

**Frauen in der  
Selbstverwaltung:**  
Zwei Kolleginnen  
berichten.

**Seite 4**

**Neuer Koalitions-  
vertrag:**  
Was taugt er fürs  
Handwerk?

**Seite 7**

Liebe Leser\*innen,

eine Erhöhung des Mindestlohns, der wachsende Frauenteil in der demokratischen Selbstverwaltung des Handwerks, Tarifabschlüsse im bayerischen Bäckerhandwerk und im Bauhauptgewerbe – die neue „Handwerksinfo“ hat diesmal vielfältige Themen zu bieten.

Im Mittelpunkt dieser Ausgabe steht jedoch der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung. Am Beginn des Vertragstextes steht das Versprechen einer Erneuerung des Landes auf der Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft – Mittelstand und Handwerk sollen gestärkt werden. Daran wird sich die neue Bundesregierung messen lassen müssen. Auf den Seiten 7 bis 10 haben wir analysiert, welche positiven und negativen Veränderungen wir fürs Handwerk erwarten. So soll beispielsweise erheblich in die Überbetrieblichen Bildungsstätten des Handwerks investiert werden. Das sind Zukunftsinvestitionen in Köpfe und Hände.

Kurz vor Redaktionsschluss hat uns noch eine traurige Nachricht ereilt: In der Nacht zum 30. Juni ist unser langjähriger Vorsitzender Michael Sommer im Alter von 73 Jahren verstorben. Dass heute fast 6 Millionen Beschäftigte überhaupt vom Mindestlohn profitieren, zählt zu Michaels größten politischen Erfolgen. Es ist nicht zuletzt seinem



DGB/Simone M. Neumann

unermüdlichen Engagement zu verdanken, dass der Mindestlohn 2015 eingeführt wurde. Einen Nachruf auf diesen großen Gewerkschafter haben wir auf Seite 15 abgedruckt. Möge die Erde ihm leicht sein.

Gerade in bewegten Zeiten wie diesen ist die Sommerpause verdient – in diesem Sinn sende ich Euch ein herzliches Glück auf!

*Stefan Körzell*  
Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands

## Der Mindestlohn steigt

Nach langen Verhandlungen hat sich die unabhängige Mindestlohnkommission auf eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns geeinigt. Dieser soll zum 1. Januar 2026 um 1,08 Euro auf dann insgesamt 13,90 Euro steigen.

Stefan Körzell, DGB-Vorstandsmitglied und Verhandlungsführer für die Gewerkschaftsseite, sagte dazu: „Mit diesem errungenen Ergebnis haben die Sozialpartner eine konstruktive Lösung gefunden. Während manche Arbeitgeber am liebsten ganz auf eine Erhöhung verzichten wollten, hat die Gewerkschaftsseite in der Kommission dennoch ein Plus von insgesamt 13,9 Prozent durch-

gesetzt. Das entspricht 1,78 Euro je Arbeitsstunde. Vollzeitbeschäftigte (40 Stunden) mit Mindestlohn haben damit ab Januar 2026 pro Monat brutto rund 190 Euro mehr in der Tasche. Im zweiten Jahr ergibt sich so ein monatliches Plus von brutto 310 Euro im Gegensatz zu heute. Aufs Jahr gerechnet ist das ein Plus von 3700 Euro brutto. Damit erreichen wir den aktuellen 60 Prozent-Medianlohn und legen die Grundlage für einen armutsfesten Mindestlohn. Von der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns profitieren gut Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Jeder Cent mehr Mindestlohn steigert die Kaufkraft um rund 20 Millionen Euro. Über den

Zeitraum von 2 Jahren ergibt sich mit den erzielten Steigerungen ein gesamtwirtschaftliches Lohnplus für die Mindestlohnbeschäftigten von rund 5,7 Milliarden Euro. Es ist davon auszugehen, dass dieses Geld eins zu eins in den Konsum fließt und damit die Konjunktur belebt.“

Die Mindestlohnkommission besteht aus sieben stimmberechtigten Mitgliedern – der Vorsitzenden und je drei Vertreter\*innen der Gewerkschaften und der Arbeitgeber- und zwei nicht stimmberechtigten wissenschaftlichen Mitgliedern. Das Mindestlohn-gesetz sieht vor, dass die Kommission alle zwei Jahre über Anpassungen des Mindestlohns entscheidet. Dabei orientiert sie sich am Vergleichswert von 60 Prozent des mittleren Einkommens von Vollzeitbeschäftigten.



IG Metall / Kretschmann

An der Entschlossenheit seiner „Gelben Engel“ kommt der ADAC nicht mehr vorbei.

## „Gelbe Engel“ wollen endlich einen Tarifvertrag

In zahlreichen Regionen haben die Pannenhelfer des ADAC in den zurückliegenden Monaten mit zwei Warnstreikwellen Druck für einen Tarifvertrag gemacht – zum ersten Mal überhaupt. Sie fordern eine faire tarifliche Bezahlung für alle.

Bereits im vergangenen November hat die Tarifkommission der IG Metall beim ADAC ihre Forderungen übergeben. Doch der ADAC weigert sich, mit der IG Metall zu verhandeln. Aktuell erhalten „Gelbe Engel“, die nach 2004 eingestellt wurden, rund 15 Prozent oder bis zu 700 Euro weniger Geld im Monat als die Älteren, die noch an den Kfz-Tarif angebunden sind.

„Damals 2004 warst du froh, wenn du eine Arbeit hattest. Und wir hatten nur wenige IG Metall-Mitglieder“, erinnert sich Hans-Werner Rietig, der Pannenhelfer, Betriebsrat in der ADAC-Region West und Mitglied der Tarifkommission ist. „Die Lage änderte sich, als der Arbeitgeber 2018 verlangte, dass wir

eine Woche im Monat jederzeit auf Abruf bereitstehen sollen. Da haben alle gemerkt, was Tarifverträge bringen – und immer mehr traten in die IG Metall ein“, sagt Rietig. Carsten Kretschmann, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Köln-Leverkusen und Unternehmensbetreuer für den ADAC, erklärte: „Die Beschäftigten treten verstärkt für ihre Rechte ein. Die Warnstreiks sind ein deutliches Zeichen dafür, dass sie nicht länger gewillt sind, die

Weigerung des Arbeitgebers zur Aufnahme von Tarifverhandlungen zu akzeptieren. Sie wollen ihre Arbeitsbedingungen endlich in Form von Tarifverhandlungen festlegen und mitgestalten.“

Man fordere die Unternehmensführung auf, mit ihnen an den Verhandlungstisch zu kommen und die Forderungen der IG Metall-Tarifkommission und der Mitglieder ernsthaft zu prüfen, so Kretschmann. *IG Metall*



iStock / Cameris

# Frauen in der Selbstverwaltung

Auch wenn die Zahlen in den vergangenen Jahren gestiegen sind, sind Frauen im Handwerk auch im Jahr 2025 noch immer deutlich unterrepräsentiert. Dem Statistischen Bundesamt zufolge sind nur rund 10 Prozent der Erwerbstätigen in Handwerksberufen weiblich. Zwar liegt der Frauenanteil unter den Auszubildenden im Handwerk mit rund 17 Prozent etwas höher, er ist aber trotzdem viel zu gering. Will man zudem wissen, wie viele der Kolleginnen auch ehrenamtlich in der Selbstverwaltung des Handwerks tätig sind, lassen sich keine Zahlen finden. Aber auch hier sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Zwei Kolleginnen erzählen, was sich dringend ändern muss.

## 3 Fragen an ... Wiebke Poß und Anna-Katharina Gebhardt!

„Es braucht flexiblere Strukturen, mehr weibliche Vorbilder und eine Kultur, die Vielfalt im Ehrenamt als Bereicherung begreift.“



**Wiebke Poß**, Fleischermeisterin, seit 2019 Stellvertreterin und seit 2024 Ordentliches Mitglied der Vollversammlung der HWK Kassel und Mitglied im Berufsbildungsausschuss

### Stößt du als Frau auf Schwierigkeiten?

**Wiebke Poß:** Ja, es gibt einen Mangel an weiblichen Vorbildern, die Gremien sind meist männerdominiert. Die Mentalität einer „Altherrenrunde“ erschwert den Zugang: Frauen werden meist nicht ernstgenommen, unsere Beiträge werden häufiger hinterfragt oder übergangen. Ich habe daher oft das Gefühl, mich mehr als meine männlichen Kollegen beweisen zu müssen, sachlich wie persönlich. Außerdem kollidieren viele Treffen von den Uhrzeiten her mit familiären Verpflichtungen.

**Anna-Katharina Gebhardt:** Sätze wie „Ich bin ein Mann und arbeite jahrelang schon ehrenamtlich in der Handwerkskammer“ oder die Denkweise „Warum sollte ich dir mein kostbares Wissen daraus mitteilen?“ gehen mir völlig gegen den Strich! In vielen Bereichen unserer Gesellschaft wird das Prinzip „Wissen ist Macht“ von vielen Männern leider immer noch gegenüber Frauen durchgesetzt. Einige Männer wollen intelligente Frauen leider nicht an die Macht lassen, auch wenn sie sich auf die Erfüllung der Frauenquote berufen. Doch wir können definitiv mehr als nur eine Quote erfüllen, und das muss man auch überall sehen und lesen.

### Was muss verändert werden, damit es Frauen leichter fällt, sich ehrenamtlich in die Selbstverwaltung des Handwerks einzubringen?

**Wiebke Poß:** Frauen im Ehrenamt der Handwerkskammern leisten viel und das oft unter erschwerten Bedingungen. Um diese Hürden abzubauen, braucht es flexiblere Strukturen, mehr Vorbilder und eine Kultur, die Vielfalt im Ehrenamt als Bereicherung begreift. Beiträge von uns sollten aktiv mit eingebunden und gefördert werden. Erfahrene Ehrenamtlerinnen sollten neue Kolleginnen begleiten und ihnen tatkräftig zur Seite stehen. Schließlich sollten Erfolgsgeschichten sichtbar gemacht werden, zum Beispiel in der Kammerzeitung oder auf Veranstaltungen.

**Anna-Katharina Gebhardt:** Leider sind Termine abends unter der Woche oder an Wochenenden schwer mit kleinen Kindern zu vereinbaren – erst recht, wenn man alleinerziehende Mutter ist. Deshalb befürworte ich Hybrid-Sitzungen, die einem trotz Kinder oder anderer Verpflichtungen ermöglichen, an solchen Sitzungen teilzunehmen.

## Warum engagierst du dich ehrenamtlich in der Selbstverwaltung des Handwerks?

**Wiebke Poß:** Ich engagiere mich aus dem Wunsch heraus, Veränderungen anzustoßen, anderen einen Weg zu ebnet und ein modernes, vielfältiges Bild des Handwerks zu prägen.

**Anna-Katharina Gebhardt:** Zum einen engagiere ich mich, weil mir der Austausch mit Betriebsräten aus anderen Kfz-Betrieben sehr viel hilft und meine Möglichkeiten in meinem Betrieb erweitert. Zum anderen liebe ich es, wenn ich mich für ein Ehrenamt begeistere und damit

andere Menschen, vor allem Frauen, motiviere, alte Sichtweisen und Strukturen aufzubrechen. Wir Frauen gehören nicht hinter den Herd, sondern wir wollen uns mit guten Ideen aktiv in die Kammerarbeit einbringen und dieses Engagement mit unserer Familie vereinbaren.

„Ich liebe es, wenn ich Frauen motivieren kann, alte Sichtweisen und Strukturen aufzubrechen.“



**Anna-Katharina Gebhardt,** Bürokauffrau, seit 2024 in der HWK Kassel Stellvertreterin in der Vollversammlung

## Neue Bedingungen, alte Herausforderungen

Anfang Mai trafen sich Aktive aus der demokratischen Selbstverwaltung des Handwerks auf Einladung des DGB unter dem Titel „Gemeinsam stark für Arbeitnehmerinteressen im Handwerk“ zu einer Tagung im Haus Ohrbeck in Georgsmarienhütte.

Die Teilnehmer\*innen diskutierten, wie sich der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung auf das Handwerk auswirkt. Aber nicht nur das: auch die Themen Stärkung der demokratischen Selbstverwaltung, Fachkräftegewinnung und Qualifizierung

sowie Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Handwerk standen im Mittelpunkt der Gespräche. Außerdem wurde besprochen, wie neue ehrenamtlich engagierte Menschen gewonnen werden können. Die Qualifizierungen und Rahmenbedingungen, die es für ein erfolgreiches Engagement im Handwerk braucht, kamen hier ebenfalls zur Sprache.

Wie wichtig diese Fragen sind, zeigte sich besonders stark im Zusammenhang mit dem laufenden Generationswechsel in den Betrieben und in den Strukturen der Selbstverwaltung. Mit effektiver Vernetzung, funktionierenden Kommunikationsstrukturen und guter Kommunikation sollen diese Herausforderungen gemeistert werden. Nicht zuletzt hat die angenehme Atmosphäre im Haus Ohrbeck dazu beigetragen, dass das zweitägige Vernetzungstreffen ein voller Erfolg war.



**Im neugebauten Hans-Böckler-Haus nahe des Berliner Wittenbergplatzes sitzt der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg.**

# Wandel im Backgewerbe

**In Kürze wird die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ihre Branchenanalyse „Bäckerei-Monitor“ veröffentlichen. Wir geben vorab einen Einblick in die Studie.**

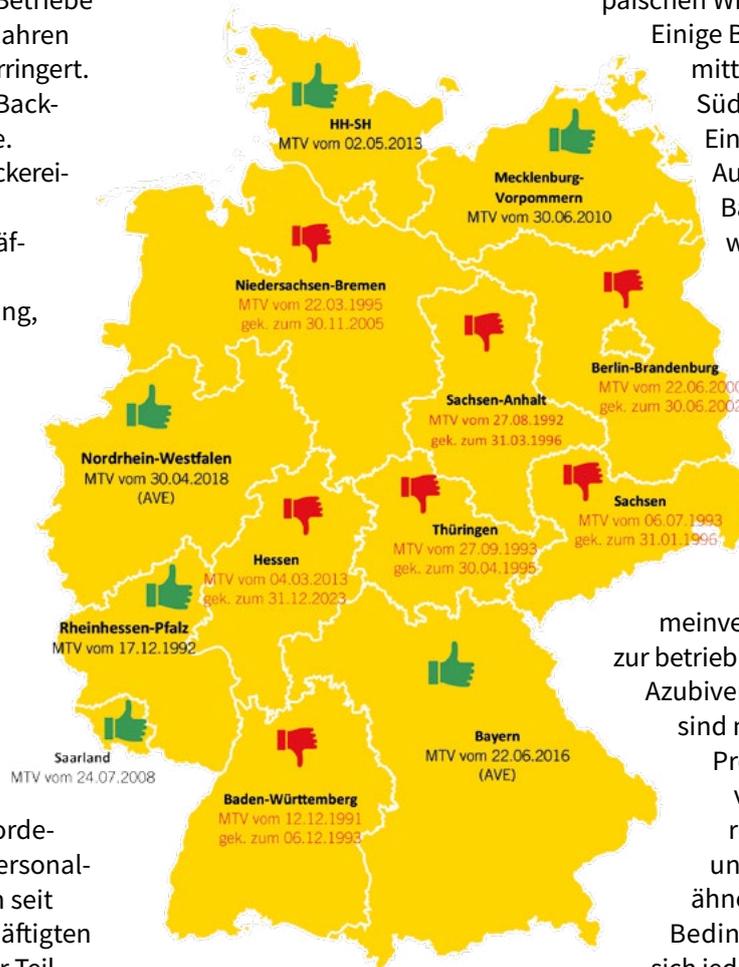
Der Strukturwandel im Backgewerbe mit seinen insgesamt 282.000 Beschäftigten betrifft besonders das Bäckerhandwerk. Zwar ist der Branchenumsatz 2023 auf 22 Milliarden Euro gestiegen, die Zahl der Betriebe hat sich in den letzten zehn Jahren jedoch um über 30 Prozent verringert. 60 Prozent aller Betriebe im Backgewerbe sind Kleinstbetriebe.

Dies und mehr zeigt der „Bäckerei-Monitor“, eine umfassende Branchenanalyse und Beschäftigtenbefragung – gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, durchgeführt von der Unternehmensberatung wmp consult in Kooperation mit der NGG. Neben einer Literatur- und Statistikanalyse sowie 27 Interviews mit Branchenvertreter\*innen beteiligten sich zwischen Oktober 2024 und Februar 2025 knapp 1.400 Beschäftigte der Brotindustrie und des Bäckerhandwerks an einer bundesweiten Onlinebefragung.

Eine der zentralen Herausforderungen der Branche ist der Personal- und Fachkräftemangel. Allein seit 2014 sank die Zahl der Beschäftigten um rund 23.000, der Anteil der Teilzeitkräfte stieg von 30 auf 39 Prozent. Seit 2022 gibt es zwar eine leichte Stabilisierung, entstanden sind allerdings vor allem Minijobs. Die Fluktuation ist nach wie vor hoch, sie lag 2023 bei 29 Prozent. 50.833 Beschäftigte besitzen einen ausländischen Pass, seit 2014 eine Steigerung um 87 Prozent. Das unterstreicht die Bedeutung von Migration für die Existenzsicherung der Branche.

Die Arbeitsintensität und die körperlichen Anforderungen werden von

den Befragten als hoch eingeschätzt. 86 Prozent erleben oft beziehungsweise sehr häufig Zeitdruck und Stress. Ebenso viele berichten, dass oft oder sehr häufig ausreichend Personal fehlt. Über die Hälfte (53 Prozent) leistet oft oder sehr häufig Überstunden, fast 60 Prozent wünschen sich eine kürzere Arbeitszeit. Bei Bäcker\*innen, Konditor\*innen und Verkaufspersonal in den Filialen ist dieser Wunsch besonders stark ausgeprägt.



## Manteltarifverträge im Bäckerhandwerk (Stand: 20. März 2024)

Zwar wurden vielfach ergonomische Verbesserungen vorgenommen, doch aus Sicht der Beschäftigten braucht es mehr, zum Beispiel besser planbare Schichten im Verkauf oder verkürzte Öffnungszeiten von Filialen.

Positiv ist: Einige Betriebe der Brotindustrie setzen auf 6/3-Schichtsysteme und ermöglichen Teilzeit in der Schichtarbeit und zusätzliche

freie Tage für ältere Beschäftigte. Und einige Handwerksbäckereien finden Wege, die Produktionen stärker von der Nacht in den Tag zu verlagern.

Die Zahl der Auszubildenden hat sich seit 2014 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit auf 8.500 im Jahr 2024 fast halbiert, der Anteil der Migrant\*innen unter den Auszubildenden liegt inzwischen bei fast einem Viertel – neun von zehn stammen dabei aus Drittstaaten, also aus Ländern, die nicht zum Europäischen Wirtschaftsraum gehören.

Einige Betriebe rekrutieren mittlerweile verstärkt in Südostasien und Nordafrika. Ein Lichtblick: Die Zahl der Auszubildenden speziell im Bäckerhandwerk ist 2024 wieder angestiegen.

Tariflich ist das Backgewerbe zersplittert und die Grenzen zwischen Handwerk und Industrie verwässern zunehmend. Neben Flächentarifverträgen existieren Firmentarifverträge und bundesweit allgemeinverbindliche Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge und Azubivergütung, viele Betriebe sind nicht tarifgebunden. Die Produktionsstrukturen von großen Filialbäckereien im Handwerk und industriellen Bäckern ähneln sich, die tariflichen Bedingungen unterscheiden sich jedoch in der Regel erheblich. Gewerkschaftsvertreter\*innen fordern deshalb ein dreigliedriges, bundesweit einheitliches Tarifsystem: für die Industrie, handwerkliche Großfilialisten und das Handwerk. Erste Gespräche zur Weiterentwicklung der Tariflandschaft laufen – wichtig wäre, zunächst einmal Manteltarifverträge bundesweit einheitlich zu regeln. In 7 von 13 Tarifgebieten sind aktuell die Manteltarifverträge ausgelaufen (siehe Grafik). NGG

# Was bringt der Koalitionsvertrag fürs Handwerk?

**Nach dem vorzeitigen Ende der Ampelkoalition ist aus der Bundestagswahl im Februar eine neue Regierungskoalition aus CDU, CSU und SPD hervorgegangen. Die Koalitionsparteien haben Anfang Mai ihren Koalitionsvertrag mit dem Titel „Verantwortung für Deutschland“ vorgestellt. Dieser hält auch für die Menschen im Handwerk viele Änderungen bereit. Doch wie sind diese zu bewerten? Auf den folgenden Seiten nehmen wir das Papier anhand einiger ausgewählter Stichwörter unter die Lupe.**

## **Sozialpartnerschaft** (Seite: 2, Zeile: 33ff)

„Wir erneuern das Versprechen der Sozialen Marktwirtschaft – Chancen und ‚Wohlstand für alle‘. [...] Grundlage unseres wirtschaftlichen Erfolgs ist eine starke Sozialpartnerschaft. Damit Arbeitsplätze sicher sind, soll Deutschland ein starkes Industrieland bleiben. Wir stärken Mittelstand und Handwerk den Rücken.“

 Das klare Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft ist positiv zu bewerten. Die Zusammenarbeit der Sozialpartner, die im Grundgesetz im Artikel 9, Absatz 3 gefasst ist („Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit“), ist ein Grundpfeiler unserer demokratischen Ordnung.

## **Bürokratieabbau** (Seite: 11, Zeile: 329f.)

„Wir wollen den Mittelstand und das Handwerk mit flexibleren gesetzlichen Rahmenbedingungen, einfacheren Vergabeverfahren und schnelleren Genehmigungsprozessen unterstützen.“

(Seite: 11, Zeile: 336ff)

„Wir bauen Bürokratie und Dokumentationspflichten ab, [...] Wir werden ein sofortiges Moratorium von mindestens zwei Jahren für alle neuen rechtlichen Statistikpflichten erlassen. In diesem Zeitraum müssen alle Statistikpflichten auf den Prüfstand gestellt werden.“

 Schnellere Verfahren und Prozesse sind zu begrüßen.

 Nachweispflichten, die Beschäftigung und Arbeitsschutz betreffen, sind im Arbeitnehmerinteresse und müssen auch in schnelleren und einfacheren Prozessen erhalten bleiben.

## **KMU-Schwelle** (Seite: 11, Zeile: 332-334)

„Auf Grundlage der Erfahrungen mit der Wirtschaftsförderung in den östlichen Bundesländern wollen wir auf europäischer Ebene eine Anhebung der KMU-Schwelle in Europa erreichen.“

 An der Definition, welche Unternehmen als Kleinunternehmen bzw. als kleine oder mittlere Unternehmen eingestuft werden, orientiert sich, welche Ausnahmen für Handwerksunternehmen auch bei Arbeits- und Arbeitsschutz-Standards und damit in Zusammenhang ste-

henden Berichtspflichten gelten – das macht eine weitere Anhebung der Schwelle hochproblematisch.

## **Schriftformerfordernis** (Seite: 11, Zeile: 339f.)

„Den Abbau von Schriftformerfordernissen, insbesondere im Arbeitsrecht (zum Beispiel bei Befristungen), werden wir umsetzen.“

 Schriftformerfordernisse im Arbeitsrecht dienen im Streitfall dem gerichtsfesten Nachweis von Vereinbarungen. Sie sind daher im Arbeitnehmerinteresse. Gerade bei Befristungen schafft die Schriftform Vereinfachung und Rechtssicherheit.

## **ÜBS/ÜLU** (Seite: 11, Zeile: 349f.)

„Wir wollen den Investitionsstau in den Bildungsstätten mit einer verlässlichen Förderung lösen.“

 Die Überbetrieblichen Bildungsstätten (ÜBS) sind im Handwerk ein wichtiger dritter Lernort, der es insbesondere hochspezialisierten Betrieben ermöglicht, ihre Azubis in der vollen Breite eines Berufes auszubilden. Zwar werden die Mittel für die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) nicht erhöht, die Qualität der Ausbildung wird durch die Investition in die Bildungsstätten jedoch verbessert.

## **Selbstverwaltung/Ehrenamt** (Seite: 12, Zeile: 354f.)

„Die Selbstverwaltung der Freien Berufe und die berufsständischen Versorgungswerke werden wir stärken.“

 Auch die demokratische Selbstverwaltung des Handwerks bedarf der Stärkung. Vor allem braucht es eine passgenaue Qualifizierung der Ehrenamtlichen und für Arbeitnehmervertreter\*innen tragfähige Freistellungs-, Entschädigungs- und Kündigungsschutzregelungen.

## **Statusfeststellungsverfahren** (Seite: 12, 355f.)

„Wir werden durch eine wirksame Reform des Statusfeststellungsverfahrens die Rechtssicherheit für Selbstständige und ihre Auftraggeber schaffen.“

 Dass das Statusfeststellungsverfahren rechtssicherer gestaltet werden soll, liegt im Arbeitnehmerinteresse.

## **Renteneintrittsalter, Aktivrente** (Seite: 20, 609ff)

„Ein abschlagsfreier Renteneintritt nach 45 Beitragsjahren wird auch künftig möglich bleiben. [...] Statt einer weiteren Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wollen wir mehr Flexibilität beim Übergang vom Beruf in die Rente. Dabei setzen wir auf Freiwilligkeit. Arbeiten im Alter machen wir mit einer Aktivrente attraktiv. Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht und freiwillig weiterarbeitet, bekommt sein Gehalt bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei.“

👍 Es ist gut, dass der zwei Jahre frühere abschlagsfreie Rentenzugang bei 45 Beitragsjahren erhalten bleibt. Ebenfalls begrüßenswert ist, dass das stabile Renten-niveau wie auch die Mütterrente III voll aus zusätzlichen Steuermitteln finanziert werden sollen.

👎 Kritisch an der Aktivrente ist, dass gleichhohe Einkommen unterschiedlich besteuert werden, weil es den Prinzipien der steuerlichen Gleichbehandlung und der Besteuerung nach steuerlicher Leistungsfähigkeit widerspricht. Würde diese Regelung Sozialversicherungsfreiheit nach sich ziehen, entstünden große Beitragsausfälle und damit potenziell Erhöhungen der Beitrags-sätze.

### Altersvorsorgepflicht für Selbstständige

(Seite: 20, Zeile: 632-634)

„Wir werden alle neuen Selbstständigen, die keinem obli-gatorischen Alterssicherungssystem zugeordnet sind, gründerfreundlich in die gesetzliche Rentenversicherung einbeziehen.“

👍 Positiv ist, dass Selbstständige in die Rente einbezogen werden,

👎 schwierig ist jedoch das Opt-out in eine private Absicherung und die Einschränkung, dass nur neue Selbstständige einbezogen werden. Aufgrund dieser Einschränkung dauert es viel länger, bis alle Selbstständigen abgesichert sind; außerdem gibt es dadurch eine Wettbewerbsverzerrung zwischen alten und neuen Selbstständigen.

### Strukturreform, Beitragsstabilität

(Seite: 105, Zeile: 3355ff)

„Wir wollen die Beiträge zur gesetzlichen Krankenver-sicherung auch langfristig stabilisieren und zugleich eine hohe Qualität und ein hohes Niveau der Leistungen sichern. [...] Für diese Aufgabe werden wir eine Kom-mission unter Beteiligung von Expertinnen und Experten und Sozialpartnern einrichten. Wir wollen, dass die Kommission die gesundheitspolitischen Vorhaben dieses Koalitionsvertrags in der Gesamtwirkung betrachtet und bis zum Frühjahr 2027 Ableitungen trifft und konkre-te weitere Maßnahmen vorschlägt.“

👍 Zu begrüßen ist das Bekenntnis zu stabilen Beiträgen bei gleichzeitig hoher Qualität und hohem Niveau der Leistungen.

👎 Die Verlagerung der Diskussion in eine Kommission ist kritisch zu sehen, denn die Vorschläge sind seit Langem bekannt (steuerliche Finanzierung gesamtgesell-schaftlicher Leistungen).

### Bundestariftreuegesetz (BTTG) (Seite: 18, Zeile: 552ff)

„Unser Ziel ist eine höhere Tarifbindung. Tariflöhne müssen wieder die Regel werden und dürfen nicht die Aus-nahme bleiben. Deswegen werden wir ein Bundestarif-treuegesetz auf den Weg bringen. Das Bundestarif-

treuegesetz gilt für Vergaben auf Bundesebene ab 50.000 Euro und für Start-ups mit innovativen Leistungen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung ab 100.000 Euro. Bürokratie, Nachweispflichten und Kontrol-len werden wir auf ein absolutes Minimum begrenzen.“

👍 Positiv ist das Bekenntnis zur Stärkung der Tarifbin-dung und dass Tariflöhne wieder die Regel werden sollen. Das BTTG könnte zu höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen für Millionen Beschäftigte beitragen.

👎 Problematisch ist, dass die Schwellenwerte für das Gesetz viel zu hoch angelegt sind. Die starke Begren-zung von Nachweispflichten und Kontrollen ist hoch-problematisch.

### Praxischecks (Seite: 58, Zeile: 1867ff)

„Gute Gesetzgebung ist gründlich, integrativ und trans-parent. [...] Bereits in der Frühphase von Gesetzgebungs-verfahren werden wir Praxischecks durchführen und Betroffene sowie Vollzugsexperten und -expertinnen aus Bund, Ländern und Kommunen mit angemessenen Fristen [...] beteiligen.“

👍 Der Anspruch an Transparenz, Anwendungsorien-tierung und Verständlichkeit ist positiv zu bewerten. Die Möglichkeiten für Sozialpartner und betroffene Organisationen – insbesondere die öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die einen Auftrag zur Interessenvertre-tung haben – bei Gesetzgebungsverfahren angehört zu werden, erfüllen genau die Funktion eines Praxischecks.

### Arbeitszeit (Seite: 18, Zeile: 557ff)

„Beschäftigte und Unternehmen wünschen sich mehr Flexibilität. Deshalb wollen wir im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer



wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchst Arbeitszeit schaffen – auch und gerade im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zur konkreten Ausgestaltung werden wir einen Dialog mit den Sozialpartnern durchführen.“

**Die Abschaffung einer täglichen Höchst Arbeitszeit und damit des 8-Stunden-Tages vergrößert das Unfallrisiko. Im Handwerk arbeiten bereits heute 20 Prozent der Beschäftigten mehr als 48 Stunden pro Woche – also mehr als 8 Stunden täglich. Gleichzeitig bietet das Arbeitszeitgesetz bereits heute weitreichende Flexibilisierungsmöglichkeiten und legt diese in die Hände der Tarifvertragsparteien.**

### **Sonntagsarbeit im Bäckereihandwerk**

(Seite: 18, Zeile: 564ff)

„Den Ausnahmekatalog nach § 10 Arbeitszeitgesetz für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung werden wir um das Bäckereihandwerk erweitern. Dabei werden wir die hohen Standards im Arbeitsschutz wahren und die geltenden Ruhezeitregelungen beibehalten. Kein Beschäftigter darf gegen seinen Willen zu höherer Arbeitszeit gezwungen werden.“

**Ausnahmeregelungen für das Bäckereihandwerk müssen an tarifvertragliche Regelungen geknüpft werden, nicht zuletzt, um die Attraktivität des Bäckereihandwerks für Fachkräfte nicht weiter zu senken.**

### **Schwarzarbeit** (Seite: 17, Zeile: 526ff)

„Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit wollen wir weiter stärken und so härter gegen diejenigen vorgehen, die illegale Beschäftigung betreiben oder schwarzarbeiten. Mit einer besseren digitalen Vernetzung wollen wir

Kontrollen möglichst bürokratiearm und effektiv gestalten. Das Friseurgewerbe ist in den Katalog der Branchen im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aufzunehmen.“

**Die Stärkung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist genauso zu begrüßen wie die Aufnahme des Friseurgewerbes in den Katalog der schwarzarbeitsgefährdeten Branchen.**

### **Berufsorientierung, Jugendberufsagenturen**

(Seite: 73, Zeile: 2361ff)

„Das Berufsorientierungsprogramm bauen wir aus, verzahnen es mit bestehenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, von Ländern und Sozialpartnern und bauen Parallelstrukturen ab. [...] Mit den Ländern verankern wir Berufswahlkompetenz in den Schulen und stärken frühe Berufswegeplanung mit Jugendberufsagenturen und Berufsschulen. Für junge Menschen ohne berufliche Perspektive prüfen wir eine Pflicht, sich bei der Berufsberatung zu melden, und schaffen die gesetzlichen Grundlagen zur systematischen und datenschutzkonformen Datennutzung durch die Jugendberufsagenturen.“

**Die Verankerung der Berufswahlkompetenz und daran anknüpfende Maßnahmen sind zu begrüßen. Wichtig ist eine Verzahnung verschiedener Ansätze.**

### **Freiwilliges Handwerksjahr** (Seite: 104, Zeile: 3328-3330)

„Wir wollen einen Freiwilligendienst Bevölkerungsschutz implementieren, in den wir Modellprojekte des freiwilligen Handwerksjahres gemeinsam mit den Handwerkskammern integrieren.“

**Dies steht im Widerspruch zu den Zielen der neuen Bundesregierung, in dieser Phase keine Jugendlichen zu verlieren, Übergänge zu stärken, das bestehende Programm besser zu verzahnen und Parallelstrukturen abzubauen.**

### **Fachkräftezuwanderung** (Seite: 14, Zeile: 415ff)

„Ergänzend braucht Deutschland qualifizierte Einwanderung. Die Demografie, gerade in den neuen Bundesländern, stellt den Arbeitsmarkt vor besonders große Herausforderungen. Gemeinsam mit den Ländern, Kommunen und den Sozialpartnern werden wir sachgerechte Instrumente zur Unterstützung schaffen.“

**Positiv hervorzuheben ist das Bekenntnis zur Einwanderung. Allerdings setzt der Koalitionsvertrag an anderen Stellen völlig falsche Signale, die einer Willkommenskultur widersprechen und Deutschland als Einwanderungsland unattraktiv machen. Zudem muss gewährleistet sein, dass es sich um eine faire Einwanderung in Gute Arbeit handelt und dabei die Hebung inländischer Fachkräftepotenziale – etwa von Frauen, Menschen mit Behinderung, älteren Menschen sowie Personen mit Migrationshintergrund – nicht aus dem Fokus gerät.**



StockSnap / Pixabay

### **Westbalkan-Regelung** (Seite: 93, Zeile: 2984f.)

„Reguläre Migration nach Deutschland im Rahmen der sogenannten Westbalkan-Regelung werden wir auf 25.000 Personen pro Jahr begrenzen.“



Da das Kontingent der Westbalkan-Regelung von 50.000 Personen jährlich nicht ausgeschöpft wird, wird die Absenkung der Quote konsequenzlos bleiben. Viele Aufenthaltstitel mit unterschiedlichen Voraussetzungen zu haben, ist dem erklärten Ziel der Koalition, die Einwanderung qualifizierter Fachkräfte zu fördern, wenig zuträglich. Darüber hinaus sollte die Umsetzung von Arbeitnehmerrechten stärker kontrolliert werden.

Das Wissen über Rechtsbrüche von Arbeitnehmerrechten der verschiedenen Akteure muss besser gebündelt werden – Ziel muss es sein, zu prüfen, inwieweit Aufenthaltsregelungen wie die Westbalkan-Regelung zu ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen beitragen und wie dem begegnet werden kann.

### **Aufstiegs-BAföG** (Seite: 74, Zeile 2390f)

„Mit einer Reform wollen wir das Aufstiegs-BAföG attraktiver und unbürokratischer machen. Wir werden in die Gebührenfreiheit der Aufstiegsfortbildung einsteigen [...]“



Die Reform ist zu begrüßen,



aber der Einstieg in die Gebührenfreiheit ist noch zu wenig, um Attraktivität und Gleichwertigkeit zu fördern.

### **Junge Menschen ohne Berufsabschluss, Teilqualifizierung** (Seite: 74, Zeile: 2395ff)

„Wir stärken modulare, abschlussorientierte Weiterbildungen. Die große Zahl an Personen über 25 Jahre ohne Berufsabschluss wollen wir durch abschlussorientierte Teilqualifikationen nachhaltig in den Arbeitsmarkt integrieren. Wir unterstützen die Sozialpartner bei der untergesetzlichen Definition von Standards und Prozessabläufen zur Entwicklung von Teilqualifikationen im Rahmen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung.“



Es ist positiv, dass die wachsende Gruppe der Menschen ohne Abschluss in den Blick genommen wird. Die Stärkung der abschlussorientierten Weiterbildung, unter anderem durch von den Sozialpartnern entwickelte Standards, ist im Sinne der Arbeitnehmer\*innen.

### **Validierung** (Seite: 74, Zeile: 2399f.)

„Mit einem Förderprogramm führen wir einen Validierungszuschuss ein.“



Der Validierungszuschuss ist unerlässlich, um die Validierungsverfahren für Arbeitnehmer\*innen ohne Berufsabschluss gangbar zu machen.

### **Azubi-Wohnen** (Seite: 24, Zeile: 766ff)

„Investitionen in den sozialen Wohnungsbau werden schrittweise deutlich erhöht, in diesem Rahmen werden die Mittel für Junges Wohnen verdoppelt und Mittel für barrierefreies, altersgerechtes Wohnen zur Verfügung

gestellt. [...] Um die „WG-Garantie“ für Auszubildende und Studierende zu erreichen, werden wir neben den zusätzlichen Investitionen in Junges Wohnen die Förderbestimmungen für den Belegungsankauf von Wohnraum für Auszubildende und Studierende öffnen. Der Verbraucherschutz zur Durchsetzung von Mieterrechten für junge Menschen wird gestärkt. Damit auch Auszubildende profitieren können, werden Beratungskompetenzen in einer Anlaufstelle für Auszubildenden-Wohnen auf Bundesebene gebündelt.“



Die Verdopplung der Mittel für das Programm „Junges Wohnen“ ist ein wichtiger Schritt. Die Einrichtung einer Anlaufstelle für Azubi-Wohnen auf Bundesebene ist eine entscheidende Maßnahme, um die Schaffung von Wohnraum für Azubis bundesweit voranzubringen.

### **Vergabe** (Seite: 64, Zeile: 2059ff)

„Wir werden uns dafür einsetzen, das Vergaberecht auf nationaler und europäischer Ebene für Lieferungen und Leistungen aller Art für Bund, Länder und Kommunen zu vereinfachen, zu beschleunigen und zu digitalisieren. Für uns gilt der Grundsatz der mittelstandsfreundlichen Vergabe. Wir werden das Vergaberecht auf sein Ziel einer wirtschaftlichen, diskriminierungs- und korruptionsfreien Beschaffung zurückführen. [...] Wir streben für die Schwellenwerte für öffentliche Ausschreibungen im nationalen Recht eine Vereinheitlichung an und wollen sie insbesondere für Direktvergaben und freihändige Vergaben heraufsetzen.“



Die Beschleunigung und Digitalisierung der Verfahren ist konsequent und kann so zu einem reibungslosen Mittelabfluss beitragen.



Mittelstandsfreundliche Vergabe darf nicht dazu führen, dass Kriterien wie Gute Arbeit oder ökologische Kriterien lediglich als „bürokratieaufwendiges Beiwerk“ betrachtet werden. Gleiches gilt für die aktuell anstehende Reform der europäischen Vergaberichtlinien.

### **Wertgrenzen** (Seite: 64, Zeile: 2069ff)

„Auf Bundesebene werden wir die Wertgrenze bei Direktaufträgen für Liefer- und Dienstleistungen auf 50.000 Euro und für Start-ups mit innovativen Leistungen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung auf 100.000 Euro erhöhen. Auch auf europäischer Ebene setzen wir uns für eine maßvolle Erhöhung der Schwellenwerte und für eine getrennte Betrachtung der Planungsleistungen ein.“



Die Anhebung der Wertgrenze für Direktaufträge um das Fünzigfache auf 50.000 Euro steht im Widerspruch zu dem Ziel, für ein wirtschaftliches, diskriminierungs- und korruptionsfreies Vergaberecht sorgen zu wollen.

Der Koalitionsvertrag steht unter der folgenden Adresse zum Download bereit:

<https://www.koalitionsvertrag2025.de/>

# „Es ist schön zu sehen, was man bei Aktionen erreicht“

**Du machst derzeit eine Ausbildung zur Lageristin und vertrittst als Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die Azubis in deinem Betrieb. Wie ist dein Engagement entstanden?**

Ich bin 2018 in die IG Metall eingetreten während meiner ersten Ausbildung als Kfz-Mechanikerin. Unser damaliger Ausbilder hat uns Azubis dazu geraten, weil das eine gute Sache sei. Schließlich hat mich vor rund zweieinhalb Jahren eine Freundin zu einem Treffen des Ortsjugendausschusses der Gewerkschaft mitgenommen. Da kann man entweder als „Javi“ teilnehmen oder wenn man Azubi oder schon ausgelernt ist – in der Regel bis zum 27. Lebensjahr. Ich habe mir das angeschaut und mich dort nach und nach engagiert.

„Dieses Jahr haben wir eine Umfrage gemacht, um herauszufinden, wie sich die Azubis im Betrieb fühlen. Dafür haben wir einen Fragebogen erstellt und diesen an die Azubis geschickt.“

**Im vergangenen November wurdest du zur Vorsitzenden der JAV gewählt. Wie funktioniert so eine Wahl?**

Man lässt sich aufstellen: es gibt Kriterien, wer sich aufstellen lassen und wer wählen darf. Unser Gremium besteht aus drei Leuten. Die mit den drei meisten Stimmen wurden gewählt. In der konstituierenden Sitzung treffen sich dann die Gewähl-

ten mit dem Betriebsratsvorsitzenden, der einem noch einmal erklärt, was auf einen zukommt. Im Anschluss wählt die JAV untereinander, wer Vorsitzender, Stellvertreter und Schriftführer ist. Weil ich gewerkschaftlich aktiv war und auch schon mit „Javis“ aus anderen Betrieben in Kontakt stand, haben mich meine Kollegen als Vorsitzende gewählt.

**Was sind deine Aufgaben?**

Als Vorsitzende muss ich die Sitzungen planen und die Einladungen schreiben. Ich versuche, dass wir uns einmal im Monat treffen, um zu besprechen, was anliegt. Anfang dieses Jahres haben wir zum Beispiel eine Umfrage gemacht, um herauszufinden, wie sich die Azubis im Betrieb fühlen. Dafür haben wir einen Fragebogen erstellt und diesen an die Azubis geschickt. Im Februar haben wir als JAV ein Grundlagenseminar besucht, um uns über unsere Aufgaben, Rechte und Pflichten zu informieren. Zusätzlich nehme ich an den Betriebsrats-sitzungen teil. Derzeit planen wir außerdem eine Jugend- und Auszubildendenversammlung und organisieren ein Azubi-Grillen für die neuen Auszubildenden, die im September im Betrieb anfangen werden.

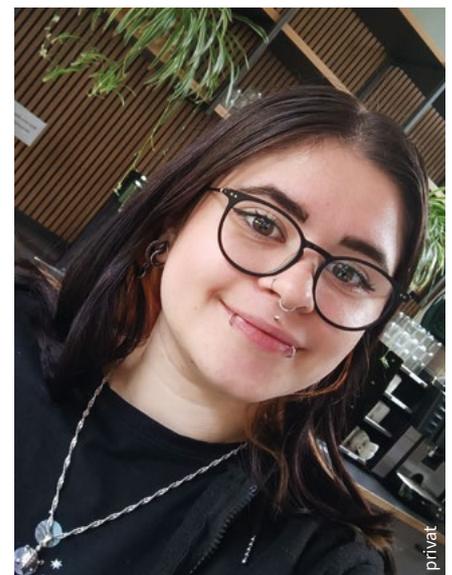
**Welche Vorzüge bringt dein Ehrenamt mit sich?**

Es ist schön, sich beim Austausch mit anderen Menschen Ideen zu holen: Was kann man machen? Wie sind andere Azubis drauf? Was haben die für Wünsche und Bedürfnisse? Kann ich davon etwas für meine Arbeit mitnehmen? Dann die Möglichkeiten, die man dadurch bekommt, indem man in verschiedene Bereiche reinschnuppern kann. Unser Gewerkschaftssekretär hat mich zum Beispiel auch schon einmal mitgenommen in den Handwerksausschuss. Und schließlich

ist es schön zu sehen, was man bei Aktionen erreicht. Wenn man zum Beispiel zu einer Verhandlungsrunde fährt, dort einen Warnstreik macht und die Arbeitgeberseite natürlich nicht so begeistert darüber ist.

**Was braucht es deiner Meinung nach, um das Handwerk attraktiver zu gestalten für junge Menschen?**

Natürlich sollte die Bezahlung stimmen, das ist das A und O. Und dass man sich darum kümmert, dass man den Job mit der Familie und allem anderen unter einen Hut bekommt. Außerdem sollte das Handwerk nicht mehr als eine schmutzige Angelegenheit begriffen werden. Man sollte den Menschen zeigen, dass es Spaß macht: Wenn ich handwerkliche Fähigkeiten habe, dann kann ich zu Hause viel machen, ich kann meinen Freunden und meiner Familie helfen. Das ist ein großes Geschenk, das einem der Job gibt.



**Chiara Knipp**, Auszubildende und Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Autohaus Emil Frey Kassel / Göttingen

# Digitalisierung beginnt mit den Menschen

**Mitte Mai hat die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main in Frankfurt am Main eine abwechslungsreiche Veranstaltung zum Thema Digitalisierung und Künstliche Intelligenz ausgerichtet.**

Die Veranstaltung „ZukunftsHandwerk – Wie KI und Digitalisierung neue Wege eröffnen“ lud Gäste aus Handwerk, Wirtschaft und Politik dazu ein, die Potenziale von digitalen Tools und von künstlicher Intelligenz im Handwerk kennenzulernen und zu diskutieren. Die HWK Frankfurt-Rhein-Main setzte in der

**„Das Handwerk ist ein zentraler Motor unserer Wirtschaft – und die Digitalisierung sein stärkster Beschleuniger“**  
Stefan Sauer, Staatssekretär im Hessischen Ministerium für Digitalisierung und Innovation

Upper East Site in Frankfurt ein Veranstaltungsformat um, das auf Input, Diskussion, Ausprobieren und Netzwerken abzielte. Gastgeberin des Tages war die Präsidentin der HWK, Susanne Haus. Sie begrüßte die Gäste sowie zehn Start-ups, deren Produkte den Alltag im Handwerk erleichtern sollen.

## Epochenbruch durch KI

In seinem Vortrag „KI und der Wandel der Arbeit: Wie bringen wir die digitale Transformation zum Fliegen?“ machte Tobias Kämpf, Professor an der University of Labour Frankfurt, deutlich, dass wir aktuell einen Epochenbruch durch den Einsatz von KI erleben, der vergleichbar

mit der Phase der Industrialisierung sei. Nun gehe es darum, diese Thematik so zu gestalten, dass sie den Menschen und der Arbeit nütze. „Das Empowerment und die Beteiligung der Beschäftigten werden zum wichtigsten Erfolgsfaktor“, sagte Kämpf. Nur wenn Menschen mit echter Arbeitserfahrung und praxistauglichen Ideen für Verbesserungen im Arbeitsalltag einbezogen werden, könne KI Betriebe und Mitarbeiter weiterbringen, so Kämpf.

In der darauffolgenden Podiumsdiskussion, moderiert von Steinmetzmeisterin Kathrin Post-Isenberg, hatten verschiedene Perspektiven Platz. Stefan Sauer, Staatssekretär im Hessischen Ministerium für Digitalisierung und Innovation, lenkte den Blick auf die Bedingungen, die gerade kleine und mittlere Unternehmen in Hessen für ihre digitale Transformation vorfinden: „Das Handwerk ist ein zentraler Motor unserer Wirtschaft – und die Digitalisierung sein stärkster Beschleuniger“. Künstliche Intelligenz und digitale Tools könnten Innovationen vorantreiben, Betriebe entlasten und den Alltag im Handwerk revolutionieren, sagte Sauer. Das Land Hessen unterstütze Projekte von kleinen und mittleren Unternehmen auf vielfältige Weise, unter anderem durch das Förderprogramm „Distr@!“, das „KI-Innovationslabor“ oder das „AI Quality & Testing Hub“, so Sauer. Silvia Grigun, Leiterin des Handwerkssekretariats des DGB, betonte, dass die Digitalisierung den Menschen unterstützen und nicht überwachen solle. Wichtig sei es, die Menschen und auch ihre Ängste im Hinblick auf neue Instrumente ernst zu nehmen. Tobias Kaufmann vom Zukunftszentrum für menschenzentrierte KI in der Produktionsarbeit (ZUKIPRO) sah die Schulung der Mitarbeiter, auch im Umgang mit Daten, als wichtigen Punkt an.

## Betriebsberatung nutzen

Adrian Burghardt, zuständig für die Betriebsberatung bei der HWK Frankfurt-Rhein-Main, prognostizierte, dass in fünf Jahren jeder Handwerksbetrieb KI direkt oder indirekt nutzen werde, und wies auf die kostenlose Beratung der HWK bei Fragen zur Digitalisierung hin. Einblicke in einen Handwerksbetrieb, der sich in Sachen Digitalisierung auf den Weg gemacht hat, gab Cornelia Günther von der Schmidt Sanitär und Heizung GmbH aus Offenbach am Main: Sie nutzt ChatGPT zum Beispiel für die Erstellung von Angeboten und setzt einen KI-Bot bei der Kundenkommunikation ein. Auf ihrer Wunschliste steht noch ein weiteres Tool, welches ihr bei der Terminorganisation helfen würde, wenn morgens ein Kollege aus Krankheitsgründen absagt und der durchgeplante Tag durcheinandergerät.

An Mitmachstationen konnten die Gäste aus dem Handwerk die Produkte der zehn eingeladenen Start-ups kennenlernen und auch testen – vom Exoskelett bis hin zur digitalen Büro-Assistenz.

*Der Text ist unter demselben Titel in unbearbeiteter Fassung zuerst in der Deutschen Handwerks Zeitung 11/2025, HWK Frankfurt-Rhein-Main, Seite 7 erschienen.*



**Die Gäste diskutierten über KI im Handwerk.**

# Mit Warnstreiks zum Tarifabschluss

Der Tarifkonflikt zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und dem Landesinnungsverband für das Bäckerhandwerk in Bayern konnte Mitte Juni nach der zweiten Verhandlungsrunde beendet werden. Der Tarifabschluss für die rund 50.000 Beschäftigten im bayerischen Bäckerhandwerk sieht vor, dass Vollzeitbeschäftigte in allen Tarifgruppen ab 1. Juli 2025 ein monatliches Lohnplus von 100 Euro erhalten. Bei Teilzeitkräften erhöhen sich die Löhne und Gehälter anteilmäßig. Ab 1. Juli 2026 gibt es eine weitere Tariferhöhung um 2,5 Prozent. Der neue Tarifvertrag läuft bis zum 30. April 2027. Kurt Haberl, stellvertretender Landesbezirksvorsitzender und Verhandlungsführer der NGG, sagte: „Mit dem Ergebnis haben wir spürbare Lohn- und Gehaltssteigerungen vereinbaren können, die über der aktuellen Inflationsrate liegen. Die

Tariferhöhung von 100 Euro beinhaltet zudem eine soziale Komponente für die unteren Lohn- und Gehaltsgruppen. Bei Fachkräften mit Berufsabschluss in der Produktion ergibt sich eine Gesamtsteigerung von 5,8 Prozent und im Verkauf 6,2 Prozent. In der untersten Tarifgruppe steigt der Stundenlohn ab 1. Juli 2025 auf 15,02 Euro und liegt damit jetzt schon über der gesetzlichen Mindestlohngrenze für 2027. Im kommenden Jahr liegt

die unterste Tarifgruppe dann bei 15,40 Euro.“

Der zweiten Tarifverhandlung waren Warnstreiks in mehreren Großbäckereien in Bayern vorausgegangen, zum Beispiel bei Edna International in Zusmarshausen, bei GBB TK GmbH & Co. KG (Gramss) in Bamberg, bei der Landbäckerei Ihle in Friedberg bei Augsburg und bei der Backstube Wünsche in Gaimersheim. Die Warnstreiks haben jeweils mindestens eine volle Arbeitsschicht gedauert. NGG

**Vollzeitbeschäftigte erhalten ab 1. Juli 2025 ein monatliches Lohnplus von 100 Euro, bei Teilzeitkräften erhöhen sich die Löhne und Gehälter anteilmäßig. Ab 1. Juli 2026 gibt es eine weitere Tariferhöhung um 2,5 Prozent.**

# Attraktivere Ausbildung in der Bauwirtschaft

Die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft – die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), der Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB) sowie der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) – haben Mitte Juni einen Tarifabschluss erzielt. Kernpunkt ist die finanzielle Unterstützung für die Überbetriebliche Ausbildung deutlich auszuweiten: die Kostenerstattungssätze erhöhen sich um rund 13 Prozent.

ZDB und HDB betonten, dass Investitionen in die Ausbildung auch Investitionen in die Zukunft der Unternehmen der Baubranche sind. Auch müsse der Fachkräftenachwuchs auf die technologischen Anforderungen der Branche vorbereitet

werden und die Attraktivität der Ausbildung zur Nachwuchsgewinnung gesteigert werden.

Robert Feiger, Bundesvorsitzender der IG BAU, sagte dazu: „Die Bauwirtschaft ist auf gut ausgebildete Fachkräfte in großer Zahl angewiesen. Mit dieser Tarifvereinbarung setzen wir ein klares Zeichen für die Attraktivität der Ausbildung und den sozialen Zusammenhalt in der Bauwirtschaft.“

Die Finanzierung der Überbetrieblichen Ausbildung erfolgt maßgeblich über eine tarifvertraglich geregelte Ausbildungsumlage der Baubetriebe, von den Sozialkassen der Bauwirtschaft (SOKA-BAU) in Wiesbaden verwaltet wird. Trotz des erhöhten



finanziellen Engagements konnten die Tarifvertragsparteien eine Senkung der Umlage von derzeit 2,2 Prozent auf 1,9 Prozent der Bruttolohnsumme zum 1. Juli 2025 vereinbaren – ein starkes Signal für Effizienz und Verantwortung in der Ausbildungspolitik der Branche. HDB, ZDB, IG BAU

## Herzlichen Glückwunsch!

**Wir wünschen allen wiedergewählten Arbeitnehmervizepräsident\*innen viel Kraft für die Fortsetzung Eurer Arbeit. Ohne Euer ehrenamtliches Engagement wäre die Selbstverwaltung des Handwerks undenkbar!**



Claus Aberle  
HWK Konstanz  
wiedergewählt  
am 4. Dezember 2024



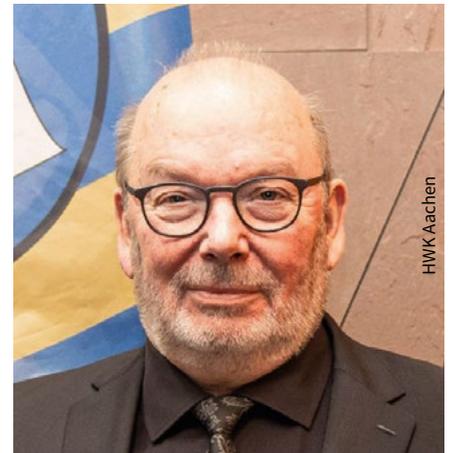
Oliver Haeder  
HWK Trier  
wiedergewählt  
am 10. Dezember 2024



Alexander Hengst  
HWK zu Köln  
wiedergewählt  
am 22. Mai 2025



Hartmut Kahmann  
HWK Hildesheim-  
Süd-niedersachsen  
wiedergewählt am 1. Juli 2025



Felix Kendziora  
HWK Aachen  
wiedergewählt  
am 18. Juni 2025



Jörg Klein  
HWK für Ostfriesland  
wiedergewählt  
am 4. März 2025



Michael Lehnert  
HWK der Pfalz  
wiedergewählt  
am 1. Dezember 2024



Harald Walker  
HWK Reutlingen  
wiedergewählt  
am 20. November 2024

## Nachruf

Der langjährige Vorsitzende des DGB, Michael Sommer, ist in der Nacht auf den 30. Juni im Alter von 73 Jahren gestorben. Mit Trauer und großer Dankbarkeit nehmen wir Abschied von einem überzeugten Gewerkschafter. Sommer, der von 2002 bis 2014 Vorsitzender des DGB war, hat die Geschicke der deutschen Gewerkschaftsbewegung maßgeblich geprägt.

Unermüdlich hat er sich für Solidarität und Gerechtigkeit in der Arbeitswelt eingesetzt. Dabei lag ihm das Prinzip der Einheitsgewerkschaft am Herzen. „Wir sind parteipolitisch unabhängig, aber nicht politisch neutral“, das war Sommers Grundüberzeugung. „Schafft die Einheit“, diesen Appell Wilhelm Leuschners hat er oft zitiert. Ihm waren die Worte von Gewerkschafter\*innen, die im Nationalsozialismus verfolgt und getötet wurden, Auftrag und Mahnung zugleich. Gewerkschafter\*innen sollten sich nie wieder im ideologischen Streit verlieren. Für die Gewerkschaftsbewegung lautete sein Leitspruch: „Nicht die Asche müsst ihr weitergeben, sondern das Feuer!“

In seiner langen Amtszeit hat er in vielen politischen Debatten erfolgreich die Stimme der Gewerkschaften eingebracht. Mit Leidenschaft hat er über viele Jahre gegen die Hartz-Reformen und die massive Ausweitung von prekärer Beschäftigung gekämpft. Sein größter politischer Erfolg war die Durchsetzung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, der ein Jahr nach dem Ende seiner Amtszeit eingeführt wurde. Sein jahrelanger, unermüdlicher Einsatz und seine Überzeugungskraft trugen maßgeblich dazu bei, dass heute fast sechs Millionen Beschäftigte vom Mindestlohn profitieren. Auch international genoss Michael Sommer hohes Ansehen. 2010 wurde er zum Präsidenten des Internationalen Gewerkschaftsbundes gewählt und vertrat die Interessen von 168 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern weltweit. Besonders der Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch 2013 hat ihn sehr erschüttert. Infolgedessen hat er sich für ein Lieferkettengesetz eingesetzt. Michael Sommer war mit Leib und Seele einer von uns. Mit seinem Tod verlieren wir einen großen Gewerkschafter, der leidenschaftlich für eine gerechtere Welt gekämpft hat.



## Neuigkeiten aus dem Bundeshandwerkssekretariat



Joyce Wendt

Joyce Wendt hat ihren letzten Ausbildungsabschnitt als Kauffrau für Büromanagement in unserem Handwerkssekretariat absolviert und unterstützt uns seit Juli als Assistentin. **Herzlich willkommen im Team, Joyce Wendt!**

Seit Januar ist für die politische Arbeit Ina Meyer zu Uptrup zuständig. Sie löst damit Janosch Tillmann ab, der in das Referat Arbeitsmarktpolitik gewechselt ist. **Danke für die gute Zusammenarbeit, Janosch Tillmann!**

**Herzlich willkommen im Team, Ina Meyer zu Uptrup!**



Ina Meyer zu  
Uptrup

## Impressum

**Handwerksinfo Juli 2025**, 40. Jahrgang / Ausgabe Nr. 1, Juli 2025

**Herausgeber:** DGB-Bundesvorstand, Handwerkspolitik, Keithstraße 1, 10787 Berlin, Telefon: 030 – 2 40 60 -364, E-Mail: [handwerk@dgb.de](mailto:handwerk@dgb.de), Internet: [www.handwerk.dgb.de](http://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](http://www.fraubischoff.de)

**Druck und Vertrieb:** DCM

**Bei Adress- und Abonnementänderungen** bitte E-Mail an [handwerk@dgb.de](mailto:handwerk@dgb.de) oder telefonisch unter 030 – 2 40 60 -364

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

**Copyright der Fotos:** Seite 15: Joyce Wendt: Privat, Ina Meyer zu Uptrup: DGB / Simone M. Neumann. Die weiteren 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/>

## Termine

### **7. Juli 2025, digital**

Bundesweite PeTra-Veranstaltung zu TraFo-Scouts für alle in Handwerk ehrenamtlich Aktiven  
Zur Anmeldung: [alicia.formuly@aul-nds.de](mailto:alicia.formuly@aul-nds.de)

### **25. August 2025, digital**

PeTra-Veranstaltung zu TraFo-Scouts für im Handwerk ehrenamtlich aktive Frauen  
Zur Anmeldung: [alicia.formuly@aul-nds.de](mailto:alicia.formuly@aul-nds.de)

### **1. September 2025, digital**

PeTra-Veranstaltung zu TraFo-Scouts für im Handwerk ehrenamtlich aktive Frauen  
Zur Anmeldung: [alicia.formuly@aul-nds.de](mailto:alicia.formuly@aul-nds.de)

### **5. – 6. September 2025, Köln**

Bundesweite PeTra-Veranstaltung zu TraFo-Scouts für alle in Handwerk ehrenamtlich Aktiven  
Zur Anmeldung: [alicia.formuly@aul-nds.de](mailto:alicia.formuly@aul-nds.de)

### **19. – 20. September 2025, Fulda**

Bundesweite PeTra-Vernetzungsveranstaltung für Arbeitnehmervizepräsident\*innen und  
Arbeitnehmervertreter\*innen in den Vorständen der Handwerkskammern  
Zur Anmeldung: <https://kurzlinks.de/djdg>

### **15. Oktober 2025, digital**

PeTra-Nachhaltigkeitsakademie, Zur Anmeldung: [m.poseiner@aul-hessen.de](mailto:m.poseiner@aul-hessen.de)

### **22. Oktober 2025, digital**

PeTra-Nachhaltigkeitsakademie, Zur Anmeldung: [m.poseiner@aul-hessen.de](mailto:m.poseiner@aul-hessen.de)

### **24. – 26. Oktober 2025, Göttingen**

Prüf mit!-Seminar für Prüfer\*innen im Handwerk  
Zur Anmeldung: <https://is.gd/wt1Nnc>

### **29. Oktober 2025, digital**

PeTra-Nachhaltigkeitsakademie, Zur Anmeldung: [m.poseiner@aul-hessen.de](mailto:m.poseiner@aul-hessen.de)