

Handwerksinfo



Klimawende trifft auf Fachkräftemangel:
Wie muss die Politik reagieren?
Seite 3

22. Parlament der Arbeit:
Alles Wichtige zu den Beschlüssen für das Handwerk auf
Seite 7

Lieber Leser*innen,

„Stark in Arbeit“ – nicht nur der Titel der neuen Gestaltungsrichtlinie des DGB ist neu. Auch der Vorsitz des Deutschen Gewerkschaftsbundes hat mit Yasmin Fahimi ein neues Gesicht bekommen (siehe unten). Wir haben das zum Anlass genommen, unsere Handwerksinfo mit einem neuen Team neu aufzustellen. Die moderne Arbeitswelt befindet sich in einem Zustand des permanenten Wandels. Wir stehen für eine klare Haltung im Wandel. Für das Recht eines jeden Menschen auf gute, sichere und selbstbestimmte Arbeit. Das leitet uns auch bei der neuen Ausgabe. Wir hoffen, dass Euch das Ergebnis gefällt.

Auch inhaltlich haben die Delegierten des vergangenen DGB-Bundeskongresses die Weichen für Aufbruch und soziale Sicherheit gestellt: Eine hohe Tarifbindung und starke Mitbestimmung sind Ausdruck einer demokratischen Wirtschafts- und Arbeitswelt. Damit die Beschäftigten die Chancen der Transformation ergreifen können, haben die Delegierten für Investitionen in Bildung, Weiterbildung und Qualifizierung gestimmt. Investitionen braucht es auch, um die Wirtschaft und das Land klimaneutral und sozialverträglich umzubauen. Für Sicherheit im Wandel braucht es einen starken Sozialstaat mit verlässlichen sozialen Sicherungssystemen. Mehr zu den Beschlüssen für das Handwerk findet Ihr ab Seite 7.



DGB / Simone M. Neumann

Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro ist beschlossen, mehr über den Weg dorthin lest Ihr auf S. 5. Es fehlen Fachkräfte für die Energiewende, warum das hausgemacht ist und was das mit dem Mindestlohn zu tun hat, erfahrt Ihr auf den Seiten 3 und 4.

Ich wünsche Euch viel Spaß mit dieser Ausgabe!

Stefan Körzell
Mitglied des Geschäftsführenden
Bundesvorstandes

„Zukunft gestalten wir! Hartnäckig, kämpferisch und erfolgreich.“



Susi Knoll

Yasmin Fahimi, die neue Vorsitzende des DGB

Das rief Yasmin Fahimi den Delegierten des 22. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses zu, der vom 8. bis 12. Mai in Berlin stattfand. Da war sie gerade mit über 93 Prozent der Stimmen zur neuen DGB-Vorsitzenden gewählt worden – als erste Frau an der Spitze der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Ein Signal des Aufbruchs.

Mit einer ebenfalls überwältigenden Mehrheit haben die Delegierten Elke Hannack (97 Prozent Ja-Stimmen) als stellvertretende Bundesvorsitzende gewählt. Auch Stefan Körzell (97 Prozent) und Anja Piel (96 Prozent) wurden als Bundesvorstandsmitglieder bestätigt. Die Wahlergebnisse wie auch die von den Delegierten gefassten Beschlüsse geben dem DGB und der Handwerkspolitik einen klaren Rückenwind, in den kommenden Jahren die anstehende Transformation zu gestalten.

Ohne Gute Arbeit auch kein Klimaschutz

Das Ziel ist hochgesteckt: Bis spätestens 2045 will die Bundesregierung Klimaneutralität erreicht haben. Dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung zufolge sollen dafür alle Branchen einen Beitrag leisten. Was das konkret für das Handwerk bedeutet, hat zuletzt der Bundeswirtschafts- und Klimaschutzminister Robert Habeck (Bündnis 90/Die Grünen) in einem „Arbeitsplan Energieeffizienz“ Mitte Mai skizziert. Ein sogenannter Umsetzungsanreiz Handwerk „soll die knappen Ressourcen im Handwerk zielgerichtet in die Heizungsanierung und dort zum Einbau von Wärmepumpen lenken“. Neben den über 500.000 jährlich einzubauenden Wärmepumpen in den kommenden Jahren sollen dem Arbeitsplan zufolge Solardächer zum Standard werden.

Wir dokumentieren hierzu einen Kommentar von Stefan Körzell, der zuerst am 27. April 2022 unter dem Titel „Ohne bessere Arbeit auch kein besserer Klimaschutz“ im Fachbriefing Tagesspiegel Background Energie & Klima erschienen ist.

Deutschland befindet sich im Dauerkrisenmodus. Zur nach wie vor nicht ausgestandenen Coronakrise kommen der russische Angriff auf die Ukraine und die dadurch ausgelöste Energiekrise. Vor diesem Hintergrund sucht die Ampel-Koalition händeringend nach Unabhängigkeit von russischem Gas und Öl. Der Krieg in der Ukraine beschleunigt die Energie- und Wärmewende in Deutschland. Neben dem Ausbau der Photovoltaik – Stichwort Solardachpflicht – kursiert in der aktuellen

Debatte auch die Idee, Gebäude in Deutschland schnellstmöglich mit Wärmepumpen auszustatten und hierfür umfassende Förderprogramme aufzusetzen.

Wärmepumpen sind aber keinesfalls für jede Art von Gebäude die ideale Lösung. Zudem sind sie weder

schwere Hypothek, für die die Ampel-Koalition jetzt Lösungen finden muss.

Jede neue Anlage muss fachgerecht installiert und eingestellt werden, um ihre volle Effizienzwirkung zu entfalten. Bloß: Dem Handwerk in Deutschland fehlen dafür die Fach-



Handwerker*innen sollen in den kommenden Jahrzehnten Millionen Wärmepumpen einbauen.

für die Unabhängigkeit von Putins Gas noch für die Wärmewende ein kurzfristig umsetzbares Rezept, denn es geht beim Einbau der Anlagen nur in Mäuseschrittchen voran. Im bisherigen Rekordjahr 2021 wurden gerade einmal 154.000 Anlagen in Betrieb genommen. Bis 2050 müssten 15 bis 17 Millionen Wärmepumpen eingebaut sein, um Klimaneutralität zu erreichen.

Die Bundesregierung hat sich tatsächlich sogar ein noch ambitionierteres Ziel vorgenommen, nämlich Klimaneutralität bis 2045. Die Rolle des Gebäudesektors zum Erreichen dieses Ziels ist bekannt; dennoch sind von 35 Millionen Wohngebäuden nach wie vor knapp drei Viertel unsaniert. Ihr Ziel, jährlich ein Prozent der Gebäude energetisch zu sanieren, hatte die letzte unionsgeführte Bundesregierung 2021 erneut verfehlt – eine

kräfte. Wer umfangreiche Förderprogramme auflegt, ohne dieses Problem zu lösen, läuft Gefahr, viel Geld in den Sand zu setzen und fürs Klima wenig zu gewinnen. Allen diskutierten Instrumenten und Maßnahmen ist eines gemeinsam: Sie können nur umgesetzt werden, wenn es gelingt, die dafür nötigen gut ausgebildeten Fachkräfte zu gewinnen und dauerhaft im Handwerk zu halten. Dieser Aspekt kommt in der Debatte deutlich zu kurz.

Fachkräftemangel – ein hausgemachtes Problem

Bereits heute fehlen dem Handwerk in Deutschland 65.000 Fachkräfte, davon 54.000 Gesell*innen. Rund 40 Prozent der für den Umbau zur Klimaneutralität benötigten Arbeitskräfte entfallen im Jahr 2035 auf Berufsgruppen, für die die Bundes-

Fortsetzung von Seite 3

agentur für Arbeit (BA) schon im Jahr 2019 einen Mangel festgestellt hat.

Diese Fachkräftelücke vergrößert sich stetig, verschärft auch durch den demografischen Wandel: Zahlen der SOKA-Bau zufolge, der Lohnausgleichskasse für die Branche, sind aktuell rund 45 Prozent aller Beschäftigten im Bauhauptgewerbe über 45 Jahre alt. Das heißt, dass 180.000 Beschäftigte in den nächsten fünf bis zehn Jahren altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden. Besonders betroffen ist der Bereich der Bau- und Ausbaugewerke, der für den Umbau der Energieversorgung auf Erneuerbare und damit für das Erreichen der Klimaziele zunehmend bedeutsam wird. Für die Demografie kann die Branche nichts – wohl aber für ihre Attraktivität für Beschäftigte.

Tarifflicht treibt Beschäftigte in die Industrie

Denn nicht nur die hohe körperliche Belastung besonders in den Bau- und Ausbaugewerken führt dazu, dass mehr als die Hälfte der im Handwerk ausgebildeten Fachkräfte in die Industrie wechseln. Auch schlechtere Arbeitsbedingungen, niedrige Entlohnung und fehlende Perspektiven durch mangelnde Fort- und Weiterbildung tragen dazu bei. Im Handwerk liegt der Monatslohn im Schnitt 1.000 Euro unter dem in der restlichen Wirtschaft. Auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt mit 40,6 Stunden deutlich höher, 20 Prozent der Handwerksbeschäftigten arbeiten sogar mehr als 48 Stunden wöchentlich. Mehr arbeiten, weniger verdienen – dass Fachkräfte sich umorientieren, ist wenig verwunderlich. Die Bedingungen im Handwerk wirken sich einer Erhebung des Deutschen Gewerkschaftsbundes zufolge auch auf die Zukunftserwartungen der Beschäftigten aus: 79 Prozent rechnen mit einer niedrigen Rente, die nicht oder nur knapp zum Leben reicht. 39 Prozent fürchten sogar, das Rentenalter in ihrem Beruf erst gar nicht zu erreichen.

Was dagegen hilft? Der Schutz durch Tarifverträge. Derzeit arbeiten aber

nur noch 30 Prozent der Beschäftigten in Handwerksbetrieben unter den Bedingungen eines Tarifvertrags. Mit der Abschaffung des Branchenmindestlohns in der Baubranche werden es künftig noch weniger sein. Hauptursache für die sinkende Tarifbindung ist die Tarifflicht der Arbeitgeber*innen, die trotzdem nicht müde werden, den Fachkräftemangel zu jeder Zeit öffentlich laut zu beklagen.

Die Politik kann jetzt den richtigen Rahmen setzen

Die Ampel-Koalition hat jetzt die Chance, mit den richtigen Rahmenbedingungen zur Lösung dieser Schwierigkeiten beizutragen. Dazu gehört, die Tarifbindung zu fördern: Sogenannte „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden müssen der Vergangenheit angehören. Innungen und ihre Verbände müssen in die Pflicht genommen werden, ihre gesetzliche Aufgabe als Tarifpartner*innen wahrzunehmen.

Allen diskutierten Instrumenten und Maßnahmen ist eines gemeinsam: Sie können nur umgesetzt werden, wenn es gelingt, die dafür nötigen gut ausgebildeten Fachkräfte zu gewinnen und dauerhaft im Handwerk zu halten.

Darüber hinaus müssen die Verantwortlichen in der Politik Förderprogramme an Bedingungen knüpfen: Für den Gebäudebereich sollte der Förderrahmen auf 15 Jahre festgelegt und die Förderquote in diesem Zeitraum so gesetzt sein, dass zeitnahe Investitionen beispielsweise in Gebäudedämmung oder neue

Heizungen stärker gefördert werden als später vorgenommene (degressive Förderstruktur).

Unternehmen, die geförderte Aufträge ausführen, sollten dafür ihre fachliche Eignung, Kapazität sowie die Erfüllung zentraler sozialer Kriterien wie die Zahlung von Tariflöhnen bei der KfW nachweisen müssen. Gerade kleineren Bauherr*innen – vor allem Eigentümer*innen von Einfamilien- oder Mietshäusern – könnten dann auf eine Positivliste von Unternehmen zurückgreifen. Damit könnte der bürokratische Aufwand bei der Beantragung von Fördermitteln erheblich minimiert werden.

Tempo geht nur mit attraktiven Arbeitsplätzen

Besonders bei geringeren Projektvolumen ist es außerdem weit verbreitet, dass Aufträge an Subunternehmer*innen weitergegeben werden. Auftraggeber*innen können dann nicht mehr nachvollziehen, wer zu welchen Konditionen und Bedingungen auf der eigenen Baustelle arbeitet und über welche Qualifikation die Handwerker*innen verfügen. Fehler in der Montage oder bei der Wartung kommen aber sowohl Verbraucher*innen als auch dem Klima auf Dauer teuer zu stehen. Zusammen mit einer Beschränkung von Subunternehmerketten würde eine Präqualifizierung der Auftragnehmer*innen bei der KfW für kleinere Bauherr*innen mehr Verlässlichkeit bei der Qualität der durchgeführten Arbeit mit sich bringen und für die Beschäftigten sicherstellen, dass sie gerecht entlohnt unter guten Bedingungen arbeiten.

Alle diese Fortschritte wären wichtig für die Beschäftigten, aber sie helfen auch bei der Umsetzung eines zentralen gesellschaftlichen Ziels. Bleibt die Attraktivität des Handwerks und des Baugewerbes so gering wie jetzt, gibt es keine Aussichten, den Fachkräfteschwund zu stoppen. Die Infrastruktur einer klimaneutralen Gesellschaft, von der Wärmepumpe bis zur energetischen Sanierung, kann dann unmöglich im geforderten Tempo erreicht werden.

Jobkiller Mindestlohn?

Nun wird er also doch erhöht. Ab dem 1. Oktober wird der Mindestlohn von 10,45 Euro brutto pro Stunde auf 12 Euro steigen. Nach dem Beschluss des Bundestags Anfang Juni hat dies der Bundesrat ebenfalls beschlossen. Mit der einmaligen gesetzlichen Erhöhung ist die Bundesregierung einem Versprechen nachgekommen, das sie in ihrem Koalitionsvertrag gegeben hatte. Eine repräsentative Umfrage im Auftrag des DGB Anfang März hat gezeigt, dass 88 Prozent der Bevölkerung eine solche Erhöhung begrüßt. Gleichzeitig traf das Vorhaben auf

Einer repräsentativen Umfrage zufolge begrüßen 88 Prozent der Bevölkerung die Erhöhung des Mindestlohns.

entschiedenen Widerstand der Arbeitgeberorganisationen. Wieder einmal war überall zu lesen, dass sich die Erhöhung des Mindestlohns als „Jobkiller“ erweisen würde. Zudem greife die Erhöhung in bestehende Tarifverträge ein. Letzteren Vorwurf hat Stefan Körzell, Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes, während einer Anhörung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales im Mai scharf zurückgewiesen: „Der brutalste Eingriff in die Tarifautonomie ist die Flucht der Arbeitgeber aus der Tarifbindung. Das ist Tatsache und wenn die nicht wäre, bräuchten wir hier nicht zu sitzen und heute die Anhörung zu machen.“

Auch im Handwerk wurde die Erhöhung des Mindestlohns von einigen Zentralverbänden stark kritisiert. Zur gleichen Zeit hat das Handwerk das Problem, keine Fachkräfte zu finden. Dass es sich dabei um einen Widerspruch handeln

könnte, fiel auch Betriebsinhaber*innen auf. Im Folgenden drucken wir die gekürzte Fassung eines Leserbriefs des Schreinermeisters Wolfgang Wacker aus Stulln (Bayern) nach, den die Deutsche Handwerks Zeitung in ihrer Ausgabe 5 vom 4. März 2022 veröffentlicht hatte. Der Leserbrief reagierte auf einen Artikel, der in der Ausgabe 3 vom 4. Februar 2022 in derselben Zeitung unter dem Titel „Höherer Mindestlohn beunruhigt Branchen“ erschienen war.

„Bereits vor 7 Jahren, als der Mindestlohn eingeführt wurde, war das Geschrei groß: Arbeitsplätze würden verloren gehen. Diese Befürchtung hat sich nicht bewahrheitet [...] Es stellt sich die Frage, wie viele Gewerke im Handwerk überhaupt von einem höheren Mindestlohn betroffen sind. Die Gebäudereiniger sind es gemäß dem Artikel und entgegen der allgemeinen Meinung ja nicht und ich kann mir nicht vorstellen, dass allzu viele Friseure ungelernte Arbeitskräfte an die Köpfe ihrer Kunden lassen, denn eine Gesellin im Friseurhandwerk verdient auch mehr als den Mindestlohn. Es erschließt sich mir nicht, wie es da durch die Einführung eines höheren Mindestlohns zu einer Lohnkostensteigerung von 50 Prozent kommen soll, wenn sowieso schon über dem Mindestlohn gezahlt wird. [...] Die Diskussion über den Mindestlohn stellt dem Handwerk ein Armutszeugnis aus und arbeitet gegen unsere eigene Imagekampagne. In weiten Teilen der Gesellschaft herrscht ohnehin schon die Meinung vor, dass man im Handwerk wenig verdient. Durch die Diskussion über den Mindestlohn erweckt man den Eindruck, im Handwerk würde nicht einmal der Mindestlohn bezahlt. Das ist falsch und das völlig falsche Signal, wenn man junge Menschen davon überzeugen will, ins Handwerk zu gehen. [...] Natürlich können wir im Handwerk nicht mit den Phantasielöhnen konkurrieren, die die Industrie zahlen

kann, aber wenn der Unterschied zu krass ist, reichen auch Argumente wie „erfüllende Tätigkeit im Handwerk“ nicht aus, junge Leute für das Handwerk zu gewinnen. [...] Es stellt sich schon die Frage, was sind Arbeitsplätze wert, bei denen man zu wenig zum Leben und zu viel zum Sterben verdient, die oft auch nur durch die Selbstaussbeutung des Inhabers zu halten sind. Ist so eine Firma ein Zukunftsmodell, jetzt, wo im Handwerk überall Arbeitskräfte gebraucht werden und man auch im Handwerk zunehmend gutes Geld verdienen kann? [...]“

Es wird wieder einmal deutlich, dass die Äußerungen der Arbeitgeberverbände nicht die Lebenswirklichkeit abbilden. Oder wie ist es zu verstehen, dass auf der einen Seite die Arbeitgeber:innen gegen die 12 Euro wettern und auf der anderen Seite Unternehmen des Einzelhandels in Zeitungsanzeigen damit werben, dass bei ihnen der Einstiegslohn bei 14 Euro liegt? Wir als DGB lassen uns nicht beirren und halten an der weiteren Entwicklung des Mindestlohns fest. An erster Stelle steht für uns aber das Abschließen von Tarifverträgen mit den Arbeitgeber*innen in freien Verhandlungen.



Keine leicht zu knackende Nuss: die neue Erhöhung des Mindestlohns.

„Einmal musste ich eine Musicaldarstellerin spielen“

Lisa, du engagierst dich als Prüferin im Handwerk. Was machst du da genau?

Ich bin im Gesellenprüfungsausschuss bei den Augenoptikern. Die Auszubildenden müssen bei ihrer Abschlussprüfung eine Brille anfertigen. Dazu gehört unter anderem Gläser zu schleifen und Acetatstücke zu feilen. Wir schauen uns das Gesellenstück an und messen nach, ob alle Werte stimmen. Außerdem müssen sie ein Verkaufsgespräch führen. Wir haben insgesamt 30 verschiedene Szenarien vorliegen, von denen wir als Prüfungsausschuss einige vorauswählen. Zum Beispiel geht es hier um die Berücksichtigung von Vorerkrankungen oder unterschiedliche Arten von Brillengläsern. Die zu Prüfenden wählen schließlich ein Szenario aus, in dem das Verkaufsgespräch geführt wird.

können, die vor der Prüfung meist sehr nervös sind. Unsere Aufgabe ist es dann, ihnen die Angst zu nehmen, damit sie eine gute Leistung zeigen. Außerdem benötigt man ein gewisses schauspielerisches Talent. Ich erinnere mich noch gut an eine Situation, in der ich während des Verkaufsgesprächs eine Musicaldarstellerin spielen musste. Die Benotung ist weniger schwierig als man sich das vielleicht vorstellt. Trotzdem würde ich sagen, dass Prüfende geschult werden sollten. Das betrifft nicht nur die psychologische Seite der Prüfungssituation, sondern auch die rechtlichen Regelungen. Beides würde einem mehr Sicherheit geben. Außerdem braucht es das Verständnis des Arbeitgebers. Der muss einen ja freistellen. Hier braucht es auch gute Regelungen für den Lohnausfall. Die Kammer sollte dem Betrieb den



Lisa Beilenhoff, Augenoptikermeisterin und Prüferin der Handwerkskammer Dortmund

„Prüfende müssen sich in die Auszubildenden einfühlen können.“

Was treibt dich bei deinem ehrenamtlichen Engagement an?

Mir ist ehrenamtliches Engagement sehr wichtig. Für mich ist das eine Möglichkeit, gestalterisch in meinem Handwerk zu wirken. Ich hatte mich bereits für die Wahl zur Vollversammlung gemeldet, und als ich dort das erste Mal dabei war, wurde ich gefragt, ob ich mir auch vorstellen könnte, Prüferin zu werden. Das macht mir großen Spaß und es ist eine Alternative zur täglichen Routine im Geschäft. Spaß macht mir daran auch, Menschen kennenzulernen.

Was brauchen Prüfer*innen?

Prüfende sollten in erster Linie offen und freundlich sein. Sie müssen sich in die Auszubildenden einfühlen

Lohnausfall zahlen. Viele Prüfende und auch viele Betriebe wissen das nicht. Hier müsste die Kammer mehr werben. Mein Arbeitgeber unterstützt mich sehr stark. Aber von anderen höre ich, dass das in ihren Betrieben anders ist. Die Kammer sollte hier offensiv auf die Betriebe zugehen und erklären, dass es ausgebildete Fachkräfte nur geben kann, wenn es Prüferinnen und Prüfer gibt. Denn der Nachweis einer erfolgreichen Ausbildung ist nun einmal die Prüfung.

Wie können mehr Prüfer*innen gewonnen werden?

Zuerst einmal muss ich sagen, dass das in unserem Gewerk bei unserer Innung aktuell kein Problem ist. Wir haben viele junge und motivierte

Menschen in den Prüfungsausschüssen. Bei uns wird jeder Betrieb angeschrieben und für das Prüferehrenamt geworben. Wichtig wäre aber nicht nur, darüber zu informieren, warum es notwendig ist, viele Prüferinnen und Prüfer zu haben. Genauso wichtig ist es, dass diejenigen, die sich für dieses Ehrenamt interessieren, auch erfahren, welcher zeitliche Aufwand damit verbunden ist. Mit diesem Wissen kann man gute Absprachen im Betrieb treffen. Und natürlich sind auch Informationen über Entschädigung und Freistellung wichtig.

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

Wenn du dich als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer für das Prüferehrenamt interessierst, melde dich bei deiner Gewerkschaft oder beim Kolpingwerk Deutschland. Die Prüfungsausschüsse werden alle fünf Jahre neu benannt, in den Innungen werden sie sogar gewählt. Hier kann man sich auch zuerst als Stellvertreterin oder Stellvertreter aufstellen lassen und erst einmal bei den Prüfungen mitlaufen, um Erfahrungen zu sammeln. Informationen sollten auch die Handwerkskammern und Innungen geben können. Und ganz wichtig: Trau dich! Es macht wirklich Spaß.

Beschlüsse des 22. OBK für das Handwerk

Die zahlreichen Themen des 22. OBK decken alle Bereiche des Lebens und Arbeitens ab – in Deutschland und in Europa. In diesem Arbeitspapier listen wir alle Beschlüsse auf, die für das Handwerk relevant sind. Alle Inhalte sind nach Themenfeldern sortiert – im Original-Wortlaut, aber gekürzt. Die vollständigen Beschlusstexte stehen zum Download bereit unter <https://bundeskongress.dgb.de/antraege>.

Handwerk in der Transformation (C008) Um das Ziel der Treibhausgasneutralität bis 2045 zu erreichen, kommt dem Handwerk insbesondere mit Blick auf die Gebäudesanierung eine Schlüsselrolle zu. Das Handwerk spielt darüber hinaus beim Ausbau der Ladeinfrastruktur für die erfolgreiche Umsetzung der Elektromobilität eine zentrale Rolle. [...] Zentral wird es sein, nicht nur in den nächsten Jahren vermehrt Fachkräfte auszubilden, sondern diese auch langfristig an das Handwerk zu binden.

Förderprogramme müssen an den Grundsatz von Guter Arbeit gebunden werden und die Geschlechterperspektive berücksichtigen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- Um die Lohnlücke zwischen dem Handwerk und der restlichen Wirtschaft zu schließen, muss die Flächentarifbindung über die Innungsverbände gestärkt werden. [...]
- Um die Arbeit zukunftssicher zu gestalten, sind die Arbeitgeber*innen in der Pflicht, Weiterbildungen allen betroffenen Beschäftigten

zugänglich zu machen. Darüber hinaus müssen die guten gesetzlichen Maßnahmen und tarifpartnerschaftlichen Einrichtungen [...] durch ein gutes Beratungsangebot breiter bekannt gemacht werden, um die strukturellen Nachteile von Kleinst- und Kleinbetrieben auszugleichen. [...]



- Mit einer verlässlichen Förderpolitik schafft der Staat eine Planungsgrundlage für Handwerksbetriebe, langfristig Ausbildung zu stärken und Fachkräfte zu binden. [...] Förderprogramme müssen zudem an den Grundsatz von Guter Arbeit gebunden werden und die Geschlechterperspektive berücksichtigen. [...]
- Darüber hinaus ist es wichtig, die Selbstverwaltung im Handwerk zu stärken. [...] Um Mitglieder der Selbstverwaltung für dieses wichtige Ehrenamt zu qualifizieren, ist es erforderlich, dass Unterstützungsprojekte wie beispielsweise „Perspektive Selbstverwaltung“ (PerSe Plus) weiterhin mit öffentlichen Mitteln gefördert werden.

Gute Zukunft mit Tarifvertrag (B004) Die Stärkung von Tarifbindung und Mitbestimmung ist eine der zentralen Aufgaben unserer Zeit. [...]

Allerdings verliert die Tarifbindung seit Jahren ihre Bindekraft. [...] Im Handwerk liegt die Tarifbindung sogar nur bei 30 Prozent. [...] Im Handwerk hat der Gesetzgeber die öffentlich-rechtlichen Innungen damit beauftragt, den Gewerkschaften als Tarifpartner zur Verfügung zu stehen. Die 5. Novelle der Hand-

werksordnung hat die Innungen und ihre Verbände noch einmal in ihrer Rolle als Tarifpartner gestärkt: Es wurde klargestellt, dass es zum gemeinsamen wirtschaftlichen Interesse der in den Innungen organisierten Betriebe gehört, Tarifverträge abzuschließen. [...] Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern [...] die Aberkennung des öffentlich-rechtlichen Status von nicht leistungsfähigen Innungen. Gleichzeitig muss den Innungen und Kreis-Handwerkerschaften die Gründung von Leiharbeitsunternehmen verboten werden.

Bundestariftreugesetz / Vergabe (B004) Es braucht endlich ein Gesetz, das eine Tariftreuregelung auch auf Bundesebene verbindlich fest schreibt und gleichzeitig Mindestanforderungen an die Ländergesetze formuliert.

Allgemeinverbindlicherklärung
(B004) Der Gesetzgeber muss es erleichtern, Tarifverträge für allgemeinverbindlich, also für alle Unternehmen einer Branche verbindlich erklären zu können.

Digitale Plattformen sollten nicht zum Einfallstor für unregulierte Arbeitsverhältnisse werden.

Arbeitnehmerentsenderecht
(B004) Neben bundesweiten müssen im Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) auch regionale Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden können. [...] Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern den Gesetzgeber insbesondere auf, die durch Rechtsverordnung erstreckten tariflichen Mindestentgeltsätze nicht nur auf die untersten drei Entgeltstufen für die entsandten Beschäftigten zu beschränken.

Mitbestimmung im Handwerk stärken
(B004) Die Kammern können wesentlich zur Gestaltung und Akzeptanz der vor uns liegenden Transformationsprozesse beitragen. Denn Kammern haben in unserem demokratisch verfassten Staat die wichtige Aufgabe, die vielfältigen Interessen ihrer Mitglieder zu erfassen, zu bündeln und in politische Prozesse einzubringen. [...] In den Handwerkskammern gehören die Arbeitnehmer*inneninteressen zu dem von der Kammer zu vertretendem Gesamtinteresse. [...] Arbeitnehmer*innenbeteiligung findet auch in Innungen statt. Sie ist jedoch durch den Strukturwandel in den Handwerksbranchen gefährdet. [...] Die großen Herausforderungen [...] können nur unter Einbindung aller Beschäftigten in den Innungsbetrieben bewältigt werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern:

- im § 106 HwO klarzustellen, dass die Vollversammlung als oberstes willensbildendes Organ der Handwerkskammer die Richtlinien der Kammerarbeit und Positionen zu Fragen von grundsätzlicher Bedeutung beschließt.
- verbindliche Freistellungs- und Schutzrechte analog Betriebsverfassungsgesetz für Arbeitnehmervertreter*innen in den Kammern und Innungen.
- das Wahlrecht für die Wahlen der Gesellenausschüsse transparenter und inklusiver zu gestalten. Arbeitnehmer*innen mit abgeschlossener Berufsausbildung müssen aktiv und passiv zu den Wahlen zum Gesellenausschuss zugelassen werden.

Transformation zu einer klimaneutralen Wirtschaft

(C008) In der Transformation muss es darum gehen, gute, mitbestimmte und zukunftsfähige Arbeitsplätze und eine starke Tarifbindung in einer humanen und geschlechtergerechten Arbeitswelt anstelle von Ausbeutung, Billigjobs und Niedriglöhnen ins Zentrum der Debatte zu rücken.

Digitalisierung

(C008) Die Digitalisierung führt dazu, dass sich Qualifikationsbedarfe der Beschäftigte[n] verändern. Diese müssen erfüllt und zukunftsfähige Berufsbilder und Tätigkeitsprofile durch ein kontinuierliches Kompetenzmonitoring frühzeitig identifiziert werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern [...] einen ordnungspolitischen Rahmen, der einen fairen Wettbewerb analoger und digitaler Geschäftsmodelle sicherstellt, für qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen sorgt sowie Gute Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung fördert. Insbesondere muss verhindert werden, dass digitale Plattformen zum Einfallstor für unregulierte und prekäre Beschäftigungsverhältnisse werden.

Mobilität und Energiewende
(C008) Die Umstellung der Automobilproduktion auf Elektrofahrzeuge ist ein zentraler Baustein für ein klimagerechtes Mobilitätssystem. [...] Investitionen in eine nachhaltige Energieversorgung in Kombination mit einer zukunftsfähigen Energieinfrastruktur (in Deutschland) sind eine wesentliche Grundlage für die Klimaneutralität bis 2045 und tragen zur Beschäftigungssicherung bei. [...] Gute Arbeit, Mitbestimmung und Tarifverträge müssen auch bei der Energiewende gelten. Wo der Staat die Entwicklung der Energiewende mit öffentlichen Anreizen und Förderprogrammen flankiert, müssen Kriterien Guter Arbeit gelten.

Lebensmittelpolitik

(C008) Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften muss eine nachhaltige Lebensmittelpolitik drei Ziele miteinander verbinden: Hochwertige und gesunde Produkte, Gute Arbeit und ökologische Nachhaltigkeit. Diese Aspekte müssen integriert über die gesamte Wertschöpfungskette[] betrachtet werden, von der Landwirtschaft, der Düngemittelherzeugung, dem Maschinen- und Anlagenbau über die verarbeitende Industrie, das Lebensmittelhandwerk bis zum Lebensmitteleinzelhandel.

Gute Arbeit, Mitbestimmung und Tarifverträge müssen auch bei der Energiewende gelten.

Europäische Dimension der Klimawende

(C008) Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern [...] eine Konditionierung der Vergabe europäischer Gelder anhand von Kriterien Guter Arbeit, der Standortentwicklung und Beschäftigungssicherung [und] das europäische Beihilferecht auf die Zielsetzungen des Green Deal hin abzustimmen und

notwendige öffentliche Förderregime zu ermöglichen.

Mitbestimmung im Betrieb

(B004) Die Zahl der Betriebsräte in Deutschland sinkt seit Jahren langsam, aber kontinuierlich. Um hier die Trendumkehr zu schaffen, sollte in einem ersten Schritt das „Union Busting“ und die Behinderung von Betriebsratsarbeit durch verantwortungslose Arbeitgeber*innen verhindert werden.

Reichweite und Aufgaben von Betriebsräten

(B004) Neben der reinen Anzahl von Betriebsräten muss auch ihre Reichweite erhöht werden. Ziel muss es sein, dass die Menschen, die für einen Betrieb arbeiten, auch von einem Betriebsrat vertreten werden. [...] Um die immer komplexer werdenden Mitbestimmungsstatbestände adäquat bearbeiten zu können, sind diese deutlich zu erweitern. [...] Initiativ- und Mitbestimmungsrechte [] bei Beschäftigungssicherung und Personalbemessung [...] Zudem sollten Interessenausgleiche erzwingbar und überbetrieblich mitbestimmt sein [...].

Mitbestimmung bei Zukunftsthemen

(B004) Eine Erweiterung bzw. Aktualisierung der Initiativ- und Mitbestimmungsrechte ist [...] insbesondere in den folgenden Feldern notwendig: bei Einführung von Mobiler Arbeit; bei Fragen zur Digitalisierung, einschließlich „agiler Arbeit“ und des Einsatzes von „Künstlicher Intelligenz“; bei Fragen der Arbeitszeiterfassung; bei der Wahl des Arbeitsortes; bei Fragen des betrieblichen Umweltschutzes, der Erreichung von Klimazielen und bei Nachhaltigkeitsfragen; bei den Fragen der Gleichstellung und der Integration; bei der Durchsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit bei Entgelt und Vereinbarkeit sowie bei der Einleitung, Planung und Durchführung von Kommunikations- und Beteili-

gungsprozessen von Beschäftigten. Zudem müssen die Regelungen zum digitalen Zugangsrecht für Betriebs- und Personalräte deutlich erweitert werden [...].

Es ist unser Ziel, dass alle Menschen, die für einen Betrieb arbeiten, auch von einem Betriebsrat vertreten werden.

Aus- und Weiterbildung

(B005) Wir fordern eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie [...] Auf Basis eines kontinuierlichen Kompetenz-Monitorings vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu sich ändernden Anforderungen in Berufsfeldern beraten die zuständigen Sozialpartner in Berufsfeldkommissionen ordnungspolitische Handlungsbedarfe. [...]

Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

- Einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung gesetzlich verankern [...]
- Einen gemeinsamen Rahmen für die Weiterbildung in Deutschland ent-

wickeln [...] Dafür muss prioritär eine Finanzarchitektur für lebensbegleitendes Lernen geschaffen werden, die das Modell einer staatlichen Förderung für eine Weiterbildungsteilzeit beinhaltet, die die Möglichkeiten von sozialabgesicherten Arbeitszeitreduzierungen für Bildungszeiten verbessert und fördert. [...] Betriebsräte brauchen in Fragen der Weiterbildung und Qualifizierung [...] ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung der beruflichen Bildung [...] Auch branchenbezogene Weiterbildung muss strukturell befördert werden: indem Weiterbildungsfonds für die Branchen eingerichtet, Tarifverträge und Sozialpartnervereinbarungen zur Weiterbildung gestärkt und Zugänge zur Weiterbildung geschlechtergerecht gestaltet werden, aber auch [,] indem u.a. durch die Fortsetzung des Programms des Europäischen Sozialfonds (ESF) „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ eine betriebliche Weiterbildungskultur gefördert wird.

Rentenversicherung

(B010) Beschäftigte brauchen eine gute und solidarische Absicherung im Alter und bei Erwerbsminderung mit verlässlichen und ausreichenden Leistungszusagen.



Sozialversicherung ausbauen

(B010) Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften sehen die Notwendigkeit einer besseren Einbeziehung der Selbstständigen, insbesondere von Soloselbstständigen, in die sozialen Sicherungssysteme.

Arbeitszeitgesetz

(B020) Das geltende Arbeitszeitgesetz ist ein Schutzgesetz, das hinreichend Arbeitszeitflexibilität für beide Seiten des Arbeitsverhältnisses bietet. Für Experimente [...], die auf längere Arbeitszeiten und Verstöße gegen die geltenden Grenzen der Arbeitszeit zielen [...] gibt es von uns keine Zustimmung! [...] Um die gesamte Arbeitszeit sichtbar zu machen, muss die bestehende Pflicht der Arbeitgeber*innen [...] zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeit [...] endlich durch eine gesetzliche Klärstellung [...] nachvollzogen werden.

Teilzeit weiterentwickeln

(B020) Der Rechtsanspruch auf eine befristete Arbeitszeitreduzierung (sog. Brückenteilzeit) muss für alle Beschäftigten unabhängig von der Beschäftigtenzahl im Unternehmen, auch wiederholt und ohne Sperrfrist gelten.

Die Einführung eines Verbandsklagerechts ist dringend notwendig.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

(B020) Nur die Hälfte der Betriebe kommt der seit 1996 bestehenden Verpflichtung nach, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. [...] Um die Rechtsverbindlichkeit zu stärken, bedarf es – flankierend zur Stärkung des Aufsichtsgeschehens – einer sanktionsbewährten Verordnung zur Gefährdungsbeurteilung.

Werkverträge / Leiharbeit

(B020) Für einen besseren Schutz der Beschäftigten im Auftraggeber*innen- sowie Auftragnehmer*innen-

Betrieb müssen die Informations-, Unterrichts- und Beratungsrechte, die zwingenden Mitbestimmungsrechte sowie die Zustimmungsverweigerungsrechte von Interessenvertretungen erweitert werden. Zudem müssen [...] praxistaugliche Maßnahmen zur Stärkung individueller Arbeitsrechte der Beschäftigten von Werkvertragsauftragnehmer*innen eingeführt werden. [...] Ebenso muss ein ausnahmsloses Verbot des Einsatzes von Leiharbeiter*innen in bestreikten Betrieben gelten. [...] Eine ausnahmslose Zuständigkeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit muss sowohl für Entleih- als auch Verleihbetriebe bei Kontrollen zur Aufdeckung von illegaler Beschäftigung, Schwarzarbeit und Verstößen gegen das Verbot von Streikbrucharbeit durch den Einsatz von Leiharbeiter*innen gelten.

Kündigungsschutz

(B020) So sind unter anderem der Schutz von Beschäftigten in kleinen Betrieben und die Beweisverteilung bei Kündigungsschutzverfahren nachzujustieren [...].

Verbandsklagerecht einführen

(B020) Trotz Verbandsmitgliedschaft wenden nach wie vor manche Arbeitgeber*innen den Tarifvertrag systematisch nicht oder anders an. [...] Die Einführung eines Verbandsklagerechts in geeigneten Bereichen [...], wie z.B. im Arbeitnehmerentsendegesetz, im Beschäftigten-datenschutz, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder beim gesetzlichen Mindestlohn, ist dringend notwendig.

Erwerbsökonomie / Gestaltungsmacht

(A002) Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften fordern die Bundesregierung auf, [...] Frauen zu ermutigen, technisch orientierte Berufe zu wählen, um ihnen insbesondere infolge der Energie- und Mobilitätswende neue Chancen zu eröffnen [und] [...] die Schließung der Entgelt-lücke und die gleichberechtigte

Arbeitsmarktpartizipation von Frauen voranzutreiben. [...] Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften fordern die Arbeitgeber*innen weltweit auf, Beschäftigte am Arbeitsplatz vor geschlechtsbasierter Gewalt zu schützen [...].

Frauen sollen ermutigt werden, technisch orientierte Berufe zu wählen.

Europa

(D001) Um ein soziales Europa zu verwirklichen, müssen Tarifverträge, Tarifbindung und sozialer Dialog wie die betriebliche und die Unternehmens-Mitbestimmung auf allen Ebenen in der Europäischen Union gestärkt werden. Plattformarbeit als neu organisierte Form der Dienstleistungsarbeit braucht einen gesetzlichen Gestaltungsrahmen in der Europäischen Union. Soloselbstständige brauchen einen gesetzlichen Mindestschutz bei Arbeitsbedingungen und sozialer Absicherung wie das Recht auf Kollektivverhandlungen. [...] Der Schutz mobiler Beschäftigter muss im Binnenmarkt gewährleistet und grenzüberschreitende Mobilität für die Beschäftigten nach dem Grundsatz „gleicher Lohn für die gleiche Arbeit am gleichen Ort“ mit vollem Sozialversicherungsschutz durchgesetzt werden.

Für einen gerechten Welthandel und eine faire internationale Regulierung

(D004) Der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften fordern einen fairen und gerechten Handel, der die Rechte von Beschäftigten und Verbraucher*innen stärkt, den Schutz der Umwelt und einen fairen Wettbewerb garantiert sowie eine gerechte Verteilung der Globalisierungsgewinne innerhalb und zwischen Staaten befördert.

„Den Mund aufmachen und reden!“

Bedra, du bist seit Frühjahr 2021 Arbeitnehmervizepräsidentin der Handwerkskammer Hamburg. Was treibt dich in dieser neuen Funktion an?

Als aktive Gewerkschafterin treibt mich vor allem an, mich für Auszubildende, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk einsetzen und ihre Interessen über meine Gewerkschaft hinaus vertreten zu können.

Wie bist du in die gewerkschaftliche Handwerksarbeit gekommen?

Ich bin in der Gebäudereinigung beschäftigt und habe mich in der IG BAU engagiert. In meinem in Hamburg ansässigen Betrieb wurde ich dann in den Betriebsrat gewählt. Jetzt bin ich Betriebsratsvorsitzende und setze mich für die Interessen von etwa 2.500 Beschäftigten ein.

„In der Handwerkskammer geht es darum, die Interessen der Beschäftigten und Auszubildenden aller Handwerksbetriebe zu vertreten.“

Was findest du an deiner Arbeit in der Handwerkskammer interessant?

Als Gebäudereinigerin bekommt man viel aus den anderen Branchen mit. Das hat mich schon immer interessiert. In der Handwerkskammer geht es darum, die Interessen der Beschäftigten und Auszubildenden aller Handwerksbetriebe zu vertreten. Das finde ich spannend. Ich wurde dann für die Wahl zur Vizepräsidentin vorgeschlagen, weil ich bereits durch meine Beteiligung an Tarifverhandlungen Erfahrung damit hatte, mich gegenüber der Arbeitgeberseite

zu behaupten und etwas für Arbeitnehmer*innen zu erreichen. Besonders für die Auszubildenden kann man viel in der Handwerkskammer tun. Im Handwerk sind Auszubildende ja Mitglieder der Handwerkskammer. Ihre Interessen müssen von der Kammer ebenfalls vertreten werden.

Wenn du auf dein erstes Jahr als Arbeitnehmervizepräsidentin zurückblickst: Worauf bist du besonders stolz?

Stolz bin ich grundsätzlich auf alles, was wir gemeinsam als Arbeitnehmerbank geschafft haben. Das ging und geht nämlich nur im Team. Besonders stolz bin ich darauf, dass in der Kammer nun auch darüber diskutiert wird, wie wir mehr für Frauen tun können.

Kannst du ein Beispiel nennen?

Beispielsweise habe ich eine Handwerkerinnen-Sprechstunde eingeführt, in der mich Frauen aus Handwerksbetrieben einmal im Monat anrufen können, wenn sie Unterstützung brauchen oder einen Rat suchen. Da geht es dann zum Beispiel um Fragen zu Weiterbildungswünschen oder auch um das Betriebsklima. Ich versuche den Frauen weiterzuhelfen, und wenn sie weitere Beratung wünschen, vermittele ich ihnen passende Ansprechpartner*innen in der Handwerkskammer. Das Angebot wird gut angenommen. Es bietet mir außerdem die Möglichkeit, für das Ehrenamt in der Handwerkskammer zu werben und gleichzeitig aus den Betrieben mitzubekommen, welche Themen dort gerade wichtig sind. Diese Themen wiederum kann ich in die Kammer einbringen.

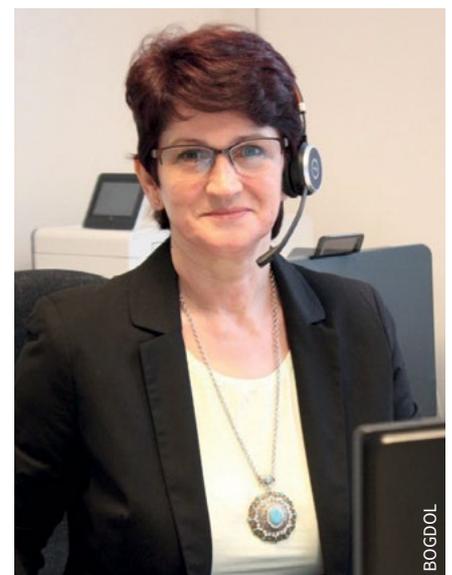
Welchen Tipp würdest du jemandem geben, der sich in der Handwerkskammer engagieren möchte?

Den Mund aufmachen und reden! Wie gesagt, ist unsere Aufgabe als

Arbeitnehmerbank in der Handwerkskammer, die Sicht der Beschäftigten und der Auszubildenden in die Kammerarbeit einzubringen. Die Kammer und manchmal auch die Vertreter*innen der Arbeitgeberseite wissen jedoch oft nicht, welche Themen den Beschäftigten unter den Nägeln brennen.

„Besonders stolz bin ich darauf, dass in der Kammer nun auch darüber diskutiert wird, wie wir mehr für Frauen tun können.“

Ich habe hier in der Handwerkskammer Hamburg eine große Offenheit erlebt, Probleme anzugehen, sobald sie auf dem Tisch lagen. Es macht einfach Spaß, wenn man merkt, dass man mit seinem Engagement einen Unterschied machen und wirklich etwas erreichen kann.



Bedra Duric, Arbeitnehmervizepräsidentin der Handwerkskammer Hamburg

Updates für den Arbeitsschutz

Gesundheit ist ein hohes Gut. Leider bringen nach wie vor viele Arbeitsplätze im Handwerk Gefährdungen mit sich. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind daher weiterhin ein Dauerthema. Der Arbeitsschutz hat die Aufgabe, sowohl für den körperlichen als auch den psychischen Schutz der Beschäftigten zu sorgen. Im Bau- und Ausbaubereich muss er beispielsweise auch heute noch vor dem Kontakt mit krebserzeugenden Materialien wie Asbest warnen. Obwohl die Herstellung und Verwendung des Faserstoffs in Deutschland seit knapp 30 Jahren verboten ist, werden jährlich noch immer etwa 3.000 asbestbedingte Neuerkrankungen als Berufskrankheit anerkannt. Die Zahl der kontinuierlichen Neuerkrankungen kommt nicht nur deshalb zu Stande, weil es mehrere Jahrzehnte dauern kann, bis ein Kontakt mit Asbest eine der typischen Krebserkrankungen auslöst. Sondern auch daran, dass sich Asbest selbst in harmlos scheinenden Pro-

dukten wie Putzen, Spachtelmassen und Klebern befindet und daher nur selten erkannt wird. Um diesen Gefahren Rechnung zu tragen, überarbeitet der Gesetzgeber derzeit die für den Umgang mit Asbest zuständige Gefahrstoffverordnung. Das allein reicht jedoch nicht aus. Es braucht zusätzlich eine bundesweite

Gefahren versucht der Arbeitsschutz mit Schutzkonzepten und Unterweisungen zu begegnen. Die Chemikalienverordnung REACH der Europäischen Union hat das Ziel, den freien Verkehr von Chemikalien im europäischen Binnenmarkt sicherzustellen und gleichzeitig einen hohen Schutz für Menschen und Umwelt zu ge-

Asbest findet sich selbst in harmlos scheinenden Produkten wie Putzen, Spachtelmassen und Klebern und wird daher nur selten erkannt.

Kampagne, die ausreichend Aufmerksamkeit für die Problematik in den Betrieben schafft.

Aber nicht nur Asbest ist ein Problem. Handwerker*innen nahezu aller Gewerke kommen mit vielfältigen Chemikalien in Berührung, von welchen einige schädlich sein können. Den daraus entstehenden

währleisten. Sie verpflichtet Hersteller*innen, vor der Zulassung von Chemikalien Daten zu deren Gefährlichkeit vorzulegen und die Risiken, die von den Stoffen ausgehen, zu bewerten. Nun plant die EU-Kommission die Ausweitung des Geltungsbereichs von REACH, indem sie unter anderem gewerbliche Anbieter*innen privaten Verbraucher*innen gleichstellen möchte. Das hätte zur Folge, dass Handwerker*innen mit vielen Stoffen gar nicht mehr arbeiten dürften und grundsätzlich unterschiedliche Schutzniveaus für industrielle und gewerbliche Arbeitsplätze etabliert würden. Für Friseur*innen könnte es beispielsweise bedeuten, dass sie Produkte, mit denen sie täglich arbeiten, nicht mehr verwenden dürften. Sie müssten dann auf Produkte zurückgreifen, die für Verbraucher*innen zugelassen sind. Diese haben jedoch den Nachteil, dass sie wiederum nicht für den täglichen Gebrauch konzipiert sind. Mit diesen Produkten würde die gesundheitliche Gefährdung von Friseur*innen damit faktisch steigen, weil die Grenzwerte für einen gelegentlichen Gebrauch viel höher ausgelegt sind als bei Produkten, die täglich genutzt werden. Ob diese fraglichen Punkte wie geplant bis Ende dieses Jahres umgesetzt werden, ist noch nicht entschieden.



Bitte Abstand halten: Auch 30 Jahre nach seinem Verbot bleibt Asbest eine Gefahr für Betriebe.

Gute Zusammenarbeit

Seit vielen Jahren arbeitet der DGB bei den Handwerkskammerwahlen mit dem Kolpingwerk Deutschland zusammen.

Die Kooperation mit dem katholischen Sozialverband verfolgt das Ziel, Ehrenamtliche für gemeinsame Wahllisten zu gewinnen. Es handelt sich um eine Zusammenarbeit, die mit den Jahren gewachsen ist. Auch bei der im Mai 2021 beschlossenen fünften Novelle der Handwerksordnung haben sich beide Organisationen untereinander abgestimmt und sich mit gemeinsamen Stellungnahmen in die Debatte eingebracht. Diese Einigkeit macht stark, und so ist es gelungen, bei der Novellierung des Meisterprüfungswesens und bei den Benennungsverfahren für Prüfende die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen zu stärken.

Mit der Novellierung der Handwerksordnung wurden die „Gewerkschaften und selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung“ erstmals bewusst in das Benennungsverfahren einbezogen. Sie erhielten nun das Recht, Vorschläge für die Benennung von Prüfenden auf der Arbeitnehmer*innenseite zu machen.

Aktuell steht das Prüfungswesen vor einem Generationenwechsel. Viele engagierte und aktive Prüfer*innen gehen auf das Rentenalter zu. Die Gewinnung von neuen Prüfenden auf der Arbeitnehmerseite und ihre Einbindung in die Prüfungsausschüsse ist daher eine wichtige Herausforderung, der sich der DGB und das Kolpingwerk gemeinsam stellen wollen. Beide Organisationen haben sich vor Kurzem mit einer gemeinsamen Erklärung darauf verständigt, auch bei der Gewinnung und Benennung von Prüfenden künftig eng zusammenzuarbeiten: <https://www.dgb.de/handwerk>

Handwerk im Wandel

Unter dem Titel „Das Handwerk im Spannungsfeld zwischen Tradition und Transformation“ fand am 6. und 7. Mai 2022 in Frankfurt/Main die 24. Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall statt. Auf der Konferenz wurde nicht nur bekräftigt, welche zentrale Rolle dem Handwerk bei der Erreichung der Klimaschutzziele der Bundesregierung im Gebäudesektor zukomme. Auch, dass diese Schlüsselrolle im eklatanten Widerspruch zum Fachkräftemangel der Branche stehe, wurde kritisch diskutiert. Bereits 190.000 Fachkräfte in den sanierungsrelevanten Handwerksberufen würden im Zuständigkeitsbereich der IG Metall fehlen. „Nur mit einer großen Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive sowie einer starken Tarifbindung können Fachkräfte im Handwerk gehalten und die Energiewende im Gebäudesektor gemeistert werden“, sagte Ralf Kutzner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Die politischen Gäste Cansel Kiziltepe (SPD), parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen, und der per Video zugeschaltete Michael Kellner (Bündnis 90/Die Grünen), Mittelstandsbeauftragter der Bundesregierung, betonten die Bedeutung des Handwerks beim Gelingen der Energiewende. Die Bundeshandwerkskonferenz sprach sich zudem klar dafür aus,

einen Branchendialog Handwerk noch in diesem Jahr zu beginnen und konkrete Verabredungen über den Abbau der Missstände zu treffen.

Zur selben Zeit fand in Kassel eine gemeinsame Tagung der branchenübergreifenden Bundesarbeitskreise Handwerk, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Berufliche Bildung und Qualifizierung der IG BAU statt.

Bei der Erreichung der Klimaschutzziele kommt dem Handwerk eine zentrale Rolle zu.

Auch hier ging es um die Frage, wie die Herausforderungen angesichts der Klimakrise etwa bei der energetischen Gebäudesanierung und dem nachhaltigen Bauen bewältigt werden können. Carsten Burckhardt, Vorstandsmitglied der IG BAU, machte in seinen Referaten deutlich, wie wichtig es sei, die Fragen der Handwerks- und Bildungsarbeit sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vernetzt zu betrachten. Im Rahmen der Konferenz wurden auch die Vorstände der Arbeitskreise neu gewählt. Stephanie Wlodarski folgte Werner Baas als neue Vorsitzende des Bundesarbeitskreises Handwerk.



Zu Gast bei der IG Metall: **Cansel Kiziltepe (SPD)**



Stephanie Wlodarski (4. v. l.), Vorsitzende des 9-köpfigen Vorstands des Bundesarbeitskreises Handwerk der IG BAU

Gratulation!

Die Selbstverwaltung im Handwerk wäre ohne das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitglieder nicht denkbar. In dieser Ausgabe gratulieren wir Silke Henke und Olaf Sauer herzlich zu ihrer Neu- sowie Thomas Erdmann und Karsten Drews zu ihrer Wiederwahl als Arbeitnehmervizepräsident*innen.

Wir freuen uns, mit Euch zu arbeiten, und wünschen Euch Gesundheit und Erfolg!



Olaf Sauer

HWK Berlin
neugewählt
am 4. Mai 2022



Karsten Drews

HWK Cottbus
wiedergewählt
am 2. Dezember 2021



Silke Henke

HWK Südthüringen
neugewählt
am 27. November 2021



Thomas Erdmann

HWK Potsdam
wiedergewählt
am 7. März 2022

Vielen Dank

an die ausscheidenden Vizepräsidenten Mario Hau und Karsten Berlin. Der Metallbaumeister Mario Hau wurde erstmalig im Jahr 2006 in die Vollversammlung der Handwerkskammer Südthüringen gewählt; im Jahr 2011 wurde er dort Vorstandsmitglied und 2016 Vizepräsident der Arbeitnehmerseite. Karsten Berlin hat mit der Vollversammlung vom 4. Mai 2022 sein Ehrenamt als Arbeitnehmervizepräsident der Handwerkskammer Berlin aufgegeben, da er nicht mehr in einem Handwerksbetrieb tätig ist. Für das Handwerk verloren ist Karsten dennoch nicht: Er arbeitet nun beim Bundesvorstand der IG BAU als Fachreferent für die berufliche Bildung und als Branchensekretär für die Bauwirtschaft. **Herzlichen Glückwunsch und auf weiterhin gute Zusammenarbeit!**



Mario Hau

bisher
HWK Südthüringen



Karsten Berlin

bisher
HWK Berlin



**Annett
Walther**



**Stefanie
Pietrak**

Staffelstabübergabe im Handwerkssekretariat:

Da Annett Walther zu ver.di wechselt, wird künftig Stefanie Pietrak die Assistenz für das Handwerkssekretariat im DGB-Bundesvorstand übernehmen.

**Danke für die gute Zusammenarbeit in den letzten Jahren,
Annett Walther!**

Herzlich Willkommen im Team, Stefanie Pietrak!

Nachruf

Am 18. Mai 2022 ist Dr. Peter John verstorben. Die gewerkschaftliche Handwerksarbeit und die Arbeitnehmervertreter*innen in der Selbstverwaltung des Handwerks haben ihm bis heute viel zu verdanken.

Peter John trat am 1. Februar 1963 als gelernter Maurer in die IG BAU-STEINE-ERDEN ein und engagierte sich zunächst ehrenamtlich in der Selbstverwaltung. 1969 wechselte er ins Hauptamt und wurde Gewerkschaftssekretär. Im gleichen Jahr begann er sein Studium und promovierte 1979. Er leitete 21 Jahre lang das Bundeshandwerkssekretariat beim DGB und weitere 13 Jahre lang die Abteilung Handwerk/Berufliche Bildung im Bundesvorstand der IG BAU. Auch nach seinem Renteneintritt im Jahr 2011 blieb er der Selbstverwaltung des Handwerks eng verbunden. Er schulte und beriet Kolleg*innen aus Vollversammlungen, Gesellenausschüssen und Gesellenprüfungsausschüssen. Sein Werdegang vom Gesellen bis zum Doktor diente vielen als Vorbild, ihren eigenen Bildungsweg individuell zu gestalten.



Dabei blieb Peter John Handwerker mit Leib und Seele: Die Arbeitnehmermitbestimmung im Handwerk bestimmte auch seine wissenschaftliche Arbeit. Seine letzte wissenschaftliche Veröffentlichung war eine gemeinsam mit Dr. Detlef Perner verfasste Bestandsaufnahme der Arbeitnehmermitbestimmung im Handwerk, die einen Bogen von den mittelalterlichen Zünften bis zum heutigen Verbandswesen spannt.

Peter John hat die Arbeit der Arbeitnehmervertreter*innen in der Selbstverwaltung des Handwerks entscheidend mitgeprägt und die Mitbestimmung im Handwerk weiterentwickelt. Das Menschliche durfte dabei nicht zu kurz kommen: Er war als engagierter, herzlicher und zugewandter Kollege bekannt und beliebt. Auch die Arbeitgeberseite schätzte ihn als Ansprechpartner: fachlich hochkompetent, klar positioniert in der Sache – in der Form immer vermittelnd und ausgleichend.

Peter John wurde 75 Jahre alt. Seine Verdienste werden unvergessen bleiben.

Nachruf

Völlig überraschend verstarb am 26. Juni 2022 Rainer Mangler-van Klev, Arbeitnehmervizepräsident der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main. Er hat als Gewerkschafter, Betriebsrat und Vizepräsident die Interessen seiner Kolleg*innen im Betrieb und die Arbeitnehmerinteressen in vielen Gremien der IG Metall, des DGB und der Selbstverwaltung im Handwerk geprägt und die Mitbestimmung im Handwerk gelebt. Die Trauer über sein plötzliches Lebensende ist tief, seine ausgleichende und menschlich zugewandte Art wird fehlen.



Impressum

Handwerksinfo Juli 2022, 37. Jahrgang / Ausgabe Nr. 1, Juli 2022

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Handwerkspolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Telefon: 030 – 2 40 60 – 768, Telefax: 030 – 2 40 60 – 677, E-Mail: handwerk@dgb.de, Internet: www.handwerk.dgb.de

Verantwortlich: Stefan Körzell

Redaktion: Silvia Grigun, Janosch Tillmann 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 – 306

Copyright der Fotos: Seite 14: Silke Henke: HWK Südthüringen, Annett Walther: DGB / Simone Neumann, Stefanie Pietrak: DGB / Simone Neumann, Olaf Sauer: Amin Akhtar, Karsten Drews: Foto Goethe, Thomas Erdmann: HWK Potsdam, Mario Hau: HWK Südthüringen, Karsten Berlin: Marie Staggat, Seite 15: Dr. Peter John: privat, Rainer Mangler-van Klev: Wachendorfer / HWK FRM, alle weiteren Bildrechte sind an den Abbildungen vermerkt

Sozialwahl 2023 – IKK classic

Im Mai 2023 werden bei den Sozialversicherungswahlen die Verwaltungsräte der Krankenkassen neu gewählt. Speziell für die Handwerkerkasse IKK classic suchen wir noch weibliche Versicherte, die Interesse am Ehrenamt eines Verwaltungsrates haben und sich gegen eine Aufwandsentschädigung für eine gerechte und solidarische Gesundheitsversorgung der Versicherten der IKK classic einsetzen möchten.

Bei Fragen und Interesse bitte bei **Marco Frank**, Referatsleiter Gesundheitspolitik beim DGB-Bundesvorstand (marco.frank@dgb.de) melden.

Weitere Informationen unter <https://sozialwahl.dgb.de/>.

Spendenaufruf für ukrainische Geflüchtete

Gewerkschaften helfen e.V., Nord LB
IBAN: DE40 2505 0000 0151 8167 90
Stichwort: Gewerkschaftliche Ukraine-Hilfe

Termine

15. – 17. August 2022, Bildungszentrum Oberjosbach, Niedernhausen

Forum Backwaren der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stehen aktuelle Entwicklungen in der Branche und wichtige Zukunftsfragen für das Bäckerhandwerk. Weitere Informationen: peter.stoerling@ngg.net

2. – 3. September 2022, Ort wird noch bekannt gegeben

Bundesweites Frauenseminar von PerSe PLUS

Seminar zur Vernetzung von aktiven Arbeitnehmervertreterinnen in den Gremien der Selbstverwaltung des Handwerks. Weitere Informationen: [Monika Warnecke](mailto:Monika.Warnecke@arbeitundleben.de), Projekt PerSe PLUS: warnecke@arbeitundleben.de

23. – 24. September 2022, Ort wird noch bekannt gegeben

Bundesweites Seminar für Prüfende im Handwerk

Das Projekt PerSe-PLUS bietet Qualifizierung und Netzwerkveranstaltungen für Arbeitnehmervertreter*innen in den Handwerkskammern an. Weitere Informationen: pascal.kubat@aul-nds.de

26. – 29. September 2022, Kongress Palais Kassel

Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG BAU

Während des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstags stehen unter anderem Wahlen zum Bundesvorstand an. Außerdem wird der Georg-Leber-Preis für Zivilcourage verliehen.

Weitere Informationen: frank.tekkilic@ig-bau.de

30. September – 1. Oktober 2022, Regensburg

DHKT-Arbeitnehmervizetagung

Die Arbeitnehmervizepräsident*innen der Handwerkskammern kommen zu ihrer Herbsttagung unter der Leitung von Joachim Noll, Arbeitnehmervizepräsident des Deutschen Handwerkskammertages (DHKT), zusammen. Weitere Informationen: joachim.noll@hwk-koblenz.de

14. – 16. Oktober 2022, ver.di Bildungszentrum Bielefeld

Prüf mit!-Seminar zum handwerklichen Prüfungswesen

Die Referent*innen informieren über Neuerungen in der Handwerksordnung, Prüfungsanforderungen und die Planung einer berufsspezifischen Prüfung. Weitere Informationen und Anmeldung: <http://pruef-mit.de/portfolio-item/pruefende-in-handwerklichen-dienstleistungsberufen/>