Mitglieder sowie Stellvertreter und Stellvertreterinnen und weiteren Prüfenden berufen wurden.

(9) Prüfende sind von ihrem Arbeitgeber von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen, wenn

1. es zur ordnungsgemäßen Durchführung der ihnen durch das Gesetz zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist und

2. wichtige betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

(10) Von Absatz 2 darf nur abgewichen werden, wenn anderenfalls die erforderliche Zahl von Mitgliedern des Prüfungsausschusses nicht berufen werden kann.

**Vorschlag für eine Neuformulierung des § 51 D HwO
Meisterprüfungsverfahrensordnung Anlage B**

Das Berufungsverfahren für die Prüfungsausschussmitglieder ist nicht in der bestehenden Handwerksordnung geregelt. Die Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse, sowie das Benennungsverfahren müssen in der HWO und Meisterprüfungsverfahrensordnung verbindlich festgelegt werden.

Eine weiche „Kann“-Regelung in der geplanten Verfahrensordnung gewährleistet keine gleichen Rahmenbedingungen im Prüfungswesen. Der DGB lehnt diesen Ansatz ab. Um zukünftig rechtssichere Prüfungsverfahren sicherzustellen muss die Zusammensetzung und Benennung verbindlich in der HWO geregelt werden. Die Meisterprüfungsverfahrensordnung ist entsprechend auszugestalten,,

§ 51 D

(3) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Zulassungsverfahren und das allgemeine Prüfungsverfahren zu regeln. In der Rechtsverordnung nach Satz 1 sind insbesondere zu regeln



1. die förmlichen Anforderungen an die Zulassung zur Meisterprüfung sowie an die Durchführung der Prüfung,
 2. die Geschäftsverteilung und die Beschlussfassung innerhalb des Meisterprüfungsausschusses,
 3. **die Bildung und die Zusammensetzung aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Prüferdelegation, insbesondere hinsichtlich der Anzahl und der Qualifikation ihrer Mitglieder,**
 4. zur Berufung der prüfenden Personen nach § 48a Absatz 2 und 3 sowie
 5. die Zuweisung der Abnahme und Bewertung der Prüfungsleistungen an die Prüferdelegation,
 6. die Bewertung von Prüfungsleistungen, einschließlich des Verfahrens bei unterschiedlichen Bewertungen einzelner Prüfungsleistungen seitens der Mitglieder einer Prüferdelegation sowie der Anwendung eines einheitlichen Bewertungsmaßstabes auf der Grundlage eines Punktesystems,
 7. die Anrechnung von einzelnen Prüfungsleistungen und die Befreiung von Prüfungsteilen oder Prüfungsleistungen,
 8. die Erteilung der Prüfungszeugnisse,
 9. der Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung,
 10. die Folgen von Verstößen gegen die Prüfungsvorschriften,
 11. die Zulässigkeit, der Umfang und die Häufigkeit von Wiederholungsprüfungen und
 12. die Niederschrift über die Meisterprüfung.
- (4) Die Rechtsverordnung nach Absatz 1 Satz 1 kann darüber hinaus Vorschriften enthalten
1. zum Nachteilsausgleich für Teilleistungsstörungen.

Verfahren zur Prüferbenennung im Bereich der Gesellenprüfungsausschüsse

Ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer in den handwerklichen Prüfungsausschüssen zu gewinnen und auch zu halten wird zusätzlich dadurch erschwert, dass Gesellenprüfungsausschüsse der Innungen durch die Erosion der Mitgliederbasis das Potential an interessierten Gesellinnen und Gesellen immer geringer wird.

Die Verfahren für die Prüferbenennung sind höchst intransparent. Dies führt oft dazu, dass keine „echten“ Arbeitnehmervertreter als Prüfer benannt werden. Der DGB ist in die Berufungsverfahren nicht verbindlich eingebunden und erfährt, wenn überhaupt, meist viel zu spät wer benannt werden soll und hat deshalb keine Chance, interessierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu benennen. Die ehrenamtlichen Kandidatinnen und Kandidaten empfinden dies als Entmutigung. Um ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer zu gewinnen und zu halten ist daher vor allem ein transparentes Verfahren -unter verbindlicher Beteiligung des DGB und der Gewerkschaften- zur Prüferbenennung sicherzustellen.



Zu einer rechtssicheren Prüfung gehört die ordentliche Benennung der Prüfenden. Insbesondere mit Blick auf die oftmals geteilte, aber unklare Zuständigkeit zwischen Handwerkskammern, Handwerksinnungen und Kreishandwerkerschaften hat der DGB zudem starke Zweifel, ob über die Innungen rechtssichere Gesellenprüfungen durchgeführt werden können. In diesem Fall kommt erschwerend hinzu, dass die Voraussetzung, dass flächendeckend in allen Innungen Gesellenausschüsse gewählt sind, die sich aktiv an der Arbeit der Innungen beteiligen, nicht mehr gegeben ist. Der Organisationsgrad in den Innungen ist jedoch in den letzten Jahren dramatisch zurückgegangen, was die Zahl der ordentlich zustande gekommenen Gesellen- und damit auch der Prüfungsausschüsse deutlich reduziert hat.

Zudem werden die Betriebe und deren Beschäftigte, die nicht Innungsmitglied sind, faktisch von den Gesellenausschusswahlen ausgeschlossen, womit ihnen auch der Zugang zur Beteiligung am Prüfungswesen verwehrt ist. Bei durchschnittlich 10% Organisationsgrad der Innungen in den ostdeutschen Bundesländern sind faktisch 90 % der Betriebe ausgeschlossen, müssen aber ihre Lehrlinge vom Prüfungsausschuss der von der HWK ermächtigten Innung prüfen lassen! Die Erfahrungen aus der Praxis bestätigen dies: Arbeitnehmerschläge für den Prüfungsausschuss werden von den Innungen oft mit der Begründung abgelehnt, dass der Betrieb kein Innungsmitglied sei. In der Konsequenz wird dadurch der Prüfermangel im Handwerk zusätzlich verstärkt. Auch führt diese Form der Prüferbenennung im Handwerk zu hohen Risiken für die Durchführung rechtssicherer Prüfungsverfahren.

Eine Anpassung der Benennung für Arbeitnehmerbeauftragten in den Prüfungsausschüssen ist dringend erforderlich. Der DGB hat daher schon im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens zum Entwurf eines vierten Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften einen Vorschlag für die Prüferbenennungen in allen Prüfungsausschüssen im Handwerk gemacht, sie sollten künftig analog der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (§ 40 BBiG) erfolgen. Hier unser Formulierungsvorschlag:

Vorschlag für eine Neuformulierung des § 34 HwO Absatz 4 und Gesellenprüfungsausschüsse

In § 34 HWO werden die Absätze 4 und 5 durch folgende Absätze ersetzt und durch einen neuen Absatz ergänzt:

(4 neu) Die Mitglieder werden von der Handwerkskammer längstens für fünf Jahre berufen. Die Arbeitnehmer werden auf Vorschlag der im Bezirk der zuständigen Handwerkskammer bestehenden Gewerkschaften und selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung berufen. Die Lehrkraft einer berufsbildenden Schule wird im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle berufen. Werden Mitglieder nicht oder nicht in ausreichender Zahl innerhalb einer von der zuständigen Stelle gesetzten angemessenen Frist vorgeschlagen, so beruft die zuständige Stelle insoweit nach pflichtgemäßem Ermessen.

(5 neu) Für die mit Ermächtigung der Handwerkskammer von der Handwerksinnung errichteten Prüfungsausschüsse werden die Arbeitgeber und die Beauftragten der Arbeitgeber von der Innungsversammlung berufen. **Die Arbeitnehmer und die Beauftragten der Arbeitnehmer werden auf Vorschlag der im Bezirk der zuständigen Handwerkskammer bestehenden Gewerkschaften und selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufs-**



politischer Zwecksetzung nach Anhörung der Handwerksinnung von der Handwerkskammer berufen. Der Lehrer einer berufsbildenden Schule wird im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle nach Anhörung der Handwerksinnung von der Handwerkskammer berufen.

Erfolgreiche Fachkräftesicherung durch Stärkung der Tarifbindung und gute Arbeitsbedingungen im Handwerk

Nur 30 Prozent der Beschäftigten im Handwerk arbeiten auf Basis von gültigen Tarifverträgen. Dadurch erhalten die Beschäftigten im Handwerk seltener ein Entgelt, das ihrer tatsächlichen Qualifikation entspricht. Eine Ausdifferenzierung der Lohnstrukturen, wie es Tarifverträge vorsehen, findet sich im Handwerk deutlich weniger als in der Gesamtwirtschaft. Dies führt unter anderem dazu, dass neben qualifizierten Gesellen auch viele gut ausgebildete Meister das Handwerk verlassen. Allein im KFZ-Gewerbe und in den Metall- und Elektrohandwerken wandern rund zwei Drittel der jungen Gesellinnen und Gesellen in andere Wirtschaftsbereiche ab. Die Fachkräftelücke im Handwerk liegt mittlerweile bei 250.000 fehlenden Beschäftigten.

Während in der hochtechnisierten Industrie davon auszugehen ist, dass zukünftig durch den Transformationsprozess immer weniger Personal nachgefragt wird, muss das Handwerk auch in naher Zukunft deutlich personalintensiver arbeiten. Zudem ist das Handwerk aufgrund seiner regionalen Verankerung weniger von Outsourcing oder Verlagerung von Betriebsteilen betroffen. Ein Transfer von Arbeitskräften von der Industrie ins Handwerk, um den Fachkräftemangel im Handwerk zu beseitigen, kann aber nur gelingen, wenn die Arbeitsbedingungen im Handwerk durch eine flächendeckende Tarifbindung den ehemaligen Industriearbeitern gute Arbeitsbedingungen garantieren.

Die Zahlen belegen, dass die Handwerksordnung neu justiert werden muss. Die 1956 vom Gesetzgeber verabschiedete Handwerksordnung, die dem Handwerk das Privileg einräumt, sich selbst zu organisieren, muss an die Bedürfnisse und die veränderten Rahmenbedingungen angepasst werden. Ziel des Gesetzgebers war und ist es, mit der Verleihung der Tariffähigkeit der Innungen den sozialen Schutz der abhängig Beschäftigten zu fördern. Als Vorlage gilt das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG.

Die Handwerksordnung regelt für 130 Berufe des Handwerks die Aus- und Weiterbildung, den Marktzugang, die Altersversorgung der Betriebsinhaber sowie die Strukturen und Aufgaben der öffentlich-rechtlichen Selbstverwaltungskörperschaften. Hierzu gehört bei den Innungen und Innungsverbänden insbesondere die Rolle als Tarifpartner der Gewerkschaften. Der Gesetzgeber hat damit strukturelle Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass Tarifverhandlungen im Handwerk zwischen Gewerkschaften und Innungen oder Innungsverbänden einen fairen Ausgleich und passgenaue Gestaltungsmöglichkeiten für den kleinbetrieblich geprägten Handwerksbereich ermöglichen.

Diese Rahmenbedingungen erodieren inzwischen. So sind beispielsweise in den ostdeutschen Bundesländern lediglich noch knapp 10 Prozent der Betriebe Mitglied einer Innung. Viele Betriebsinhaber und Handwerksfunktionäre stehen dort auch gut 30 Jahre nach dem Fall der Mauer dem Sozialpartnermodell skeptisch und teilweise uninformiert gegenüber. Aber auch in den westdeutschen Bundesländern ist die Mitgliedschaft in Handwerksinnungen seit Jahren rückläufig.



Die durchschnittliche Lohnlücke zum Rest der Wirtschaft beträgt mittlerweile 1.000 € im Monat. Selbst innerhalb der Branchen sind nicht selten Lohnunterscheide in dieser Größenordnung anzutreffen. So erhält in nicht tarifgebundenen Betrieben (OT) im KFZ-Handwerk in Ostdeutschland ein Mitarbeiter bis zu 1.000 € weniger Entgelt als in tarifgebundenen KFZ-Betrieben in Baden-Württemberg (TV IG Metall).

Sich bei der Tarifarbeit aus den Strukturen des handwerklichen Ordnungsrahmens zu verabschieden, wurde mehrfach durch den Gesetzgeber und höchstrichterlich kritisiert.

Bereits 1966 bestätigte das Bundesverfassungsgericht die Tarifpartnerschaft und führte in seiner Urteilsbegründung aus: *„Ohne das den Innungen und Innungsverbänden zuerkannte Recht, Tarifverträge abzuschließen, wäre ein den Gewerkschaften entsprechender umfassender Tarifpartner nicht vorhanden und die Ordnung der Arbeitsbedingungen und die Befriedung des Arbeitslebens im Bereich des Handwerks würden unvollständig bleiben.“*

Dennoch vermeiden Innungen und Innungsverbände vermehrt Abschlüsse von Tarifverträgen, die Wirkung für alle Innungsmitglieder haben. Im Gegenteil führen immer mehr Innungen und Innungsverbände sogenannte OT-Mitgliedschaften ein, wie sie von privatrechtlichen Arbeitgeberverbänden bekannt sind. Diese sich häufende Praxis wurde in einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.3.2016 für rechtswidrig und damit für unzulässig erklärt. Dieser sich über mehrere Jahre hinziehende Rechtsstreit hat den Innungen und Innungsverbänden zwar reine OT-Mitgliedschaften verboten, aber damit wurde noch kein Beitrag geleistet, den Abschluss von Tarifverträgen zu fördern. Das Urteil bezieht sich nur auf bestimmte interne Satzungsregelungen der Innung und hindert die Innungsmitglieder nicht, den Abschluss von Tarifverträgen auf eine gesonderte Tarifgemeinschaft auszulagern (Zwei-Verbände-Lösung). Entsprechende OT-Strukturen sind insbesondere im KFZ-Handwerk mittlerweile in einem Großteil der Bundesländer gängige Praxis. Sie gehen beispielsweise in Hessen so weit, dass nur Innungsmitglieder auch Mitglied einer Tarifgemeinschaft werden können.

Da sich viele Arbeitgeberorganisationen im Handwerk nicht mehr den sozialstaatlichen Prinzipien verpflichtet fühlen und die vom Gesetzgeber aufgetragenen Aufgaben oft nur noch nach Belieben erfüllen zeigt, dass vielen Innungen und Verbänden mittlerweile ein funktionierendes Geschäftsmodell fehlt und dadurch die Mitgliederbasis der Innungen weiter erodiert.

Der Gesetzgeber ist daher gefordert die Rahmenbedingungen für den Abschluss von Tarifverträgen im Bereich des Handwerks nachhaltig und unter Beachtung des Artikel 9 Abs. 3 GG zu verbessern. Die aktuelle Reform der Handwerksordnung bietet die Möglichkeit Anreize zu schaffen, damit es zu vermehrten Abschlüssen von repräsentativen Tarifverträgen durch Innungen und Innungsverbände kommt und dies verfassungsgemäß in der Handwerksordnung zu verankern.

Durch den „Verzicht“ auf Flächentarifverträge gefährden vor allem die Arbeitgeber das durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumte Gestaltungsprivileg. Sie überlassen dieses Privileg, die Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen selbst zu organisieren, dem Gesetzgeber. Dieser ist nicht nur befugt, sondern auch verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um den Abschluss von Tarifverträgen zu fördern. Anknüpfungspunkt für gesetzgeberische Maßnahmen sollten daher die Innungen und Innungsverbände sein.

Vorschlag für eine Neufassung des § 52 Abs. 1 HwO Innungen

In § 52 regelt die Handwerksordnung die Bildung von Handwerksinnungen und umschreibt dabei auch allgemein die Aufgaben der Innungen. Dabei steht die Förderung der gemeinsamen gewerblichen Interessen der Mitgliedsbetriebe im Vordergrund.

Um die Bedeutung des Abschlusses von Tarifverträgen stärker hervorzuheben, wird die Einfügung eines neuen Satzteils zu Satz 1 vorgeschlagen:

§ 52 HwO (Neu)

„(1) Inhaber von Betrieben des gleichen zulassungspflichtigen Handwerks oder des gleichen zulassungsfreien Handwerks oder des gleichen handwerksähnlichen Gewerbes oder solcher Handwerke oder handwerksähnlicher Gewerbe, die sich fachlich oder wirtschaftlich nahe stehen, können zur Förderung ihrer gemeinsamen gewerblichen Interessen **sowie des Abschlusses von Tarifverträgen zur Ordnung der Arbeitsbedingungen und der Befriedung des Arbeitslebens im Bereich des Handwerks** innerhalb eines bestimmten Bezirks zu einer Handwerksinnung zusammentreten. (...)“

Durch diese Ergänzung soll die Aufgabe der Innungen im Bereich des Tarifgeschehens stärker als bisher betont und das entsprechende Bewusstsein der Mitglieder und Organe verbessert werden. Die Ergänzung führt weder zu einer Erweiterung des Aufgabenbereichs der Innungen noch zu einer zwingenden Verpflichtung der Handwerksinnungen, Tarifverträge abzuschließen. Sie ist deshalb rechtlich unbedenklich. Der Gesetzgeber würde dadurch seine Erwartung an das Handeln der Innungen verdeutlichen.

In der praktischen Wirkung ist zu beachten, dass durch die Regelung auch das Verhalten der Vertreter der einzelnen Innungen in den Landesinnungsverbänden und den Bundesinnungsverbänden entsprechend gesteuert wird.

Vorschlag für eine Änderung des § 53 HwO Innungen

Die Gründung einer Innung führt nach bisheriger Rechtslage mit Genehmigung der Satzung nach § 53 HwO zur Entstehung einer rechtsfähigen Körperschaft des öffentlichen Rechts. Die Erfüllung der Gründungsvoraussetzungen wird vom Gesetzgeber als hinreichendes Indiz für die ausreichende Leistungsfähigkeit der Innung angesehen. Eine besondere Prüfung der Leistungsfähigkeit einer Innung sieht die HwO dagegen an zwei anderen Stellen vor:

Erstens im Rahmen des § 33 Abs. 1 S. 3 HwO, wenn eine Handwerkskammer erwägt, die Aufgabe der Gesellenprüfung auf eine Handwerksinnung zu übertragen. In diesem Fall muss geprüft werden, ob die Leistungsfähigkeit der Innung und die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfung sichergestellt ist.

Zweitens im Rahmen des § 76 HwO, der die Auflösung einer Handwerksinnung durch die Handwerkskammer regelt. Dabei ist vor allem der Rückgang der Mitgliederzahl ein zentrales Kriterium.



Zukünftig soll, der Erwerb und Fortbestand des Körperschaftsstatus als solchen vom Nachweise einer zugleich spezifischer beschriebenen Leistungsfähigkeit abhängig sein. Zu diesem Zweck wird die folgende Neufassung der Regelung vorgeschlagen:

„HwO § 53 (Neu)

(1) Die Handwerksinnung ist nach Prüfung und Feststellung der Leistungsfähigkeit eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Die Leistungsfähigkeit der Handwerksinnung ist von folgenden Kriterien abhängig, die erfüllt sein müssen, wenn die Handwerkskammer insbesondere von der Ermächtigung nach § 33 Abs. 1 Satz 3 HwO oder Übertragung anderer hoheitlicher Aufgaben Gebrauch machen will:

- a) die ordnungsgemäße Bildung eines Gesellenausschusses;
- b) die Möglichkeit einer ordnungsgemäßen Besetzung des Gesellenprüfungs-ausschusses;
- c) die kontinuierliche Abnahme und ordnungsgemäße fachliche Durchführung von Zwischen- und Gesellenprüfungen;
- d) die finanzielle Leistungsfähigkeit der Innung zur Übernahme der durch die Prüfung entstehenden Kosten;

e) Wahrnehmung der sozialpartnerschaftlichen Verantwortung im Bereich der Tarifautonomie und –bindung durch die Innung, den zuständigen Landesinnungs- oder Bundesinnungsverband.

Die Handwerksinnung wird mit Genehmigung der Satzung rechtsfähig. Die Prüfung der Leistungsfähigkeit durch die zuständige Handwerkskammer erfolgt regelmäßig, spätestens alle 5 Jahre.

(2) Der Körperschaftsstatus entfällt, wenn die Leistungsfähigkeit gemäß Abs. 1 nicht mehr gegeben ist. Wird der Wegfall der Leistungsfähigkeit durch die Rechtsaufsicht festgestellt, so ändert diese von Amts wegen die Satzung entsprechend. Die Innung wird mit Änderung der Satzung zu einer juristischen Person des privaten Rechts.

Führt die Innung den Nachweis, dass die Leistungsfähigkeit wieder besteht, so wird auf Antrag über die erneute Verleihung des Körperschaftsstatus durch Änderung der Satzung entschieden. Der Antrag kann frühestens ein Jahr nach Entzug des Körperschaftsstatus gestellt werden."

Hintergrund dieses Regelungsvorschlags ist eine Praxis, bei der Innungen weitgehend durch die Übertragung des Prüfungswesens wirtschaftlich leistungsfähig gehalten werden, wobei dies auch vergleichsweise hohe Prüfungsgebühren zur Folge hat. Es soll gesichert werden, dass die Leistungsfähigkeit der Handwerksinnung unabhängig von dieser Aufgabenübertragung besteht, wie es das Gesetz verlangt. Als Sanktion ist nicht die vollständige Auflösung der Innung mit entsprechenden Abwicklungserfordernissen, sondern nur der Wegfall des Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts und die Zuweisung des Status einer juristischen Person privaten Rechts vorgesehen, wie ihn auch die Landes- und Bundesinnungsverbände nach § 80 HwO und § 85 HwO besitzen. Das hätte auch zur Folge, dass von den betroffenen Innungen keine Prüfungen mehr durchgeführt werden können. Die Prüfungsabnahme ist weiterhin sichergestellt, da die Prüfungshoheit in diesem Fall automatisch bei der nach § 33 HwO zuständigen Handwerkskammer liegt.



Die Erhöhung der Voraussetzungen für den Erwerb und das Behalten des Körperschaftsstatus stehen in Bezug auf neu zu gründende Handwerksinnungen grundsätzlich im Ermessen des Gesetzgebers.

Die Regelung entzieht einer Handwerksinnung, die nicht mehr die gesetzgeberischen Erwartungen erfüllt, die mit dem Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts verbundene besondere Anerkennung ihrer Gemeinwohldienlichkeit.

Damit der Sanktionsmaßnahme „nur“ der Übergang in den Status einer juristischen Person des privaten Rechts und nicht die vollständige Auflösung der Organisation verbunden ist, entstehen keine unverhältnismäßigen bürokratischen und wirtschaftlichen Folgen, wie sie im Falle einer Auflösung durch die Übertragung der Immobilien und wirtschaftlichen Güter auf andere Rechtsträger sowie die etwaige Gründung einer neuen privatrechtlichen Organisation entstehen würden. Zugleich wird für die Mitglieder die Möglichkeit eröffnet, in Zukunft durch eine entsprechende Verhaltensänderung den öffentlich-rechtlichen Status erneut zu erlangen.

Darüber hinaus kann die Aberkennung des öffentlich-rechtlichen Status verwaltungsgerichtlich überprüft werden.

Vorschlag für eine Änderung der § 55 HwO sowie des § 61 HwO Innungen

Die Beobachtungen in der Praxis der Handwerksinnungen führten zu der Erkenntnis, dass es eine unterschiedliche Interessenlage in Bezug auf die Bereitschaft zum Abschluss von Tarifverträgen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und der Zahl der Beschäftigten gibt.

In der Tendenz ist festzustellen, dass Betriebe mit mehr Beschäftigten eher dazu tendieren, Tarifverträge abzuschließen. Vor diesem Hintergrund könnte eine Maßnahme der Förderung des Abschlusses von Tarifverträgen darin bestehen, den Einfluss der Betriebe auf das Tarifwesen betreffende Beschlüsse der Handwerksinnung von ihrer Größe abhängig zu machen, um damit mittelbar auch den Interessen der Beschäftigten ein größeres Gewicht zu verleihen.

Erforderlich ist dazu eine Änderung in § 55 HwO und in § 61 HwO.

„§ 55 HwO (Neu)

(1) Die Aufgaben der Handwerksinnung, ihre Verwaltung und die Rechtsverhältnisse ihrer Mitglieder sind, soweit gesetzlich nichts darüber bestimmt ist, durch die Satzung zu regeln.

(2) Die Satzung muß Bestimmungen enthalten über (...)

5. die Einberufung der Innungsversammlung, das Stimmrecht entsprechend der Betriebsgrößen in ihr und die Art der Beschlussfassung“

„§ 61 HwO (Neu)

*(1) Die Innungsversammlung beschließt über alle Angelegenheiten der Handwerksinnung, soweit sie nicht vom Vorstand oder den Ausschüssen wahrzunehmen sind. Die Innungsversammlung besteht aus den Mitgliedern der Handwerksinnung. Jedes Mitglied hat eine Stimme. **Bei der Beschlussfassung über Angelegenheiten des Tarifwesens haben die Mitglieder eine bis fünf Stimmen. Die Satzung bestimmt für diesen Bereich, welche Zahl an Stimmen den Mitgliedsbetrieben entsprechend der Zahl ihrer Beschäftigten (alternativ: der Zahl der Betriebsstätten) zuerkannt werden.** Die Satzung kann bestimmen, dass die Innungsversammlung aus Vertretern besteht, die von den Mitgliedern der Handwerksinnung aus ihrer Mitte gewählt werden (Vertreterversammlung); es kann auch bestimmt werden, dass nur einzelne Obliegenheiten der Innungsversammlung durch eine Vertreterversammlung wahrgenommen werden."*

Durch diese Änderungen sollen die Handwerksinnungen, unter Berücksichtigung der Betriebsstrukturen ihrer Mitglieder eine Differenzierung bei den Stimmzahlen vornehmen.

Die Differenzierung beim Stimmrecht in Körperschaften des öffentlichen Rechts, muss aber im jeweiligen Kontext erforderlich und begründet sein. Maßgeblich ist dabei vor allem, welche Rolle dem demokratischen Prinzip aus Art. 20 Abs. 2 GG zukommt, das grundsätzlich gleiche Rechte verlangt.

Im Bereich der Vollversammlungen der Handwerkskammern (§ 103 HwO) sind unterschiedliche Stimmgewichtungen nicht vorgesehen. Wie auch bei anderen Personalkörperschaften folgt aus dem gleichen Status der Mitglieder auch das gleichgewichtige Stimmrecht. Wo es an abweichenden Regelungen fehlt, ist dies der Regelbefund.

Daraus folgt, dass eine Abweichung vom Regelbefund des gleichen Stimmrechts einer ausreichenden sachlichen Rechtfertigung bedarf. Diese kann sich aus dem Gedanken der Funktionsgerechtigkeit ergeben, der besagt, dass die Organstrukturen den Anforderungen der zugewiesenen Aufgaben entsprechen müssen. So hat das Bundesverfassungsgericht im Hinblick auf eine Pluralität von Interessen in den Industrie- und Handelskammern verlangt, dass die Binnenorganisation den Interessenstrukturen entspricht.

Daraus ergibt sich als erstes, dass eine auf alle Aufgabenbereiche bezogene Einräumung unterschiedlicher Stimmrechte problematisch ist, da für die sonstigen Aufgabenfelder ein direkter Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem „Interesse“ an der jeweiligen Aufgabe nicht dargelegt ist. Deshalb ist der Vorschlag mit dem Anwendungsbereich der differenzierenden Stimmrechte sachlich auf den Bereich des Tarifgeschehens (Abschluss und Kündigung von Tarifverträgen sowie alle damit zusammenhängenden Fragen) begrenzt.

Die mit dem Vorschlag verbundene Minderung des Einflusses der übrigen Mitglieder bleibt verhältnismäßig. Es wird insbesondere vermieden, dass ein Mitglied mit vielen Beschäftigten oder wenige Mitglieder mit vielen Beschäftigten die Beschlussfassung einseitig beherrschen können. Im Ergebnis ist die vorgeschlagene Abstufung moderat und gewährleistet eine Umsetzung unter Berücksichtigung der jeweiligen Mitgliederstrukturen der unterschiedlichen Innungen.

Der Gesetzgeber hat nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sowohl das Recht als auch ein legitimes Interesse, den Abschluss von Tarifverträgen im Hand-



werksbereich zu fördern. Dies bezieht sich sowohl auf die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer, da beide Seiten insoweit von den Regelungen mit einer höheren „Richtigkeitsgewähr“ profitieren.

Weitere Änderung des § 61 HwO

In der Praxis werden Tarifverträge häufig durch die Innungsverbände abgeschlossen. Es stellt sich dabei die Frage, wie weit das Mandat der dort die Innung repräsentierenden Obermeister reicht, dem Abschluss eines Tarifvertrags zuzustimmen oder einen Ausstieg aus einem Tarifvertrag zu beschließen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat in seiner Entscheidung zur OT-Mitgliedschaft betont, dass die Entscheidung über Tarifverträge zu den wesentlichen Rechten der Mitglieder gehört und deshalb nicht auf einen Ausschuss verlagert werden kann. An diesen Gedanken anknüpfend erscheint es sinnvoll, Grundsatzentscheidungen auf der Ebene der Innungsverbände, die zu einem Ausstieg aus bestehenden Tarifverträgen führen, dem Vorbehalt der Zustimmung durch die Innungsversammlungen der betroffenen Innungen zu unterwerfen. Zu diesem Zweck könnte in § 61 Abs. 2 HwO, der die Aufgaben der Innungsversammlung normiert, die folgende Regelung ergänzt werden:

„§ 61 Abs. 2 HwO (Neu)

10. die Beschlussfassung über die Kündigung von bestehenden Tarifverträgen und über die Zustimmung des Obermeisters oder des sonstigen Vertreters der Innung zur Kündigung eines bestehenden Tarifvertrags des Landesinnungsverbandes oder des Bundesinnungsverbandes.“

Durch diese Regelung wird die Entscheidung über den „Ausstieg“, nicht aber über den Abschluss von Tarifverträgen einem Vorbehalt zugunsten der Mitgliederversammlung festgelegt. Durch die Regelung werden die zwingenden Zuständigkeiten der Innungsversammlung erweitert und zugleich die Entscheidungsbefugnisse des Obermeisters bzw. des sonstigen entsandten Vertreters in den Organen der Innungsverbände an das Votum der Innungsversammlung gebunden. Die Handlungsfähigkeit und die Handlungsspielräume der Innungen und Innungsverbände beim Aushandeln und beim Abschluss von Tarifverträgen werden dadurch nicht geschmälert. Es wird aber eine Verhaltensweise erschwert, die sich als Abkehr von der gesetzgeberischen Erwartung darstellt, dass Innungen und Innungsverbände sich für den Abschluss von Tarifverträgen einsetzen.

Im Falle eines Verstoßes steht zudem allen Mitgliedern der Innungsversammlung ein Klagegerecht vor dem Verwaltungsgericht in der verfahrensrechtlichen Gestalt eines Innenrechtsstreits zu, so dass eine wirksame gerichtliche Kontrolle eröffnet wird.

Der Vorschlag ist in Bezug auf Art. 9 Abs. 3 GG unkritisch, da lediglich die Zuständigkeit für die zu treffenden Entscheidungen präzisiert wird.

Revitalisierung der Gesellenausschüsse

Die Gesellinnen und Gesellen im Handwerk blicken auf eine lange und stolze Tradition von Mitbestimmung und Beteiligung zurück.



Die Handwerksordnung definiert, wo und wie die Gesellinnen und Gesellen in den Innungen beteiligt werden müssen. Für den DGB und die Gewerkschaften gehört diese Form der Mitbestimmung zu den zentralen Säulen, um die demokratische Teilhabe der Beschäftigten im Handwerk zu gewährleisten.

So sollen die Arbeitnehmervertreterinnen und –vertreter etwa in den Berufsbildungsausschüssen und den Prüfungsausschüssen die Ausbildungsqualität in den Gewerken sichern.

Durch den Strukturwandel in den Handwerksbranchen, Handwerksbetrieben und Mitgliederstrukturen der Innungen ist jedoch eine Anpassung der Mitbestimmungsstrukturen in den Handwerksinnungen erforderlich. Nur so können die Ziele des Gesetzgebers umgesetzt werden und Arbeitnehmerinteressen erfolgreich und nachhaltig vertreten werden.

Die großen Herausforderungen für das Handwerk – wie etwa den Fachkräftemangel oder die Digitalisierung – können nur unter Einbindung aller Beschäftigten in den Innungsbetrieben bewältigt werden. Bisher sind jedoch nur die Gesellen wählbar und wahlberechtigt. Andere Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung werden durch die Beschränkung des aktiven und passiven Wahlrechts auf die „Gesellen“ diskriminiert.

Wahlen zum Gesellenausschuss finden statt, ohne dass die Wahlberechtigten dies erfahren, da die Wahlausschreibung über den Arbeitgeber an die Gesellen weitergeleitet werden muss. Dieses Verfahren funktioniert in der Realität der heutigen Handwerksbetriebe kaum noch. Daher muss über andere Wege sichergestellt werden, dass die Wahlberechtigten Gesellen informiert werden und ihr Wahlrecht wahrnehmen können.

Damit sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite ihre Verantwortung für das gesamte Handwerk gemeinsam wahrnehmen müssen. Aus diesem Grund sind nachstehende Anpassungen im Bereich der Gesellenausschüsse erforderlich.

Vorschlag zur Änderung des § 69 Abs. 5 HwO Gesellenausschuss

§ 69 HwO

(5) Die Ausschreibung zur Wahl des Gesellenausschusses sowie Ort und Datum der Gesellenausschusswahl sind in den für die Bekanntmachung der zuständigen Handwerkskammer bestimmten Organen zu veröffentlichen. Das Ergebnis der Wahl der Mitglieder des Gesellenausschusses **sowie der Mitglieder der Prüfungsausschüsse** sind in den für die Bekanntmachung der zuständigen Handwerkskammer bestimmten Organen zu veröffentlichen.

Vorschlag zur Änderung des § 70 HwO Gesellenausschuss

§ 70 HwO (neu)

Berechtigt zur Wahl des Gesellenausschusses sind die bei einem Innungsmitglied beschäftigten Gesellen **und anderen Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung**.

**Vorschlag zur Änderung des § 71 HwO
Gesellenausschuss**

§ 71 HwO (neu)

(1) Wählbar ist jeder **Arbeitnehmer**, der

1. volljährig ist,
2. eine Gesellenprüfung oder eine **abgeschlossene Berufsausbildung** abgelegt hat und
3. seit mindestens drei Monaten in dem Betrieb eines der Handwerksinnungen angehören- den selbständigen Handwerkers beschäftigt ist.

(2) Über die Wahlhandlung ist eine Niederschrift anzufertigen.

**Vorschlag zur Änderung des § 87 HwO
Kreishandwerkerschaften**

Die Kreishandwerkerschaften stellen neben den Handwerkskammern und den Handwerksinnungen die dritte öffentlich-rechtliche Säule der Organisation des Handwerks dar. Wie bei den Handwerkskammern handelt es sich um eine Pflichtorganisation, der alle Handwerksinnungen des jeweiligen Bezirks angehören (§ 86 HwO).

Es ist zu beobachten, dass immer mehr öffentlich-rechtliche Kreishandwerkerschaften durch Gründung eigener Leiharbeitsfirmen zusätzlich zur Spaltung des Arbeitsmarktes im Handwerk beitragen und somit den Druck auf die Einkommen der Beschäftigten im Handwerk erhöhen, weil die Leiharbeitsfirmen geringere Entgelte bezahlen. So nutzen beispielsweise im Malerhandwerk mittlerweile ca. 60 Prozent der Betriebe das Instrument Leiharbeit, insgesamt wird nach Schätzung von Branchenkennern ca. 30 Prozent der Arbeitsleistung von Leiharbeitnehmern erbracht.

Dementsprechend wird eine Beschränkung des Betätigungsbereichs der Kreishandwerkerschaften vorgeschlagen:

„§ 87 HwO (Neu)

Die Kreishandwerkerschaft hat die Aufgabe,

1. (...)

3. Einrichtungen zur Förderung und Vertretung der gewerblichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Mitglieder der Handwerksinnungen zu schaffen oder zu unterstützen, **ausgeschlossen ist eine wirtschaftliche Betätigung im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung.**

Durch die Änderung wird ein Verbot der wirtschaftlichen Betätigung durch die Kreishandwerkerschaften im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung erreicht. Dieses ist effektiv und in seiner Reichweite auf das eigentliche Problem beschränkt. Es entspricht in seiner Wertung der Regelung in § 1b AÜG für den Bereich des Baugewerbes und steht



überdies in Einklang mit den Wertungen der unionsrechtlichen Leiharbeitsrichtlinie. Daran wird deutlich, dass ein legitimer Zweck verfolgt wird. Verfassungsrechtlich ist die Regelung auch im Übrigen unproblematisch, da die Kreishandwerkerschaften sich nicht auf Grundrechte berufen können, die eine entsprechende Gestaltungsfreiheit absichern könnten.

Einführung eines neuen § 126 HwO

Evaluierung

Analog der neuen Regelung im § 105 BBiG, sollen die Ziele der Novellierung des Meisterprüfungswesens und aller weiteren Änderungen 5 Jahre nach Inkrafttreten des vierten und fünften Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften verbindlich in der Handwerksordnung festgeschrieben und überprüft werden. Daher soll ein neuer § 126 eingefügt werden

(neu) § 126 HWO

- (1) Die Regelungen zur Prüferbenennung, zu Prüferdelegationen und sowie zu Meisterprüfungsverfahren werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung fünf Jahre nach dem Inkrafttreten des Vierten und Fünften Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften wissenschaftlich evaluiert.
- (2) Die Regelungen der Anlagen A, B1 und B2 werden durch das BMWI fünf Jahre nach dem Inkrafttreten des Vierten und Fünften Gesetzes zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften wissenschaftlich evaluiert.

Anmerkung zu Nummer 26

(Anlage B1)

Hier wird begründet dass: „*Das Berufsbild, die Ausbildung und die praktische Tätigkeit des Handwerk hat sich weiter-entwickelt, so dass diese Veränderungen auch eine Anpassung der Bezeichnung des Handwerks erforderlich macht. Diese Entwicklungen wurde bereits in der Ausbildungsordnung nachvollzogen (Präzisionswerkzeugmechanikerausbildungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Juli 2018, BGBl. I Seite 1189).*“

Auch bei der Weinherstellung hat sich die Tätigkeit verändert. Die Fassherstellung bzw. Fassreparatur wird in der Regel ausschließlich vom Böttchergewerbe betrieben. Deshalb wurde die Berufsbezeichnung des Weinküfers bei der letzten Neuordnung des Berufes zum Weintechnologen und zur Weintechnologin geändert (Bundesgesetzblatt Jahrgang 2013 Teil I Nr. 25, ausgegeben zu Bonn am 27. Mai 2013). Wir bitten deshalb darum zu überprüfen, ob nicht auch bei der Weinherstellung eine Änderung der Gewerbebezeichnung sinnvoll ist.