

MIT MA- CHEN

Tag des Ehrenamts:
Der DGB dankt allen
Engagierten.

Seite 7

Gefährliche Pläne:
Bürokratieabbau auf
Kosten der Beschäf-
tigten.

Seite 11

Liebe Leser*innen,

die Angriffe auf den 8-Stunden-Tag, erfolgreiche Tarifabschlüsse und der neue Ausbildungsreport der DGB-Jugend – die neue „Handwerksinfo“ hat wieder vielfältige Themen zu bieten.

Einen besonderen Schwerpunkt haben wir diesmal auf das Ehrenamt im Handwerk gelegt. Es ist ohne Übertreibung die entscheidende Kraft in der Organisation des Handwerks und diejenigen, die hier dabei sind, machen Demokratie! Außerdem ist das Ehrenamt so vielfältig wie die Menschen, die mitmachen. Zur Stärkung des Ehrenamts hat auch das Projekt PeTra („Perspektive Transformation im Handwerk“) beigetragen – den Bericht zum Projektabschluss gibt es in dieser Ausgabe auf Seite 3.

Euch allen wünsche ich eine frohe Weihnachtszeit und für das neue Jahr: Gesundheit, Glück und Frieden.



DGB/Simone M. Neumann

Stefan Körzell
Mitglied des Geschäftsführenden
Bundesvorstands

Starkes Signal aus Koblenz

„Ich begrüße den neuen Tarifvertrag für das Tischlerhandwerk“, betonte Joachim Noll, Arbeitnehmervizepräsident der HWK Koblenz, im Rahmen der Vollversammlung seiner Handwerkskammer Mitte November. „Das ist ein starkes Signal für faire Entlohnung und bessere Ausbildungsschulung. Wir Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter begrüßen diese Entwicklung ausdrücklich und rufen alle Betriebe auf, diesem Beispiel zu folgen und Tarifbindung als Zukunftsinvestition zu begreifen.“ Nur mit Tarifverträgen, die gute Arbeitsbedingungen garantieren, lasse sich Nolls Überzeugung nach motiviertes, gut ausgebildetes und junges Personal dauerhaft an das Handwerk binden. Seit vielen Jahren setzt sich der Arbeitnehmervizepräsident für eine stärkere Tarifbindung im Handwerk ein. Denn noch immer wechseln rund 60 Prozent der Fachkräfte in andere Branchen, weil sie dort bessere Bezahlung und attraktivere Arbeitsbedingungen



Joachim Noll während seiner Rede auf der Vollversammlung.

vorfinden. Um dem entgegenzuwirken, braucht es klare Signale für Tarifverträge, die genau das bieten, so Noll. In seiner Rede brachte er zudem Forderungen an die Landespolitik ein. Im Vorfeld der Landtagswahl haben sich Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter in Rheinland-Pfalz auf gemeinsame Positionen verständigt, die nun in den vier Handwerkskammern des Landes durch die Vollversammlungen beschlossen werden. In Koblenz erhielt das gemeinsame Forderungspapier einstimmige Zustimmung. Noll, der maßgeblich an dem Prozess beteiligt war, zeigte sich erfreut über das klare Votum: „Ein solches gemeinsames Auftreten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gibt es auf Landesebene bisher nirgendwo sonst in Deutschland. Damit senden wir ein starkes Signal aus Koblenz für ein geeintes, zukunftsorientiertes Handwerk.“

DGB Rheinland-Pfalz-Saarland



Stefan Körzell vom DGB zog in Berlin ein positives Fazit.

PeTra: Erfolgreicher Abschluss

Ende Dezember endet die knapp dreijährige Laufzeit des Projekts PeTra („Perspektive Transformation im Handwerk“). Anfang November wurde in Berlin sein Abschluss gefeiert.

Für das würdige Ende traf man sich im Großen Saal des Bildungs- und Technologiezentrums der HWK Berlin. Barbara Menke, Bundesgeschäftsführerin des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben, eröffnete die Veranstaltung mit dem Hinweis, dass das Projekt PeTra im März 2023 parallel zum „Zukunftsdialog Handwerk“ begonnen worden war. PeTra kam die Aufgabe zu, den Zukunftsdialog bis zu dessen Beendigung im Frühjahr 2025 mit Veranstaltungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Diskussionsangeboten zu begleiten. Zu den Partnern des Zukunftsdialogs gehörten der Zentralverband des Deutschen Handwerks, der DGB und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE). Stefan Körzell, Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes, und Boris Petschulat, Abteilungsleiter beim BMWE, schätzten den Beitrag des Projekts zum „Zukunftsdialog

Handwerk“ während eines Podiumsgesprächs als sehr positiv ein.

In einem Überblick über den Verlauf und die wesentlichen Ergebnisse berichtete Tobias Kriele, Projektkoordinator vom Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, dass 35 der insgesamt 53 Handwerkskammern in Deutschland offiziell beim Projekt mitgewirkt hätten. An den drei Projektstandorten seien zu den Themenkomplexen „Dekarbonisierung und Energiewende“, „Demografischer Wandel“ sowie „Digitalisierung und Kl im Handwerk“ insgesamt 114 Veranstaltungen umgesetzt worden, bei denen über 2.000 Menschen erreicht worden seien. Dabei sei es an einigen Handwerkskammern zu einem fruchtbaren Dialog mit der Arbeitgeberseite gekommen. Insgesamt waren es aber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das Projekt PeTra und auch den Zukunftsdialog vorantrieben.

Vier Aktive aus der handwerklichen Selbstverwaltung, darunter der Vizepräsident des Deutschen Handwerkskammertags, Joachim Noll, der Arbeitnehmervizepräsident der

HWK Berlin, Olaf Sauer, die Arbeitnehmervizepräsidentin der HWK Niederbayern-Oberpfalz, Kathrin Zellner, sowie die Arbeitnehmervizepräsidentin der HWK Hannover, Stephanie Włodarski, verdeutlichten in ihren Stellungnahmen die Bedeutung des Projekts für ihre ehrenamtliche Tätigkeit. Sie sagten, dass die Aktiven in der ehrenamtlichen Selbstverwaltung des Handwerks sich nicht nur ein neues Projekt nach Art von PeTra wünschten, sondern eine dauerhafte qualifizierende Unterstützung ihrer Arbeit benötigten.

Barbara Menke beendete die gelungene Veranstaltung schließlich mit einem Dank an alle, die zum erfolgreichen Verlauf des Projekts und des Projektabschlusses beigetragen haben. PeTra wurde vom Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben getragen und an dessen Standorten Sachsen-Anhalt, Niedersachsen und Hessen umgesetzt. Fördermittelgeber war das BMWE, Kooperationspartner der DGB, vertreten durch das Handwerkssekretariat in Person der Kollegin Silvia Grigun.

Zufriedenere Azubis durch bessere Ausbildungsbedingungen

Im August hat die DGB-Jugend zum neunzehnten Mal ihren Ausbildungsbildungsreport veröffentlicht. Eine interne Sonderauswertung handwerksnaher Berufe zeigt, dass Auszubildende im Handwerk trotz einiger Verbesserungen vielfach noch immer mit schlechteren Ausbildungsbedingungen konfrontiert sind als ihre Kolleg*innen in anderen Ausbildungsberufen.

Mitte August haben DGB und DGB-Jugend in Berlin die Ergebnisse des Ausbildungsbildungsreports 2025 der Öffentlichkeit präsentiert. Von den insgesamt 9.090 im Report befragten Auszubildenden wurden 1.718 Auszubildende in handwerksnahen Berufen gesondert untersucht. Im Vergleich zeigt sich: Bei den Ausbildungsbedingungen sowie der Qualität der Ausbildung zeigen sich noch immer zum Teil deutliche Nachholbedarfe. Jedoch zeigt sich auch: Zwischen den untersuchten Ausbildungsberufen gibt es eine erhebliche Spannbreite, sodass es weiterhin schwerfällt, eindeutige Urteile zu fällen. Während Maurer*innen, Tischler*innen, Maler*innen und Lackierer*innen sowie Anlagenmechaniker*innen überdurchschnittlich zufrieden mit ihrer Ausbildung sind, liegt die Zufriedenheit bei Fachverkäufer*innen im Lebensmittelhandwerk, Friseur*innen und KFZ-Mechatroniker*innen deutlich unterhalb des Durchschnitts. Eine nachhaltig positive Entwicklung zeigt sich bei den Bäcker*innen, deren Zufriedenheit in den letzten beiden Jahren von 56,2 Prozent auf 71,2 Prozent kletterte. Hier spielen sicher auch gute Tarifabschlüsse im Bäckerhandwerk eine Rolle: „Bei den Auszubildenden im Bäckerhandwerk konnten wir in den letzten beiden Jahren einen sprunghaften Anstieg bei der Ausbildungszufriedenheit feststellen.

Das zeigt uns, was bessere Ausbildungsbedingungen durch gute Tarifabschlüsse bewirken können“, sagt DGB-Bundesjugendsekretär Kristof Becker. „Daran sollten sich auch die Arbeitgeber in den anderen Handwerksberufen ein Beispiel nehmen. Denn wer gute Ausbildungsbedingungen schafft, erhält zufriedenere Auszubildende, die auch nach der Ausbildung häufiger im Betrieb bleiben wollen. Außerdem sind zufriedene Auszubildende die besten Ausbildungsbotschafter*innen“, so Becker weiter.

chen Ausbildungsinhalte fehlt, was letztlich ihren erfolgreichen Ausbildungsabschluss gefährdet.

Hinzu kommt, dass viele Überstunden im Handwerk unbezahlt bleiben. So geben zwar erneut weniger Auszubildende im Handwerk als im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe an, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen. Doch erhalten Auszubildende in handwerksnahen Berufen mit 9,8 Prozent häufiger keine finanzielle Gegenleistung oder Freizeitausgleich für ihre geleisteten

„Die Arbeitgeber haben es selbst in der Hand ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Das zeigen auch die Ergebnisse aus dem Handwerk: Bieten sie vielfältige und qualitativ gute Praktika an, schaffen sie es, junge Menschen für ihre Ausbildungsplätze zu begeistern. Hier sollten Arbeitgeber aus anderen Branchen vom Handwerk lernen – auch wenn hinsichtlich der Ausbildungsbedingungen im Handwerk noch einiges zu tun ist, um die Attraktivität der Ausbildung weiter zu steigern.“

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

Verbesserungen bei ausbildungsfremden Tätigkeiten, Überstunden und Vergütung

Leider zeigt sich jedoch, dass viele Probleme in den handwerksnahen Berufen fortbestehen: Fast jeder fünfte Auszubildende (20,4 Prozent) dort gibt an immer oder häufig Tätigkeiten übernehmen zu müssen, die eindeutig nicht Bestandteil der Ausbildung sind. Zum Vergleich: Im Schnitt aller erfassten Ausbildungsberufe sind es nur 14,7 Prozent. Die Folge dieser ausbildungsfremden Tätigkeiten ist, dass den Auszubildenden Zeit für die eigentli-

Überstunden, als im Durchschnitt (7,5 Prozent). Hierbei handelt es sich um einen klaren Gesetzesverstoß! Außerdem erhalten junge Menschen im Handwerk deutlich weniger Vergütung für ihre Ausbildungszeit: Während ein Auszubildender in den handwerksnahen Berufen im ersten Ausbildungsjahr im Schnitt 891 Euro erhält, sind es im Durchschnitt des Ausbildungsbildungsreports 1.026 Euro. Angesichts gestiegener Lebenshaltungskosten und Mieten reicht diese Vergütung vielerorts nicht mehr für ein selbstbestimmtes Leben – und schon gar nicht für eine erste eigene



Stock/AleksandraGeorgiev

kleine Wohnung oder ein WG-Zimmer. Hier sind die Arbeitgeber*innen im Handwerk gefragt attraktivere Ausbildungsbedingungen zu schaffen, um in der Konkurrenz um junge Bewerber*innen auch künftig bestehen zu können. Insgesamt lässt sich jedoch feststellen, dass sich die genannten Indikatoren zuletzt im Handwerk stärker verbessert haben als im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe.

Praktika im Handwerk von überdurchschnittlicher Bedeutung

Im diesjährigen Schwerpunkt des Ausbildungreports „Zugangsvoraussetzungen und Hürden“ zeigt sich, dass gute Erfahrungen aus dem Praktikum den Auszubildenden aus handwerksnahen Berufen bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebs besonders wichtig waren. Hier ergibt sich die Möglichkeit für Handwerksbetriebe, junge Menschen durch vielfältige und qualitativ hochwertige Praktika an sich zu binden. Dies wird auch durch ein anderes Ergebnis bestätigt: Mit 41,8 Prozent geben überdurchschnittlich viele Auszu-

bildende aus den handwerksnahen Berufen an, dass ihnen ein Praktikum bei der Ausbildungsplatzsuche geholfen habe (durchschnittlich 27,2 Prozent). Am meisten wurden jedoch auch im Handwerk die eigene Familie und Freund*innen als Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche genannt (50,5 Prozent). Arbeits- und Jugendberufsagenturen (10,6 Prozent), die schulische Berufsorientierung (5,5 Prozent) und Berufsausbildungsmessen (4 Prozent)

schnneiden im Handwerk noch schlechter ab als im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Mit Sorge ist zu betrachten, dass zwei Drittel der Auszubildenden (67,2 Prozent) aus den handwerksnahen Berufen Probleme haben, von ihrer Ausbildungsvergütung selbstständig leben zu können. Trotz der Preissteigerungen der letzten Jahre blieb dieser Wert gegenüber dem Vergleichswert aus 2020 (67,1 Prozent) überraschenderweise weitgehend konstant. Im Durchschnitt aller Ausbildungsberufe hatte er um fast 6 Prozentpunkte auf 62,6 Prozent zugelegt. Dessen ungeachtet haben Auszubildende in den handwerksnahen Berufen weiterhin deutlich größere Finanzierungsprobleme als ihre Kolleg*innen in anderen Ausbildungsberufen.
DGB-Jugend

Mit 41,8 Prozent geben überdurchschnittlich viele Auszubildende aus den handwerksnahen Berufen an, dass ihnen ein Praktikum bei der Ausbildungsplatzsuche geholfen habe (durchschnittlich 27,2 Prozent).

Der Ausbildungsreport 2025 steht unter der folgenden Adresse zum Download bereit: <https://jugend.dgb.de/ausbildungsreport>

SOKA-DACH – soziales Rückgrat des Dachdeckerhandwerks

Das Dachdeckerhandwerk ist ein Gewerk mit besonderen Belastungen und besonderen Risiken. Wer auf dem Dach arbeitet, arbeitet am Limit: in Höhe, bei Wind, Hitze, Frost oder Regen, oft unter Zeitdruck und mit hoher Verantwortung. Das führt zu besonderen Bedürfnissen der Branche, welchen die Sozialpartner mit der SOKA-DACH, den Sozialkassen des Dachdeckerhandwerks, begegnen.

Die SOKA-DACH ist eine Einrichtung der Tarifvertragsparteien – also des Zentralverbands des Deutschen Dachdeckerhandwerks (ZVDH) und der Gewerkschaft IG BAU. SOKA-DACH ist als Dienstleister für bundesweit mehr als 14.500 Betriebe des Dachdeckerhandwerks mit rund 63.600 gewerblichen Arbeitnehmern tätig. Sie gewähren verschiedene Leistungen, die unmittelbar mit den besonderen Arbeitsbedingungen im Dachdeckerhandwerk verbunden sind. Die Leistungen sind:

- Gewährung eines Teils eines 13. Monatseinkommens
- Gewährung eines Ausfallgeldes bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall
- Förderung der Berufsbildung im Dachdeckerhandwerk

Neben den attraktiven Leistungen ergänzen sie mit passenden Bausteinen der Altersvorsorge die gesetzliche Rente der Arbeitnehmer. Diese ist durch witterungsbedingte Arbeitsausfälle und infolgedessen niedrige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im Vergleich zu anderen Branchen immer noch spürbar geringer.

Damit können Lösungen genau auf die Realität des Dachdeckerhandwerks zugeschnitten und dynamisch an neue Bedingungen angepasst werden. Die Organisation arbeitet

strikt gemeinnützig, transparent und zielgerichtet – ganz im Sinne der Branche.

Warum eine eigene Sozialkasse?
Die Abhängigkeit von äußereren Faktoren wie Wetter, Jahreszeit oder der Bau-Konjunktur führt zu mehreren zentralen Herausforderungen:

Hitze, Sturm, Frost, Schneefall, vereiste Dächer oder Dauerregen machen viele Arbeiten unmöglich. Dadurch fallen im Dachdeckerbereich oft wochenlang Tätigkeiten aus. Die Folge sind Lohnausfälle, Verdiensteinbußen und betriebliche Unsicherheiten. Die SOKA-DACH federt diese Ausfälle zum Teil ab.

Dachdecker wechseln häufiger den Betrieb als viele andere Arbeitnehmer. Dadurch entsteht für viele eine

Ohne die ergänzende Zusatzversorgung der SOKA-DACH wäre Altersarmut für viele vorprogrammiert.

Fällt ein Betrieb in die Insolvenz, wären ohne SOKA-DACH häufig Ansprüche der Beschäftigten gefährdet. SOKA-DACH springt hier als Sicherungssystem ein.

Die Ausbildung von Dachdeckern ist komplex und teuer. Ohne die Ausbildungsförderung der Sozialkasse würden viele Betriebe nicht mehr ausbilden. Die SOKA-DACH erstattet große Teile der Ausbildungskosten, unterstützt Ausbildungszentren und entlastet Betriebe bei organisatorischen Fragen. Würden nur ausbildende Betriebe einzahlen, würde die Ausbildungsleistung drastisch abnehmen. Die Umlage sorgt für Fairness und Zukunftssicherheit.

Die Ausbildung von Dachdeckern ist komplex und teuer. Ohne die Ausbildungsförderung der Sozialkasse würden viele Betriebe nicht mehr ausbilden.

Erwerbsbiografie, die nicht kontinuierlich ist. Genau hier greift die Sozialkasse mit überbetrieblichen Leistungen. Das System der SOKA-DACH ist betriebsunabhängig. Egal, wie viele Arbeitgeber ein Dachdecker im Laufe seines Lebens hat – seine Ansprüche auf Rentenbeihilfe, Zusatzrenten oder 13. Monats- einkommen bleiben durchgängig bestehen.

Aufgrund der häufigen Unterbrechungen, Teilzeittätigkeiten und körperlichen Belastungen sind die gesetzlichen Rentenansprüche vieler Dachdecker deutlich geringer als in anderen Berufsgruppen.

Erfolgsmodell Solidarische Finanzierung

Ein wichtiger Grund für die Pflichtmitgliedschaft aller Betriebe ist die solidarische Umlage. Schlechtwetterperioden können jeden treffen – deshalb tragen auch alle zur sozialen Absicherung bei.

Einrichtungen wie die SOKA-DACH sind unverzichtbar. Sie schützen Arbeitnehmer vor sozialen Risiken und Arbeitgeber vor wirtschaftlichen. Damit bleibt die Branche sozial stabil, attraktiv für Beschäftigte und für Betriebe, die wirtschaftlich besser planen können.
SOKA-DACH

Ehrenamt im Handwerk – gelebte Demokratie

Seit 1985 wird jährlich am 5. Dezember über alle gesellschaftlichen Bereiche hinweg der internationale Tag des Ehrenamts gefeiert. Auch die demokratische Selbstverwaltung des Handwerks wird ehrenamtlich getragen: Mit dem Inkrafttreten der Handwerksordnung im Jahr 1953 sind Ehrenamt, Demokratie und Mitbestimmung das zentrale Prinzip der Selbstverwaltung im Handwerk. Auf den folgenden Seiten würdigen wir in Interviews stellvertretend den Einsatz der vielen im Handwerk Engagierten.

Wir sprechen mit Sandra Adler und Alexander Huber, zwei neu gewählten Arbeitnehmervizepräsident*innen, über ihre ehrenamtliche Interessenvertretung von Arbeitnehmer*innen in den Handwerkskammern. Im Interview Nora Czudaj erfahren wir mehr über die ehrenamtliche Selbstorganisation des Prüfungswesens.

„Ohne Ehrenamt im Handwerk: keine Fachkräfte, keine Tarifverträge und keine Interessensvertretung für die Beschäftigten!“

Stefan Körzell, Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes

„Das Ehrenamt im Handwerk ist gelebte Demokratie. Die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen in den Handwerkskammern und deren Organen, bei der Berufsbildung und bei den Prüfungen, in den Gesellenausschüssen der Innungen wie auch in Gewerkschaften und sogar in einzelnen Kreishandwerkerschaften beweist, wie viele Möglichkeiten zur Mitwirkung gegeben sind. In der Selbstverwaltung des Handwerks gilt: Demokratie ist, wenn man mitmacht.“

Danke allen, die ehrenamtlich dabei sind, für Euer Engagement! Danke dafür, dass Ihr die Geschicke des Handwerks mitgestaltet. Ihr sorgt für gute Ausbildung und Prüfungen, Ihr bringt die Interessen der Arbeitnehmer*innen auf allen Ebenen ein.“

– Stefan Körzell



„Ich habe Verantwortung zeigen wollen“

Du bist im Juni vergangenen Jahres zur Vizepräsidentin der Arbeitnehmerbank gewählt worden. Was war deine Motivation, dich zur Wahl aufzustellen zu lassen?

Ich war schon vor meiner Wahl als Vizepräsidentin als Stellvertreterin in der Handwerkskammer aktiv und bin daher langsam in das Amt hineingewachsen. Weil man in dem Bereich Nachwuchs benötigt, habe ich im damaligen Moment Verantwortung zeigen wollen.

Was waren deine Erwartungen?

Weil für mich die Arbeit nicht so neu war, habe ich gewusst, dass es wichtig ist, die Arbeitnehmerinteressen zu vertreten. Und da geht es nicht nur darum, etwas Neues zu erreichen, sondern manchmal auch nur darum, das Bestehende zu verteidigen – obwohl man natürlich Wünsche hat, wie man gewisse Sachen lieber hätte.

Kannst du ein Beispiel nennen?

Wie bei vielen anderen ist auch bei mir das Thema der mangelnden Tarifbindung zentral sowie das des sinkenden Nachwuchses. Wobei das Thema Nachwuchs etwas ist, was nicht nur der Arbeitnehmer-, sondern auch der Arbeitgeberseite wichtig ist. Ich glaube, es ist gut, dass beide auch solche gemeinsamen Themen haben, denn am Ende geht es ja auch immer um die Sache.

Kannst du das ausführen?

Tarifbindung ist für die Arbeitgeberseite ein Wort, das sie nicht gerne hören. Wobei sie, um an gute Fachkräfte zu kommen, diese ja auch gut bezahlen müssen. Meistens zahlen die Arbeitgeber nicht einmal schlecht, dennoch tun sie sich damit schwer, dass Tarifbindung grundsätzlich eine gute Sache sei. Das ist ein Widerspruch in sich, den ich nicht verstehen

kann. Es wäre doch wünschenswert, mit dem einen Job, den man hat, sein Leben bestreiten und für die Rente vorsorgen zu können. Das muss man der Arbeitgeberseite immer wieder bewusst machen. Es ist traurig, dass die Tarifbindung nicht von sich aus als etwas Gutes angesehen wird.

Du hast auch das Thema Nachwuchs angesprochen.

Ich habe keine Lust zu jammern. Durch den demografischen Wandel gibt es eben weniger Nachwuchs, das hat verschiedene Ursachen, die wir jetzt nicht mehr ändern können. Aber wir können versuchen fürs Handwerk zu begeistern, und das tun wir mit vielen guten Projekten. Das Schülerferienpraktikum ist bei uns zum Beispiel ein Riesenerfolg, oder „Schule macht Handwerk“: wir haben hierfür zwei ausgestattete Transporter, mit denen unsere Schoolworker zu den jungen Menschen in die Schulen fahren. Dabei versuchen wir alle Schulformen zu erreichen. Natürlich wäre es wünschenswert, wenn die Jugendlichen mehr praktische Grundfähigkeiten hätten. Doch leider gibt es so gut wie keinen Werkunterricht mehr. Also liegt es an uns, sie zu begeistern und ihnen das zu vermitteln, was uns wichtig ist und was sie für einen guten Abschluss brauchen.

Und schließlich?

Wenn wir in Zukunft mehr Nachwuchs haben wollen, dann muss man den jungen Familien eben auch Flexibilität zugestehen. Früher war nicht immer alles besser: wir haben länger gearbeitet, für viel weniger Geld, und unsere Kinder waren 10 Stunden und länger in der Kita. Obwohl ich meinen höchsten Respekt vor den vorigen Generationen habe, denn sie haben mich zu dem gemacht, was ich heute bin, und sie haben mir gezeigt, was mir wichtig ist, nämlich Zuverlässigkeit und Verantwortung. Ich wünsche mir, dass wir gemeinsam zuversichtlich in die Zukunft schauen – gemäß dem Credo der bundesweiten Kampagne des Handwerks „Wir können alles, was kommt“, denn wir wollen ja schließlich auch authentisch sein.



Sandra Adler, Betriebsräatin bei S&G Automobil GmbH und Arbeitnehmervizepräsidentin in der HWK Halle

keit und Verantwortung. Ich wünsche mir, dass wir gemeinsam zuversichtlich in die Zukunft schauen – gemäß dem Credo der bundesweiten Kampagne des Handwerks „Wir können alles, was kommt“, denn wir wollen ja schließlich auch authentisch sein.

Welche Fähigkeiten braucht es für das Amt als Arbeitnehmervizepräsidentin?

Man sollte für das Handwerk brennen, es ist wichtig, dass das einem am Herzen liegt. Dass man es nach vorne bringen will, damit es auch in der Zukunft gut wird. Schließlich das Solidarische, dass man als Arbeitnehmervertreterin schaut, dass niemand zu kurz kommt. Auch Interesse und Neugier zu haben, ist wichtig. Und die Fähigkeit, sich mit anderen zusammenzutun.

Was findest du an der Arbeit in der Handwerkskammer interessant?

Dass man mit Menschen in Kontakt kommt, die für das Handwerk leben. Das Handwerk muss immer wieder seine Stimme erheben. Ja, auch die Industrie ist wichtig und muss unbedingt erhalten werden für den Wirtschaftsstandort. Aber das Handwerk, in dem viele Beschäftigte sind, muss sich immer wieder selber neu erfinden und verändern, was es letztlich auch schafft. Das ist etwas, was mich begeistert.

Ich will mich für ein starkes Handwerk einsetzen

Wie kam es dazu, dass du dich zur Wahl als Arbeitnehmervizepräsident hast aufstellen lassen?

Ich bin im Juni 2024 zum Vizepräsidenten der Handwerkskammer für Schwaben gewählt worden, nachdem der bisherige Amtsinhaber aus Altersgründen nicht mehr angetreten war. Als ich mich dafür entschieden habe, zur Wahl anzutreten, hatte ich überwiegend positive Erwartungen, aber natürlich auch Respekt vor der Aufgabe.

Wie waren deine ersten Erfahrungen?

Rückblickend kann ich sagen, dass ich gut im meinem neuen Amt angekommen bin. Ich hatte bereits einen guten Einblick in die Themen und die Aufgaben des Ehrenamts in der HWK für Schwaben, da ich seit 2004 in der Vollversammlung der Kammer sitze. Als Vizepräsident bin ich gleichzeitig Mitglied im Vorstand und dort werden die wichtigen Themen intensiv besprochen.

Gab es Herausforderungen?

Es sind auch neue Aufgaben für mich dazugekommen. Zum Beispiel besuche ich als Vertreter der Kammer die Freisprechfeiern, bei der unsere jungen Auszubildenden ihre Gesellenbriefe überreicht bekommen. Das sind sehr schöne Begegnungen und bewegende Momente, gleichzeitig bin ich als Redner vor zum Teil Hunderten Gästen am Anfang doch nervös gewesen. Eine ganz neue Erfahrung war auch die Vorstandsreise nach Berlin, um mit Bundestagsabgeordneten zu diskutieren und auf die Probleme und besonderen Anforderungen des Handwerks aufmerksam zu machen. Diese Eindrücke und persönlichen Gespräche mit der Politik nimmt man mit in seine Arbeit und das motiviert mich weiter, mich für das Handwerk und die Beschäftigten in den Betrieben einzusetzen.

Wie läuft die Zusammenarbeit in der HWK?

Im Ehrenamt der HWK ist die Zusammenarbeit sehr kollegial. Das gilt auch für die Zusammenarbeit zwischen Hauptamt und Ehrenamt. Wir bekommen viel Unterstützung aus dem Hauptamt und pflegen einen engen und vertrauensvollen Austausch. Jeder kann seine Argumente einbringen, man respektiert sich. Auch wenn es zu bestimmten Themen unterschiedliche Sichtweisen gibt, sind die Diskussionen immer sachlich und auf Ausgleich bedacht. Gleichzeitig bedeutet so ein Amt auch mehr Verantwortung und ich habe mich schon gefragt, ob ich dem Amt neben meinem Beruf und meiner Familie auch gerecht werden kann.

Und wie ist das Verhältnis zur Arbeitgeberbank?

In unserer HWK gibt es ein gutes Miteinander zwischen Arbeitgebervertretern und den Vertretern der Arbeitnehmerseite. Das hängt auch damit zusammen, dass viele Handwerksbetriebe kleiner und häufig familiär geprägt sind. Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen sich nicht distanziert gegenüber wie in großen Industriebetrieben, sondern arbeiten im Alltag meist Hand in Hand.

Was ist dir in deiner Arbeit wichtig?

Mir liegen alle Themen rund um die berufliche Bildung besonders am Herzen. Daher freue ich mich sehr, dass die Kammer intensiv in ihre beruflichen Bildungsstätten investiert und die ehrenamtlich besetzten Gremien der HWK die entsprechenden Beschlüsse gefasst haben. Ich möchte dazu beitragen, dass die duale Ausbildung wieder mehr Wertschätzung bekommt und finanziell entsprechend gefördert wird. Dazu braucht es viel Überzeugungsarbeit bei Jugendlichen, bei Eltern und Lehrern. Aber auch die Politik ist

gefordert, die nötigen Gelder zu bewilligen. Politisch ist es mir ein Anliegen, das Gemeinsame zu betonen und nach guten Lösungen zu suchen. Ich bin davon überzeugt, dass wir die gegenwärtige wirtschaftliche Krise nur dann gut bewältigen können, wenn alle an einem Strang ziehen. Ich möchte die Sichtweise und Interessen der Arbeitnehmer deutlich machen, ohne die Arbeitgeberinteressen aus dem Blick zu verlieren. Kurz gesagt: Ich will mich für ein starkes Handwerk in Schwaben einsetzen.

Welchen Tipp würdest du jemandem geben, der sich im Handwerk engagieren möchte?

Aus meiner eigenen Erfahrung kann ich sagen, dass ein Ehrenamt bei der HWK immer bereichernd ist. Man bekommt neue Einblicke in Bereiche, die man vorher nicht gekannt hat. Ich profitiere von vielen Begegnungen mit Menschen aus ganz unterschiedlichen Bereichen. Ich bekomme viel mit, wie es in den Betrieben läuft, und kann daraus wieder Erkenntnisse für meine Arbeit als Vizepräsident und Arbeitnehmervertreter ziehen. Mein Tipp: Neugierig sein, aufgeschlossen sein, lernfähig sein – und dann einfach loslegen.



Alexander Huber,
Ausbildungsleiter bei einem
mittelständischen Bauunter-
nehmen und Vizepräsident der
HWK für Schwaben

„Der Austausch mit jungen Menschen ist bereichernd“

Was umfasst dein Amt?

Seit 2005 bin ich Mitglied im Zwischen- und Gesellenprüfungs-ausschuss der Landesinnung. Mein Einstieg erfolgte zunächst mit der Durchführung der Prüfungen für die Zwischenprüflinge im Konditoren-handwerk. Im Laufe der Zeit kamen weitere Aufgabenbereiche hinzu, sodass ich inzwischen auch die Ge-sellenprüfungen übernehme. Zu meinen Tätigkeiten zählen dabei auch die mündlichen Nachprüfungen, die im Anschluss an die schriftlichen und praktischen Prüfungen stattfinden können. Darüber hinaus engagiere ich mich im Rahmen der Leistungswettbewerbe, die direkt im Anschluss an die Gesellenprüfung durchgeführt werden. Zusätzlich bin ich auch bei den Meisterprüfungen in den jeweiligen Prüfungsausschüs-sen aktiv und wirke an der Bewer-tung der angehenden Meisterinnen und Meister mit.

Was war damals deine Motivation, das zu machen?

Meine Motivation als Prüferin ent-stand durch meine enge Verbindung zur Berufsschule und das lebendige Innungsleben, in das ich durch meinen engagierten Ausbilder hineinge-wachsen bin. Der regelmäßige Aus-tausch mit Kolleg*innen hat mein Interesse, mich in der Prüfungskom-mission einzubringen, weiter gestärkt.

Und heute?

Die Mitgestaltung des Berufsbilds motiviert mich besonders. Im Prü-fungsausschuss werden Prüfungsin-halte gemeinsam angepasst, sodass sie den aktuellen Anforderungen entsprechen und das Handwerk zeit-gemäß bleibt. Das hält die Ausbil-dung praxisnah und aktuell. Der Aus-tausch mit jungen Menschen ist bereichernd – sie bringen neue Ideen und Impulse, treiben die technische

Entwicklung voran und halten einen selbst jung im Kopf.

Wie viel Zeit nimmt dein Ehrenamt in Anspruch?

Der Zeitaufwand für mein Ehrenamt ist unterschiedlich. Da ich das „große Paket“ übernommen habe, bin ich bei vielen Terminen dabei: Die Zwi-schenprüfung findet einmal jährlich statt, die Gesellenprüfungen in zwei Prüfungswochen pro Jahr. Die Auf-gaben werden im Team aufgeteilt. Meistens habe ich dann zwei bis drei Tage in einer Prüfungswoche, an denen ich anwesend bin.

Welche Fähigkeiten sollte man als Prüferin mitbringen?

Man muss fach- und sachkundig sein und verstehen, welches Material verarbeitet wird und was am Ende für ein Produkt herauskommt. Man muss auch aufmerksam sein und Fehler nachvollziehen können. Wenn zum Beispiel während der Verarbei-tung ein Fehler passiert ist, aber das Ergebnis trotz des Fehlers stimmt, muss man ein solches Ergebnis am Ende fair bewerten können. Wichtig

ist auch, dass man Lust und Zeit hat – und sich die Zeit auch nimmt. Es nützt nichts, wenn man nach acht Stunden Prüfungszeit sagt „Jetzt muss ich aber schnell bewerten, weil ich nach Hause will“.

Was noch?

Manchen Azubis muss man während der Prüfung gut zureden, denn sie sind total nervös, weil etwas verbrannt ist im Ofen oder weil ein Arbeits-schritt nicht so geklappt hat, wie er sollte. Wenn du ihnen danach die erreichte Punktzahl sagst oder den Gesellenbrief gibst, ist das etwas Wundervolles. Manchmal ist es auch traurig, wenn man sagen muss, dass es leider nicht gereicht hat. In dem Fall muss man für den nächsten Versuch motivieren können.

Kannst du dein Ehrenamt mit deinem Beruf und der Freizeit gut vereinbaren?

Ich arbeite in einem Familienbetrieb. Dadurch, dass ich die Prüfungster-mine rechtzeitig weiß, kann ich mir den Dienstplan so legen, dass das gut funktioniert. Das kann vielleicht nicht jeder. Die Prüfungstage sind lang. Mein Sohn ist mittlerweile groß, von daher ist das nicht mehr so tragisch, wenn ich mal abends später nach Hause komme. Vor ein paar Jahren war es schwieriger, aber auch da hat mir die Familie ausgeholfen, indem sie zum Beispiel das Abend-brot für meinen Sohn gemacht hat.

An welche Erfahrung denkst du gerne zurück?

Vor zwei Jahren hat eine junge Dame ausgelernt, die ich bei ihrer Zwischen- und Gesellenprüfung geprüft hatte. Man begleitet die Azubis und sieht sie in ihrer Entwicklung. Die junge Frau (Olivia Hänsig, Anm. d. Red.) war so tough und ist dieses Jahr bei den „EuroSkills“ (Europameisterschaft der Berufe, Anm. d. Red.) für Deutsch-land angetreten und hat da die aller-erste weibliche Goldmedaille als Handwerkerin geholt. Das hat mich wirklich stolz gemacht.



Nora Czudaj

Nora Czudaj, Konditormeiste-rin und Prüferin im Gesellen-prüfungsausschuss der Landesinnung der Konditoren Schleswig-Holstein

Bürokratieabbau mit tödlichem Risiko

Im Oktober hat das Bundesarbeitsministerium für Arbeit und Soziales ein „Konzept für einen effizienten und bürokratiearmen Arbeitsschutz“ vorgelegt. Eine Kritik

Das Bundesarbeitsministerium verkauft seinen Plan für einen „bürokratiearmen Arbeitsschutz“ als Modernisierungsschub – tatsächlich spielt es russisches Roulette mit der Gesundheit der Beschäftigten. Hinter wohlklingenden Schlagworten wie „Entlastung kleiner Betriebe“ oder „flexiblere Regeln“ steht der systematische Abbau bewährter Schutzstrukturen. Das Ministerium plant zentrale Pfeiler der Prävention leichtfertig zu opfern, anstatt drängende Baustellen wie psychische Belastungen oder Gefährdungen durch den Klimawandel anzugehen oder sinnvolle Digitalisierungskonzepte für den Arbeitsschutz zu verfolgen.

Der Kern des Problems

Bis zu 123.000 Sicherheitsbeauftragte sollen künftig entfallen. Das sind die Beschäftigten, die seit über 100 Jahren direkt im Betrieb ein Frühwarnsystem für Gefahren darstellen und als Versicherungsleistung kostenlos durch die Berufsge nossenschaften ausgebildet werden. Ihre Einführung durch die Berufsgenossenschaften war 1919 eine Reaktion auf katastrophale Unfallzahlen, und sie wurden als Unfallvertrauensmann direkt von der Belegschaft gewählt. 1963 sind sie dann als Sicherheitsbeauftragte gesetzlich geregelt und durch die Unternehmer bestimmt worden. Sie beraten bis heute Kolleginnen und Kollegen, erkennen Risiken und entlasten Arbeitgeber, indem sie zwischen Praxis und Vorschrift vermitteln. Ihr Wegfall wäre nicht nur ein Rückschritt, sondern ein kulturpolitischer Bruch mit dem Grundgedanken gelebter Prävention. Ebenso soll die Funktion der Beauftragten nach der DGUV-Vorschrift 1 abgeschafft werden – ausgerechnet

in Hochrisikobranchen wie Bau, Chemie oder Logistik. Rechtlich bewegt sich das Ministerium dabei auf dünnem Eis. Es greift in die Selbstverwaltung der gesetzlichen Unfallversicherung ohne überzeugende juristische Grundlage ein. Fachlich droht der Verlust gerade jener Expertise, die in der Praxis oft den Unterschied zwischen Beinaheunfall und schweren Verletzungen ausmacht.

Bürokratieabbau als Mogelpackung

Statt Entlastung schafft der neue „KMU-Check“ zusätzliche Bürokratie. Und er stellt bewährte sozialpartnerschaftliche Verfahren infrage, in denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen gemeinsam über Arbeitsschutzregeln in den staatlichen Ausschüssen beraten. 99 Prozent der deutschen Betriebe zählen zu den kleinen und mittleren Unternehmen. Ein „KMU-Check“ wäre kaum handhabbar und öffnet Tür und Tor für Blockaden. De facto entstünde ein Zweiklassensystem im Arbeitsschutz. Beschäftigte wären in kleinen Betrieben weniger gut geschützt als in großen. Das widerspricht dem Grundgedanken gleichwertiger Arbeitsbedingungen, einem Eckpfeiler der sozialen Marktwirtschaft und Leitgedanken menschenwürdiger Arbeit. Auch bei der Gefährdungsbeurteilung, bei Unterweisungen und Arbeitsschutzausschüssen will das Ministerium die Zügel lockern. Doch wer Dokumentationspflichten streicht, schwächt Transparenz und Nachprüfbarkeit und erhöht das Haftungsrisiko. Gleichzeitig wird die Beteiligung der Beschäftigten an der Arbeitsschutzorganisation geschwächt. Gerade während der

Pandemie hat sich gezeigt, dass Betriebe mit klaren Arbeitsschutz- und Mitbestimmungsstrukturen resilenter waren und schneller reagieren konnten.

Politische Dimension

Der Entwurf spiegelt eine politische Standortentscheidung wider: Der Schutz der Beschäftigten tritt hinter symbolische Bürokratieversprechen. Anstatt Arbeitsschutz mit Digitalisierung und Prävention neu zu denken, werden Pflichten abgebaut, Kompetenzen verlagert und Risiken individualisiert. Die Folgen sind klar: mehr Unsicherheit, steigende Unfallzahlen und ein wachsendes Gefühl von Ohnmacht in der Belegschaft.

Das Vorhaben verkennt, dass gute Regulierung kein Hemmnis, sondern ein Standortvorteil ist. Sichere und gesunde Arbeitsplätze sichern Fachkräfte, reduzieren Fehlzeiten und stärken die wirtschaftliche Stabilität. Wer Prävention opfert, handelt kurz-sichtig – volkswirtschaftlich wie sozialpolitisch. Unsere moderne Arbeitswelt braucht keine Deregulierung, sondern intelligente Entlastung und ein überall hohes Schutzniveau.

Fazit

Das Ministerium gefährdet mit seinem Bürokratieabbaukonzept die Grundlagen einer präventionsorientierten Arbeitswelt. Es stellt Schutzpflichten infrage, die über Jahrzehnte Leben gerettet haben. Der geplante Kurs bedeutet nicht Fortschritt, sondern Rückschritt – weg von Gesundheitsförderung, hin zur reinen Unfallstatistik. Daran ist nichts modern.

Mit diesem Konzept zieht das Ministerium den Beschäftigtenschutz in eine gefährliche Zufallslogik: Jeder Betrieb, jede Führungskraft soll selbst entscheiden, wie viel Sicherheit sie sich leisten will. Das ist kein Bürokratieabbau – das ist russisches Roulette mit der Gesundheit der Beschäftigten.
zuerst in sozialpolitik aktuell 5/2025

Rechtlich bewegt sich das Ministerium mit seinem Arbeitsschutzkonzept auf dünnem Eis.

Schwarzarbeit wirksam bekämpfen

Die Bundesregierung will die Bekämpfung von Schwarzarbeit modernisieren und stärker digitalisieren. Den entsprechenden Regierungsentwurf hat der Bundestag im November angenommen. Der DGB hat bereits im Juli eine Stellungnahme zum neuen Schwarzarbeitsbekämpfungs-gesetz vorgelegt.

Der Kampf gegen Schwarzarbeit ist überfällig, denn Schwarzarbeit richtet jedes Jahr enorme Schäden an und benachteiligt gerade die vielen Handwerksbetriebe, die ordentlich ausbilden, nach Tarif bezahlen und verlässlich ihre Abgaben leisten. So wurden 2023 allein 615 Millionen Euro Schaden aufgedeckt. Für das Handwerk bedeutet das: Wer sauber arbeitet, braucht endlich faire Wettbewerbsbedingungen. Der Entwurf der Bundesregierung enthält wichtige Schritte – etwa mehr Risikoorientierung, mehr digitale Instrumente und besseren Datenaustausch. Aber an entscheidenden Stellen muss nachgebessert werden, damit die Regelungen in der Praxis auch wirken. Schließlich dürfen faire Handwerksbetriebe nicht länger die Zeche für illegale Beschäftigung zahlen.

Handwerksbranchen stärker berücksichtigen

Begrüßenswert ist, dass Friseur-, Kosmetik- und Nagelstudios künftig stärker in den Fokus der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) rücken sollen. Das entlastet viele tarifgebundene Friseurbetriebe, die seit Jahren mit unfairen Wettbewerbsbedingungen durch Barbershops oder Studios außerhalb der Handwerksordnung kämpfen.

Problematisch bleibt, dass ausge rechnet die Forstwirtschaft gestrichen und die Landwirtschaft weiterhin nicht einbezogen wird – obwohl dort seit Jahren massive Probleme mit Ausbeutung und illegaler Beschäftigung bestehen. Für zahlreiche

Handwerksbranchen, insbesondere Bau- und Gebäudereinigung, wäre eine breitere Einbeziehung wichtig. Viele Verstöße entstehen entlang undurchsichtiger Subunternehmerketten, die ohne klaren Rechtsrahmen kaum kontrollierbar sind.

Digitalisierung hilft nur, wenn die Ausstattung stimmt

Digitalisierung kann Kontrollen beschleunigen und Verfahren vereinfachen – doch in der Praxis fehlt es häufig an der technischen Ausstattung. Teilweise arbeiten Beamte*innen noch mit privaten Endgeräten. Ohne moderne Hardware, verlässliche Software und ausreichend Schulungen bleibt die digitale Schwarzarbeitsbekämpfung ein Papiertiger. Leidtragende wären erneut die Betriebe, die sich an Regeln halten und dennoch unfaire Konkurrenz erleben.

Online-Plattformen und Gig-Arbeit im Fokus

Schwarzarbeit verlagert sich zunehmend auch ins Internet. Aufträge werden über Plattformen vergeben, oft ohne Mindestlohn, ohne soziale Absicherung und ohne klare Verantwortlichkeiten. Der DGB fordert deshalb, das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz auch auf digitale „öffentliche Räume“ auszudehnen. Viele Handwerksbetriebe kennen die Folgen: Plattformanbieter drücken ihre Preise auf Kosten von Beschäftigten und Betrieben – und entziehen sich zugleich den geltenden Regeln.

Faire Auftragsvergabe stärken

Begrüßenswert ist, dass künftig zusätzliche Angaben zu Auftraggebern in der Entsendemeldung verpflichtend werden sollen. Gerade im Baugewerbe erleichtert das die Aufklärung von Missbrauch und stärkt Beschäftigte bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche. Entscheidend bleibt aber, dass Auftraggeberhaftung konsequent

angewendet und Firmen, die nicht kooperieren oder gegen Mindestlohnvorgaben verstößen, von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden.

Schwarzarbeit verlagert sich zunehmend auch ins Internet. Aufträge werden über Plattformen vergeben, oft ohne Mindestlohn, ohne soziale Absicherung und ohne klare Verantwortlichkeiten. Der DGB fordert deshalb, das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz auch auf digitale „öffentliche Räume“ auszudehnen.

Mehr Personal für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)

Eine moderne Gesetzgebung nützt wenig, wenn sie nicht umgesetzt werden kann. Zwar soll die FKS auf knapp 12.000 Beschäftigte wachsen – aktuell sind jedoch rund 2.500 Stellen unbesetzt. Ohne gut geschultes Personal bleiben Kontrollen lückenhaft. Für das Handwerk heißt das: Wir brauchen eine starke, handlungsfähige FKS, die Verstöße konsequent ahndet und fairen Wettbewerb sichert.

Die Stellungnahme steht unter der folgenden Adresse zum Download bereit:



Aktive Arbeitsmarktpolitik gegen den Fachkräfteengpass

In der aktuellen Diskussion um die Wirtschaft in Deutschland steht das Bürgergeld im Fokus. Die Debatte läuft im Kern zu Lasten von Beschäftigten, Arbeitslosen, Betrieben und der wirtschaftlichen Entwicklung. Denn für einen funktionierenden Arbeitsmarkt ist mehr nötig, als Arbeitslose um jeden Preis in Arbeit zu vermitteln: Es gilt, Transformationsprozesse aktiv zu flankieren und Arbeitslosigkeit vorzubeugen. Beschäftigte brauchen Förderangebote, die sie befähigen, neue Aufgaben zu meistern. Auch im Handwerk schaffen solche Angebote Arbeitsplatzsicherheit, sorgen für gute Einkommen und helfen gegen Fachkräfteengpässe. Der „Index Gute Arbeit“ des DGB aus dem Jahr 2024 zeigt, wie es um die betriebliche Weiterbildung bestellt ist. Deutlich wird hier: Besonders Un- und Angelernte, die am stärksten vom

Transformationsdruck der Wirtschaft betroffen sind, nehmen selten an Weiterbildungen teil. Darum braucht es eine andere Debatte und eine vorausschauende und aktive Arbeitsmarktpolitik. Diskutiert werden muss, wieviel von dem, was erwirtschaftet wird, für gute Löhne, Sozialleistungen und gut geplante Weiterbildung zur Verfügung steht. Doch was bedeutet das konkret? Sind neue Fähigkeiten im Betrieb gefragt, sorgen geförderte Qualifizierungsmaßnahmen dafür, dass neue Aufgaben gemeistert werden können. Das sichert Beschäftigung im Betrieb. Ist Stellenabbau unvermeidbar, können Arbeitsagenturen mit Job-to-Job-Vermittlung und Arbeitsmarktdrehscheiben Personal abgebende und Personal suchende Betriebe zusammenbringen. Arbeitslosigkeit kann so präventiv vermieden werden.

Wer keine Berufsausbildung hat, muss die Chance haben, diese nachzuholen. Denn mit einer Berufsausbildung steigen die Chancen auf Gute Arbeit und sinkt das Risiko, arbeitslos zu werden.

Für Arbeitslose sind gute Förderangebote und insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen die Eintrittskarte, um auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen – nachhaltig und in Guter Arbeit.

Beschäftigte und Arbeitslose haben ein Recht auf gute Absicherung und ein Recht auf gute Fördermaßnahmen, die Arbeitsplätze sichern oder durch Qualifizierung neue Perspektiven schaffen. Solche Maßnahmen adressieren die Probleme, vor denen das Handwerk und die ganze Wirtschaft stehen. Sie legen das Fundament dafür, dass Wandel gelingen kann und keinen unverschuldet zurücklässt.

Hände weg vom Acht-Stunden-Tag!

Anlässlich der Debatte um die Ersetzung des 8-Stunden-Arbeitstags durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden drucken wir mit freundlicher Genehmigung der Chefredaktion einen Wortbeitrag aus dem Magazin „Nordhandwerk“, Ausgabe 11/2025, Seite 18, nach.

„Längere Arbeitszeiten sind reines Wunschdenken, weit weg von der Realität. Die Bundesregierung will den Acht-Stunden-Tag abschaffen und die maximale Arbeitszeit pro Tag verlängern? Sie nennt das „Flexibilität“ und „Vereinbarkeit“. Das Arbeitszeitgesetz bietet bereits alle notwendige Flexibilität, regelt die maximale Arbeitszeit und verpflichtende Ruhezeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland. Lange Arbeitszeiten machen krank! Gesundheit ist nicht verhandelbar! Nach acht Stunden

Arbeit steigt das Unfallrisiko. Nach zwölf Stunden ist es fast doppelt so hoch. Die Krankheiten wie Burn-out, Herzkrankheiten, Schlafstörungen und Depressionen nehmen zu. Das Institut der deutschen Wirtschaft hat berechnet: Die Krankheitskosten liegen mit 77 Milliarden Euro pro Jahr doppelt so hoch wie vor 15 Jahren. Wer mit längeren Arbeitszeiten die Wirtschaft vorantreiben will, ist auf dem falschen Weg. Die Wirtschaft braucht nicht erschöpfte Beschäftigte, sondern Investitionen. Viele Beschäftigte haben neben dem Job auch familiäre Verantwortung, etwa für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Wer Arbeit und private Verpflichtungen unter einen Hut bringen will, braucht mehr Mitsprache bei der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit. Die Menschen brauchen Zeit für ihre Familie, für Freunde, für Hobbys und für sich selbst. Sie wollen nicht ihr

ganzes Leben der Arbeit opfern. Hände weg vom Acht-Stunden-Tag!“

Weitere Informationen und Argumente stehen unter der folgenden Adresse zur Verfügung:

<https://www.dgb.de/mitmachen/kampagnen/mit-macht-fuer-die-8/>



HWK Hamburg

Bedra Duric, Elektrotechnikerin und Vize-Präsidentin der Arbeitnehmerin der Handwerkskammer Hamburg

Sommerausfallgeld für Gerüstbauer*innen

Ende September einigten sich die Vertretungen des Bundesverbands Gerüstbau, der Bundesinnung für das Gerüstbauer-Handwerk und die IG Bauen-Agrar-Umwelt auf einen neuen Tarifvertrag. Neben den klassischen Lohnverhandlungen haben sich die Tarifpartner auf eine Steigerung der Rentenbeihilfe um 10 Prozent ab August 2026 verständigt. Neu ist jedoch, dass es nun im Gerüstbauerhandwerk ein Sommerausfallgeld gibt. Aufgrund der zunehmenden Starkwetterereignisse durch den fortschreitenden Klimawandel wird ab Mai 2026 für die Beschäftigten im Gerüstbauer-Handwerk ein Sommerausfallgeld eingeführt. Wenn durch zwingende Witterungsgründe im Zeitraum vom 1. Mai bis 31. August eines Kalenderjahres die Fortführung der Gerüstbauarbeiten nicht möglich ist oder die Arbeitnehmer*innen durch atmosphärische Witterungseinflüsse geschützt werden müssen, besteht nun ein Anspruch auf Sommerausfallgeld durch die Gerüstbaukasse. *IG BAU*

Entgeltpplus für Parkett- und Fußbodenleger*innen

Die rund 14.800 Beschäftigten in der Parkett- und Fußbodentechnik können sich über höhere Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 2026 und 2027 freuen: Die IG Metall hat mit dem Bundesverband Parkett und Fußbodentechnik einen Tarifabschluss erzielt, der deutliche Verbesserungen, für die meist in Kleinbetrieben tätigen Beschäftigten bringt.

Tarifabschluss im Glaserhandwerk

Die rund 7.500 Beschäftigten im Glaserhandwerk in Baden-Württemberg können sich über höhere Löhne und Ausbildungsvergütungen ab Dezember 2025 und Dezember 2026 freuen: Die IG Metall Baden-Württemberg hat mit dem Fachverband Glas-Fenster-Fassade einen Tarifabschluss erzielt, der spürbare Verbesserungen bringt.

Ausbildungsplatzumlage auf der Zielgeraden

Im letzten Tarifabschluss der IG Metall und der Tischlerinnung Berlin (Herbst 2024) wurde auch eine Ausbildungsplatzumlage ab 2026 vereinbart. Die Abstimmung zwischen den Tarifparteien zur konkreten Umsetzung sind fast fertig: ein wichtiger Schritt zur Sicherung der Ausbildung im Tischlerhandwerk dieser Region und eine

Absage an Trittbrettfahrer einer guten Ausbildung, so Lars Buchholz, Gewerkschaftssekretär der IG Metall Berlin. Und auch ein Zeichen für funktionierende Sozialpartnerschaft.

Vielfalt ist gelebte Freiheit

Die Wanderausstellung des DGB mit dem Titel „Vielfalt heißt Freiheit – Eine Ausstellung für Demokratie, gegen Ausgrenzung“ war im Herbst zu Gast in der HWK Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld (HWK OWL) in Bielefeld. Bei der Eröffnung betonte der Hauptgeschäftsführer der Kammer Dr. Jens Prager die Verantwortung des Handwerks für eine offene Gesellschaft: „Unsere Betriebe leben von Vielfalt – in den Teams, bei den Kundinnen und Kunden und in der gesamten Region.“ Demokratie und Handwerk gehörten untrennbar zusammen, denn nur in einer freien Gesellschaft könne das Handwerk seine ganze Stärke entfalten. „Das Handwerk lebt Vielfalt jeden Tag – sie ist eine unserer größten Stärken“, so Prager. Das DGB-Bundesvorstandsmitglied Anja Piel unterstrich die gesellschaftliche Bedeutung der Ausstellung: „Vielfalt ist ein Grundpfeiler von Demokratie und Arbeitswelt. Mit dieser Ausstellung wollen wir erlebbar machen, dass Zusammenhalt, Respekt und Mitbestimmung die Basis für ein gutes Miteinander sind.“ Gerade in Zeiten wachsender gesellschaftlicher Spannungen sei es wichtig, dass sich alle klar für Vielfalt und gegen Ausgrenzung positionierten.

Die Ausstellung umfasst interaktive Stationen, die die Besucher*innen zum Mitdenken und Mitmachen anregen. Neben Informationen zu den Errungenschaften der Gewerkschaften wird auch der Blick auf aktuelle Herausforderungen im Umgang mit Vielfalt gelenkt – ein Angebot, das von vielen Besuchern angenommen wurde. Weitere Termine sind zu finden unter der folgenden Adresse: <https://www.dgb.de/mitmachen/vielfaltsausstellung/>



Dr. Jens Prager (HWK OWL), Anja Piel (DGB) und Clea Stille (DGB OWL, v.l.n.r.) vor Teilen der Ausstellung.

Herzlichen Glückwunsch!

Wir wünschen allen Wiedergewählten viel Kraft für die anstehenden Aufgaben.
Das Handwerk lebt von engagierten Menschen wie Euch.



Davut Bulut
HWK für Mittelfranken
wiedergewählt
am 21. Juli 2025



Thomas Heinz
HWK Frankfurt-Rhein-Main
wiedergewählt
am 13. November 2025



Marcus Glaser
HWK für Ostthüringen
wiedergewählt
am 27. November 2025



IStock, AnnaSivak

Impressum

Handwerksinfo Dezember 2025, 40. Jahrgang / Ausgabe Nr. 2, Dezember 2025

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Handwerkspolitik, Keithstraße 1, 10787 Berlin,
Telefon: 030 – 2 40 60-364, E-Mail: handwerk@dgb.de, Internet: www.handwerk.dgb.de

Verantwortlich: Stefan Körzell

Redaktion: Silvia Grigun, Ina Meyer zu Uptrup und Martin Brandt

Konzept und Gestaltung: Christiane Bischoff, www.fraubischoff.de

Druck und Vertrieb: DCM

Bei Adress- und Abonnementänderungen bitte E-Mail an handwerk@dgb.de oder telefonisch unter 030 – 2 40 60-364

Copyright der Texte: Die mit einem Kürzel versehenen Fremdtexte wurden gekürzt und/oder geringfügig redaktionell bearbeitet.

Copyright der Fotos: Die Bildrechte sind an den Abbildungen vermerkt. Bei fehlerhaften Angaben wenden Sie sich bitte an die Redaktion.

Ohne Prüfung keine Fachkräfte – umso wichtiger ist es, dass Prüfer*innen gut auf ihre Aufgabe vorbereitet sind.

Die Prüf mit!-Seminare bei der IG Metall und ver.di bieten sowohl neuen als auch erfahrenen Prüfer*innen hierfür Qualifizierung, Austausch und Vernetzungsmöglichkeiten an.

Willst auch du Prüfer*in werden? Dann melde Dich bei deiner zuständigen DGB-Region!

Weitere Informationen und Anmeldung:
<https://www.dgb.de/politik/wirtschaft-und-transformation/handwerkspolitik/ehrenamt-im-handwerk/>

„HANDWERK KOMPAKT“-Newsletter
Anmeldung unter: <https://www.dgb.de/newsletter/>



Termine

4. – 8. März 2026, München

Internationale Handwerksmesse + „Zukunft Handwerk“

13. – 14. März 2026, Frankfurt am Main

Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall

24. – 25. April 2026, Frankfurt am Main

DHKT-Jubiläumstagung der Arbeitnehmervizepräsident*innen

25. – 27. Juni 2026, Ort wird noch bekannt gegeben

DGB-Ehrenamtstagung für das Handwerk

Anmeldung über das Bundeshandwerkssekretariat des DGB: handwerk@dgb.de

25. – 26. September 2026, Dortmund

DHKT-Tagung der Arbeitnehmervizepräsident*innen