



**Schwarzarbeit adé:**  
Vollversammlungen  
in Baden-Württem-  
berg fordern stärkere  
Kontrollen.  
**Seite 6**

**Superwahljahr 2024:**  
Warum sich das  
Mitmachen bei den  
Kammerwahlen  
lohnt.  
**Seite 7**

Liebe Leser\*innen,

in dieser Ausgabe widmen wir uns schwerpunktmäßig der Superwahl 2024. Denn im kommenden Jahr stehen in der Mehrzahl der Handwerkskammern Kammerwahlen an. Um Interessierten den Zugang zum Thema Vollversammlung zu erleichtern, haben wir auf den Seiten 7 bis 10 die wichtigsten Begriffe erklärt. Außerdem geben wir Euch einen Leitfaden an die Hand, wie Ihr potenzielle Kolleg\*innen erfolgreich ansprechen und für Kandidaturen motivieren könnt.

Aber nicht nur die Handwerkskammern sind Orte der Demokratie. Auch drei unserer Handwerks-gewerkschaften haben ihre Gewerkschaftstage durchgeführt (Näheres auf den Seiten 4 und 5). Dabei gab es bei der IG Metall einen Wechsel sowohl beim Vorsitz des Bundesvorstands als auch beim für das Handwerk zuständigen Bundesvorstandsmitglied. Die neugewählte Kollegin Nadine Boguslawski erläutert in einem Interview auf Seite 4, wie sich die IG Metall in den kommenden Jahren im Handwerk aufstellen will.

Neben unserem Schwerpunkt findet Ihr einige Artikel zum aktuell stattfindenden „Zukunftsdialo Hand-werk“: Zum Beispiel auf Seite 3 einen Bericht über die erste digitale „Nachhaltigkeitsakademie“, die im Rahmen des Begleitprojekts PeTra („Perspektive Transformation im Handwerk“) stattfand. Oder zu der überaus spannenden gemeinsamen Veranstaltung von der IG Metall und den Mittelstandszentren Digital über den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in Handwerksbetrieben auf Seite 13.



Auf der Rückseite unserer Ausgabe möchte ich Euch auf einen Spendenaufruf der IG BAU Nord aufmerksam machen: Ende Oktober sind auf einer Hamburger Baustelle fünf albanische und bulgarische Bauarbeiter durch ein einstürzendes Gerüst auf tragische Weise ums Leben gekommen. Mit der Spendensammlung sollen die Hinterbliebenen unterstützt werden. Wir sind in Gedanken bei ihren Angehörigen, Arbeitskolleg\*innen und Freund\*innen.

Trotz dieser bedrückenden Nachricht wünsche ich Euch ein paar ruhige Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr!

*Stefan Körzell*

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands

## Transformation ist Hand(werks)arbeit

**„Am heutigen Tag gilt mein Dank den Arbeitnehmervertreter\*innen in der Selbstverwaltung des Handwerks. Sie sind es, die sich unermüdlich für eine Umsetzung der Transformation im Handwerk einsetzen, bei der alle mitgenommen werden und niemand auf der Strecke bleibt. Dafür arbeiten sie in den Vollversammlungen der Handwerkskammern mit oder diskutieren Lösungen im Rahmen des Zukunftsdialogs Handwerk.“**

Stefan Körzell

Am 5. Dezember ist der Internationale Tag des Ehrenamts. Dies hat in Deutschland eine große Bedeutung, vor allem im Handwerk: In den Vollversammlungen der Handwerkskammern, in den Gesellenausschüssen der Innungen und auch als Prüfende investieren Arbeitnehmer\*innen viel Zeit, um sich für ein zukunftsfähiges Handwerk einzusetzen, welches allen eine Chance bietet. Als Praktiker\*innen gestalten sie im Handwerk die Transformation hin zu einer klimaneutralen und nachhaltigen Wirtschaft und finden damit Antworten auf die Fragen der Zukunft. Das ist gelebte Demokratie!

# Nachhaltig gegen den Fachkräftemangel

**Seit März begleitet das Projekt PeTra des Bundesarbeitskreises Arbeit und Leben den in München eröffneten „Zukunftsdialog Handwerk“. Mitte November lud das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz geförderte und vom DGB unterstützte Projekt zur ersten sogenannten Nachhaltigkeitsakademie.**

Unter dem Motto „Fachkräfte für die Energiewende ausbilden, gewinnen und halten“ trafen sich rund 30 Teilnehmer\*innen Mitte November bei einer digitalen „Nachhaltigkeitsakademie“ des Projekts PeTra. Das Projekt „Perspektive Transformation im Handwerk“ – kurz: PeTra – begleitet den im März in München eröffneten „Zukunftsdialog Handwerk“, indem es eine Vernetzungs- und Beteiligungsstruktur aufbaut. Die „Nachhaltigkeitsakademie“ bildet dabei eine Klammer, um den vor Ort stattfindenden Dialog mit dem Dialog auf der Bundesebene zu vernetzen. Die Online-Veranstaltung setzte hierfür erste Impulse und zeigte auf, welcher Zusammenhang zwischen der Handwerksarbeit und den Nachhaltigkeitszielen der Bundesregierung besteht. Dabei wurde mit den teilnehmenden Arbeitnehmervertreter\*innen aus der Selbstverwaltung des Handwerks erarbeitet, inwiefern die Orientierung an den Nachhaltigkeitszielen der Bundesregierung einen roten Faden für den Dialog vor Ort spinnen kann und sich die Themen des „Zukunftsdialogs“ in den Nachhaltigkeitszielen wiederfinden.

Zunächst zeigte die Leiterin des DGB-Bundeshandwerkssekretariats, Silvia Grigun, auf, welche Verbindungen zwischen den vier Säulen des Zukunftsdialogs – Energiewende und nachhaltiges Wirtschaften, Digitalisierung, Fachkräfte in Zeiten des demografischen Wandels und Stärkung der Selbstverwaltung – und den Nachhaltigkeitszielen der Bundesregierung bestehen. Gudrun Laufer vom Berliner Institut für Unternehmensnachfolge und Nachhaltigkeit (BIFUN) arbeitete anschließend heraus, welche Nachhaltigkeitsziele für das Handwerk und für die Gewinnung von Fachkräften besonders relevant sind. Die weiteren Beiträge von Silvia Grigun und Ferdinand Kögler (BIFUN) befassten sich mit der Frage, welche Rolle die Unternehmenskultur spielt und warum Tarifbindung nachhaltig ist.

Nach einer Pause rundeten zwei Praxisbeispiele das bisher Gehörte ab. Matthias Bergmann beschrieb sehr lebendig den Entwicklungsprozess, den die von ihm geführte Familienbäckerei Bergmann durchlaufen hat. Das Thüringer Unternehmen beschäftigt mittlerweile mehrere hundert Mitarbeiter in rund 50 Filialen. Insbesondere bei der Gewinnung des Nachwuchses beschreitet es neue Wege. Matthias Bergmann ist der Überzeugung: Unternehmen müssen flexible und innovative digitale Strategien entwickeln, um im Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen. Zum Beispiel setzt er darauf, nicht auf Bewerbungen zu warten, sondern selber auf potenzielle Mitarbeiter\*innen zuzugehen. Darüber



**Ferdinand Kögler, Gudrun Laufer (beide BIFUN), Silvia Grigun (DGB) und Dzeneta At, Projektreferentin von PeTra**

hinaus ist dem Unternehmen Beteiligung wichtig, indem etwa Mitarbeiter\*innen aktiv in die Weiterentwicklung des Unternehmens mit einbezogen werden.

Was Sozialpartnerschaft und Tarifbindung dazu beitragen können, Fachkräfte an das Handwerk zu binden, und warum das zugleich nachhaltig ist, wurde deutlich, als Thomas Kurtze, Branchensekretär im Bundesvorstand der IG BAU, den Tarifvertrag „Weiterbildung im Gerüstbauhandwerk“ vorstellte. Dieser Tarifvertrag zeichnet sich dadurch aus, dass er den Berufseinstieg und die berufliche Entwicklung von Quereinsteiger\*innen gestaltet. Die Tarifpartner\*innen haben gemeinsam ein Modell entwickelt, Menschen, die ihren Weg in die Branche als Helfer\*innen finden, bis zum Meisterabschluss zu qualifizieren.

Die beiden Praxisbeispiele haben gezeigt: Da, wo sich Arbeitgeber\*innen einzeln oder in Sozialpartnerschaft mit Gewerkschaften engagieren, können Fachkräfte nicht nur gewonnen und weiterqualifiziert, sondern auch im Handwerk gehalten werden. Die anschließende Arbeit in vier Arbeitsgruppen machte klar: Durch kollektive Mühe und kreative Ansätze können die Herausforderungen, vor denen das Handwerk steht, gemeistert werden. In der Schlussrunde waren sich die Teilnehmenden einig, dass sie diese Erkenntnis in den Dialog vor Ort einbringen wollen.

**Wenn sich Arbeitgeber\*innen einzeln oder in Sozialpartnerschaft mit Gewerkschaften engagieren, können Fachkräfte gewonnen und im Handwerk gehalten werden.**



Christiane Benner

## Neuer Vorstand gewählt

Eine faire Gestaltung des grünen, digitalen Umbaus der Betriebe, die Sicherung guter Arbeit, mehr Mitbestimmung, mehr Tarifverträge und ein starker Sozialstaat: Das waren nur einige Punkte, für die die über 400 Delegierten des 25. Ordentlichen Gewerkschaftstags der IG Metall stimmten. Sie kamen vom 22. bis 26. Oktober in Frankfurt zusammen, legten dort die Arbeitsschwerpunkte für die kommenden vier Jahre fest und wählten einen neuen Vorstand. Zuvor beschlossen sie die Zahl der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder von sieben auf fünf zu verringern. Künftig wird die IG Metall von einer Ersten Vorsitzenden und einem Zweiten Vorsitzenden sowie einer Hauptkassiererin und zwei Geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern geführt. Darüber hinaus wurde die Satzung dahingehend geändert, dass auch künftig eine der beiden Vorsitzenden eine Frau sein muss. Als Erste Vorsitzende verantwortet Christiane Benner künftig den Bereich Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik sowie die Betriebspolitik der IG Metall. Jürgen Kerner leitet als Zweiter Vorsitzender die Bereiche Industriepolitik, Branchenarbeit sowie Kommunikation und Mitglieder. Nadine Boguslawski ist die neue Hauptkassiererin und wird darüber hinaus die Tarifpolitik der IG Metall führen und für den Handwerksbereich verantwortlich sein. Hans-Jürgen Urban verantwortet die Bereiche Sozialpolitik, Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik. Ralf Reinstädtler leitet die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. *IG Metall*

## 3 Fragen an ... Nadine Boguslawski!

**Herzlichen Glückwunsch zur Wahl! Wohin geht die IG Metall im Handwerk?**

Wir haben in den Branchen der IG Metall zwei Millionen Handwerkerinnen und Handwerker. Die wollen und müssen wir erreichen und organisieren. Fachkräftemangel, die ökologische Transformation, Digitalisierung: Gerade im Handwerk ist der Wandel für die Beschäftigten gewaltig, egal ob in der Kfz-Werkstatt oder bei der Gebäudesanierung. Hier drehen sich aktuell viele Schrauben, und das ist für uns eine Chance, das Thema Gute Arbeit zu verfestigen. Damit zusammen hängt eine bessere Tarifbindung. Die erreichen wir aber nur, wenn wir unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort erreichen. Und dafür hat unser Gewerkschaftstag ein starkes Signal gesetzt: Wir wollen als IG Metall noch stärker auf die mitgliederorientierte Arbeit in der Fläche setzen. Und im Vorstand haben wir die Themen Handwerk und Tarif in einem gemeinsamen Bereich noch stärker verzahnt.

**Was bedeutet das für den Transformationsprozess, in welchem das Handwerk steckt?**

Ohne Handwerkerinnen und Handwerker gibt es keine Mobilitäts- und Energiewende. Alleine hier brauchen wir bis zum Jahr 2030 noch einmal rund 750.000 neue Kolleginnen und Kollegen. Damit wir die ökologische Transformation schaffen, müssen wir junge Menschen begeistern: Macht mit beim klimaneutralen Umbau der Gesellschaft! Unser Anspruch einer zusätzlich sozialen Transformation bedeutet zudem: Macht mit bei unserem „Team IG Metall“! Wir sind die, die die Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozesse bis hin zur Aus- und Weiterbildung verbessern und so zur Entlastung der Beschäftig-

ten beitragen. Das Gute ist: Immer mehr Unternehmen setzen im Ringen um Fachkräfte auf Tarifverträge als Werbeargument. Das muss die Bundesregierung wie versprochen endlich auch unterstützen und die Tarifbindung im Handwerk stärken.

**Welche Rolle spielt die Selbstverwaltung des Handwerks in der Transformation?**

Eine wichtige! Neben der betrieblichen- und Unternehmensmitbestimmung ist die Selbstverwaltung eine zusätzliche Chance: Hier bestimmen die Menschen vor Ort in den 53 Handwerkskammern aktiv, wie die regionalen Transformationsanforderungen im Handwerk gestaltet werden, sie kümmern sich um gute Bildungsstrukturen und sorgen in den Gesellen- und Meisterprüfungsausschüssen auch für Qualitätsstandards in Aus- und Weiterbildung. Darunter sind auch viele Ehrenamtliche aus der IG Metall. Eine Stärkung der Selbstverwaltung ist auch eine Stärkung unserer demokratischen Strukturen. Darum werden wir als IG Metall engagiert für die anstehenden Wahlen in den Handwerkskammern werben und den Generationenwechsel im Ehrenamt gestalten.



Nadine Boguslawski,  
Hauptkassiererin im neuge-  
wählten Vorstand der IG Metall

## Bock auf Tarifverträge und Mitbestimmung

Selbstbewusst und kämpferisch zeigte sich die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf ihrem 18. Ordentlichen Gewerkschaftstag. Unter dem Motto „Gemeinsam Zukunft machen“ haben rund 150 Delegierte vom 13. bis 17. November in Bremen über 100 Anträge beraten. Dem Niedriglohnsektor sagte die NGG den Kampf an: „Der Tariflohn muss das entscheidende Lohn-Maß werden – von Flensburg bis Garmisch-Partenkirchen und von Aachen bis Görlitz“, sagte der für fünf weitere Jahre an die Spitze der NGG wiedergewählte Vorsitzende der Gewerkschaft, Guido Zeitler. Dabei gehe es etwa um die bundesweit rund 10 Millionen Menschen, die 14 Euro oder weniger pro Stunde verdienen. Als stellvertretende Vorsitzende bestätigten die Dele-

gierten Claudia Tiedge und Freddy Adjan. Beide lenken die Geschicke der NGG gemeinsam mit Guido Zeitler seit dem Gewerkschaftstag 2018. Die Liste der gewerkschaftlichen Herausforderungen ist lang: Eine davon, so Zeitler, sei es, sich der Tariffucht der Arbeitgeber entgegenzustellen: „Wenn der Geschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände fordert, die Beschäftigten sollten gefälligst mehr Bock auf Arbeit haben, dann fordern wir mehr Bock auf Tarifverträge und Mitbestimmung auf der anderen Seite.“ Hier sei aber auch der Staat gefordert, indem er den Maßnahmenplan zur Steigerung der Tarifbindung, wie ihn die Europäische Mindestlohnrichtlinie vorsehe, schnell vorlege.



**Freddy Adjan, Claudia Tiedge und Guido Zeitler (v. l. n. r.)**

Zu den Gästen des Gewerkschaftstages zählten unter anderen Bundeskanzler Olaf Scholz (SPD), die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi und Bremens Bürgermeister Andreas Bovenschulte (SPD).  
NGG

## Gegen die Spaltung

Am 22. September ging der 6. Ordentliche Bundeskongress von ver.di in Berlin zu Ende. Sechs Tage lang haben die rund 1.000 Delegierten über mehr als 900 Anträge beraten, darunter zur Arbeits-, Renten- und Bildungspolitik, zu Digitalisierung, zur Friedenspolitik oder zum sozial-ökologischen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft. Daneben wurde die Gewerkschaftsspitze neu gewählt: Als Vorsitzender wurde Frank Werneke wiedergewählt, ebenso seine beiden Stellvertreterinnen Andrea Kocsis und Christine Behle. Gastrednerinnen und -redner waren unter anderen Bundeskanzler

Olaf Scholz (SPD), Vizekanzler und Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck (Bündnis 90/Die Grünen) und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) sowie der Regierende Bürgermeister von Berlin Kai Wegner (CDU). Der alte und neue ver.di-Vorsitzende Frank Werneke fasste die drei Kernbotschaften des Kongresses so zusammen: „Wir nehmen die Digitalisierung als Herausforderung an, um unsere Kampfkraft weiter zu steigern und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Wir sind die starke Kraft in Deutschland, die in Krisenzeiten für einen handlungsfähigen Staat und Investitionen in die Daseinsvorsorge kämpft. Und wir positionieren uns im Einwanderungsland Deutschland als Einwanderungsgewerkschaft und setzen den Spaltungstendenzen in unserem Land die starke Solidarität unserer Mitglieder entgegen. Kurzum: Wir leben in einer Gesell-

schaft im Wandel und ver.di hat sich für die Zukunft gut gerüstet.“ Künftig will ver.di die Einwanderungsgesellschaft noch stärker in den eigenen Reihen abbilden als bisher. Dazu sollen Nachwuchs- und Führungskräftebildungen für künftige Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter stärker interkulturell ausgerichtet sein. Außerdem setzt sich ver.di für eine bessere Willkommenskultur in staatlichen Institutionen ein. „Es ist nicht akzeptabel, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationsgeschichte um die Verlängerungen ihrer Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen bangen müssen, weil die Ämter mit der Antragsbearbeitung wegen Personalmangels nicht hinterherkommen. Ohne nötige Papiere sind aber die Arbeitsplätze vieler Kolleginnen und Kollegen gefährdet. Deswegen kämpfen wir für eine bessere Personalausstattung dieser Behörden und eine stärkere Willkommenskultur in den Ämtern“, so Werneke.  
Ver.di



**Ver.di-Bundeskongress 2023**

# „Die Arbeitnehmer haben selber einen Antrag eingebracht“

**Jährlich entsteht dem Staat ein hoher Millionenschaden durch illegale Beschäftigungsverhältnisse und Schwarzarbeit. In Baden-Württemberg verpflichtet das Landestariftreue- und Mindestlohngesetz (LTMG) öffentliche Arbeitgeber dazu, öffentliche Aufträge nur an jene Unternehmen zu vergeben, die sich tarifreu verhalten und das vereinbarte Mindestentgelt an ihre Arbeitskräfte zahlen. Das Gesetz erlaubt darüber hinaus den öffentlichen Auftraggebern, Geschäftsunterlagen einzusehen und Abrechnungen zu kontrollieren. Die Kommunen in Baden-Württemberg klagen allerdings über fehlendes Personal, um die Kontrollen vorzunehmen. Jürgen, du hast zuerst in Freiburg und dann auch landesweit eine Initiative organisiert, um diesen Missstand zu beheben. Kannst du erläutern, was du genau gemacht hast?**

**„Die Mehrheit der Mitglieder in den Vollversammlungen hat für stärkere Kontrollen nach dem Landestariftreue- und Mindestlohngesetz gestimmt.“**

Vor dem Hintergrund, dass der DGB nicht immer der einzige Akteur sein soll, der solche Kontrollen nach dem LTMG fordert, habe ich gesagt: „Komm, wir geben jetzt über die Arbeitnehmervertreter einen Antrag in die Vollversammlung der Handwerkskammer in Freiburg rein“. Und da ich auch als Abteilungsleiter der Handwerkspolitik des DGB für das ganze Bundesland zuständig bin, haben wir, die DGB-Kolleginnen, die Vizepräsidenten- und Vollversammlungsmitglieder, versucht, diesen Antrag auch landesweit in allen anderen Kammern einzubringen. Der Antragstext ist nicht überall gleichlautend, er wurde zum Teil an die

kommunalen Strukturen angepasst. Er lautete aber sinngemäß: „Die Handwerkskammer setzt sich dafür ein, dass bei öffentlichen Aufträgen die öffentliche Hand die Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen und Tarifverträge kontrolliert.“ Das ist ein ganz klarer Arbeitsauftrag an die Kammern selber und ans Präsidium, sodass sie aktiv auf die Kommunen zugehen müssen.

**In Baden-Württemberg gibt es acht Handwerkskammern. Wie haben diese über den jeweiligen Antrag abgestimmt?**

In vier Vollversammlungen wurde der Antrag einstimmig mit den Arbeitgeberstimmen angenommen. In zwei Kammern wurde er abgelehnt, und zwar jeweils auf der Grundlage, dass die Arbeitgeber die Zweidrittelmehrheit hatten. In einer Kammer wurde er beraten, aber leider nicht abgestimmt. Und in einer letzten Kammer

wird der Antrag erst dieser Tage eingebracht. Trotz der Ablehnungen in zwei Kammern kann man aber schon jetzt konstatieren, dass rein rechnerisch die Mehrheit der Mitglieder in den Vollversammlungen für stärkere Kontrollen ist!

**Was macht den Erfolg des Antrags für dich so besonders?**

Mit Blick auf unsere handwerkspolitische Arbeit war mir wichtig, dass die Arbeitnehmer selber einen Antrag in die Kammer eingebracht haben. Das war vielen gar nicht bewusst, dass sie an die Vollversammlung auch selber herantreten und Anträge stellen dürfen, die dann diskutiert werden.



DGB-Bezirk Baden-Württemberg

**Jürgen Höfflin, Geschäftsführer der DGB-Geschäftsstelle Freiburg und Abteilungsleiter Handwerkspolitik des DGB Baden-Württemberg**

Sie können sich also selbstständig einbringen, eigene Themen setzen und die Arbeit der Handwerkskammer aktiv mitgestalten. Mit Blick auf unser Land ist es uns gelungen, dass der Baden-Württembergische Handwerkskammertag – „Handwerk BW“ –, der sich als „Stimme des Handwerks“ versteht und sich in der Vergangenheit gegenüber dem LTMG kritisch geäußert hat, diese Kritik nun eigentlich nicht mehr so vertreten kann, weil die Kammern schlicht ein anderes Bild vermitteln.

**Wie geht es nun weiter?**

In Freiburg gibt es mittlerweile eine Arbeitsgruppe bei der Handwerkskammer, die sind ganz stark dran, den Beschluss umzusetzen. Die gewonnenen Handlungsansätze werden wir unter uns austauschen und das Thema weiter vorantreiben. Auch in anderen Kommunen wie in Göppingen, Esslingen, Ludwigsburg oder Tübingen ist der DGB zu diesem Thema unterwegs. Unsere Forderung nach Tariftreue und Kontrollen bei öffentlichen Aufträgen können wir gegenüber den Kommunen und der Landespolitik mit der Beschlusslage in den Handwerkskammern untermauern.

# Kammerwahl-Special

**2024 ist es wieder soweit: dann werden in 33 Handwerkskammern die Mitglieder der Vollversammlungen neu gewählt. Interessent\*innen an einem Amt und alle, die gerne in ihrem Umfeld mögliche Kandidat\*innen ansprechen wollen, finden hierfür auf den folgenden Seiten hilfreiche Informationen und Tipps.**

In den demokratisch gewählten Vollversammlungen der 53 Handwerkskammern vertreten ehrenamtliche Kolleg\*innen die Interessen von knapp 5,6 Millionen Arbeitnehmer\*innen und 350.000 Auszubildenden aus rund einer Million Betrieben. Die Mitglieder der Vollversammlungen werden alle fünf Jahre gewählt. Über die konkreten Wahltermine entscheiden die Kammergremien jeder Handwerkskammer individuell.

## **Mitmachen in der Handwerkskammer – was bringt das?**

Mitentscheiden wie Aus-, Fort- und Weiterbildung im Handwerk aussieht: Die Handwerkskammer bestimmt unter anderem über Prüfungen, Ausbildungszentren und Weiterbildungen. Wer mitmacht, kann mitentscheiden, was dort passiert.

Mitentscheiden, wofür die Handwerkskammer Geld ausgibt: Jeder Handwerksbetrieb im Bezirk bezahlt Geld an die Handwerkskammer – wofür dieses Geld ausgegeben wird, beschließt die Vollversammlung.

Mitentscheiden, wie die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer\*innen im Handwerk sind: Sei es bei der öffentlichen Auftragsvergabe, beim Thema Arbeitsschutz oder bei der Energiewende – die Gesetzgebung setzt den Ordnungsrahmen für das Handwerk. In der Vollversammlung und den Ausschüssen gibt es die Möglichkeit, mitzubestimmen, wofür sich die Handwerkskammer einsetzt.

## **Mitbestimmung in der Kammer – warum?**

Handwerkskammern haben eine wichtige Funktion für die Demokratie: Sie können aufzeigen, wie sich politische Vorhaben praktisch auswirken. Genau das ist auch eine ihrer Aufgaben: Sie unterstützt die Politik durch „Anregungen, Vorschläge und durch Erstattung von Gutachten“ und erstattet „regelmäßig Berichte über die Verhältnisse des Handwerks“ (§ 91, Abs. 1, Nr. 2 HwO). Gleichzeitig ist sie auch zentral an der Umsetzung von politischen Vorhaben beteiligt, etwa im Bereich der beruflichen Bildung. Wenn im Zuge des Wandels hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft erneuerbare Energien ausgebaut werden, bedeutet das zum Beispiel, dass ausreichend Menschen dafür qualifiziert werden müssen, Solaranlagen, Wallboxen oder Wärmepumpen einzubauen. Das geschieht im Rahmen der dualen beruflichen Ausbildung nicht nur in den Unternehmen, sondern auch in den Bildungszentren der Handwerkskammern und anderer Handwerksorganisationen. Um diese Aufgaben zu erfüllen, besitzen Handwerkskammern den besonderen Status als Körperschaften öffentlichen Rechts, ihre Mitglieder sind Pflichtmitglieder. In den Handwerkskammern sind alle Inhaber\*innen eines Handwerksbetriebs, die Beschäftigten in Handwerksbetrieben und die Auszubildenden Mitglied. Das bedeutet, dass in den Vollversammlungen das Handwerk in seiner ganzen Vielfalt repräsentiert ist und damit ein Gesamtbild entsteht. Das ist für die Interessenvertretung wichtig. So

wird sichergestellt, dass alle Interessen der Beschäftigten einbezogen und berücksichtigt werden.

## **Rolle des DGB – was hat die Vollversammlung in den Handwerkskammern mit den Gewerkschaften zu tun?**

Handwerkskammerwahlen, Gesellenausschusswahlen und die Benennung von Prüfer\*innen – der DGB und die Gewerkschaften sind bei allen Entscheidungen in wichtiger Funktion dabei. Bei der Handwerkskammerwahl ist der DGB üblicherweise Listenführer. Warum ist das so? Der DGB nimmt hier eine Aufgabe im Rahmen des grundgesetzlich geschützten Rechts von Arbeitnehmer\*innen wahr, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Auch Arbeitgeber\*innen haben das Recht, sich zu organisieren. Man nennt das Koalitionsfreiheit: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig“ (§ 9, Abs. 3 GG).

Das umfasst für Gewerkschaften insbesondere das Recht im Betrieb Mitglieder zu werben und für Tarifverträge zu kämpfen. Zur Koalitionsfreiheit zählt darüber hinaus alles, was die Gestaltung von „Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen“ angeht – also auch alles, was mit der Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen im Handwerk zu tun hat. Dazu gehört für den DGB und die Gewerkschaften, Kandidat\*innen für die



Handwerkskammerwahl zu werben, die Wahlliste zusammenzustellen und die gewählten Arbeitnehmervertreter\*innen zu betreuen sowie ihnen Informations- und Qualifizierungsangebote zu unterbreiten.

### **Die Wahl – wie funktioniert sie konkret?**

Um für die Handwerkskammerwahl kandidieren zu können, muss man volljährig sein, einen Berufsabschluss besitzen und in einem in die Handwerksrolle eingetragenen Betrieb arbeiten. Der Beruf muss nicht im Handwerk erlernt worden sein und muss auch kein Handwerksberuf sein. Für die Kammerwahl kandidieren darf jede\*r Beschäftigte in einem Handwerksbetrieb, also auch Kolleg\*innen aus dem kaufmännischen Bereich. Um mehr Frauen für die Vollversammlungen zu interessieren, muss also niemand darauf warten, bis diese erfolgreich eine

Ausbildung in einem bisher typischen Männerberuf absolviert haben: Es dürfen auch die Kolleginnen aus dem Büro angesprochen werden, ob sie kandidieren möchten – nicht nur die Gesellen und Meister in der Werkstatt!

Die Wahl findet in der Regel als Friedenswahl statt. Das heißt, wenn nur eine Wahlliste für die Arbeitnehmer\*innen und eine Wahlliste für die Betriebsinhaber\*innen eingereicht wird, gilt diese Liste automatisch als gewählt, ohne dass es einer Wahlhandlung mit Abstimmung bedarf.

### **Gestaltung des Generationenwechsels – welche Veränderungen stehen an?**

Damit das funktionieren kann, braucht es Menschen, die sich in den Handwerkskammern engagieren – auf der Arbeitnehmerbank für die Interessen von Arbeitnehmer\*innen im Handwerk. Bundesweit sind

knapp 2.000 ehrenamtliche Arbeitnehmervertreter\*innen in den Vollversammlungen und in den weiteren Gremien der Handwerkskammern aktiv. Auch das Ehrenamt im Handwerk ist vom demografischen Wandel betroffen, viele der aktiven Kolleg\*innen werden nach dem Ende dieser und der nächsten Wahlperiode in Rente gehen, Nachwuchs wird daher dringend gesucht.

Der DGB vor Ort ist Ansprechpartner und bietet Veranstaltungen für interessierte Arbeitnehmer\*innen an. Weitere Informationen und die Kontaktadressen gibt es unter: <https://www.dgb.de/-/0np>



## **Wissenswertes zur Vollversammlung (VV)**

### **Was ist die Vollversammlung?**

Die Vollversammlung ist das oberste Organ und Entscheidungsträger der Handwerkskammer. Sie kann somit als das „Parlament“ der Handwerkskammer verstanden werden. Die Anzahl der Mitglieder richtet sich nach der Größe der Handwerkskammer – je größer die Handwerkskammer ist, desto mehr Mitglieder hat ihre Vollversammlung. Dabei herrscht immer das Verhältnis 2/3 Arbeitgeber\*innen und 1/3 Arbeitnehmer\*innen. Bei 36 Vollversammlungsmitgliedern wären somit 24 Mitglieder von der Arbeitgeber\*innen-Seite und 12 Mitglieder von der Arbeitnehmer\*innen-Seite. Jedes Vollversammlungsmitglied hat je nach Satzung 1 bis 2 Stellvertreter\*innen.

### **Welche Rollen gibt es in der Vollversammlung?**

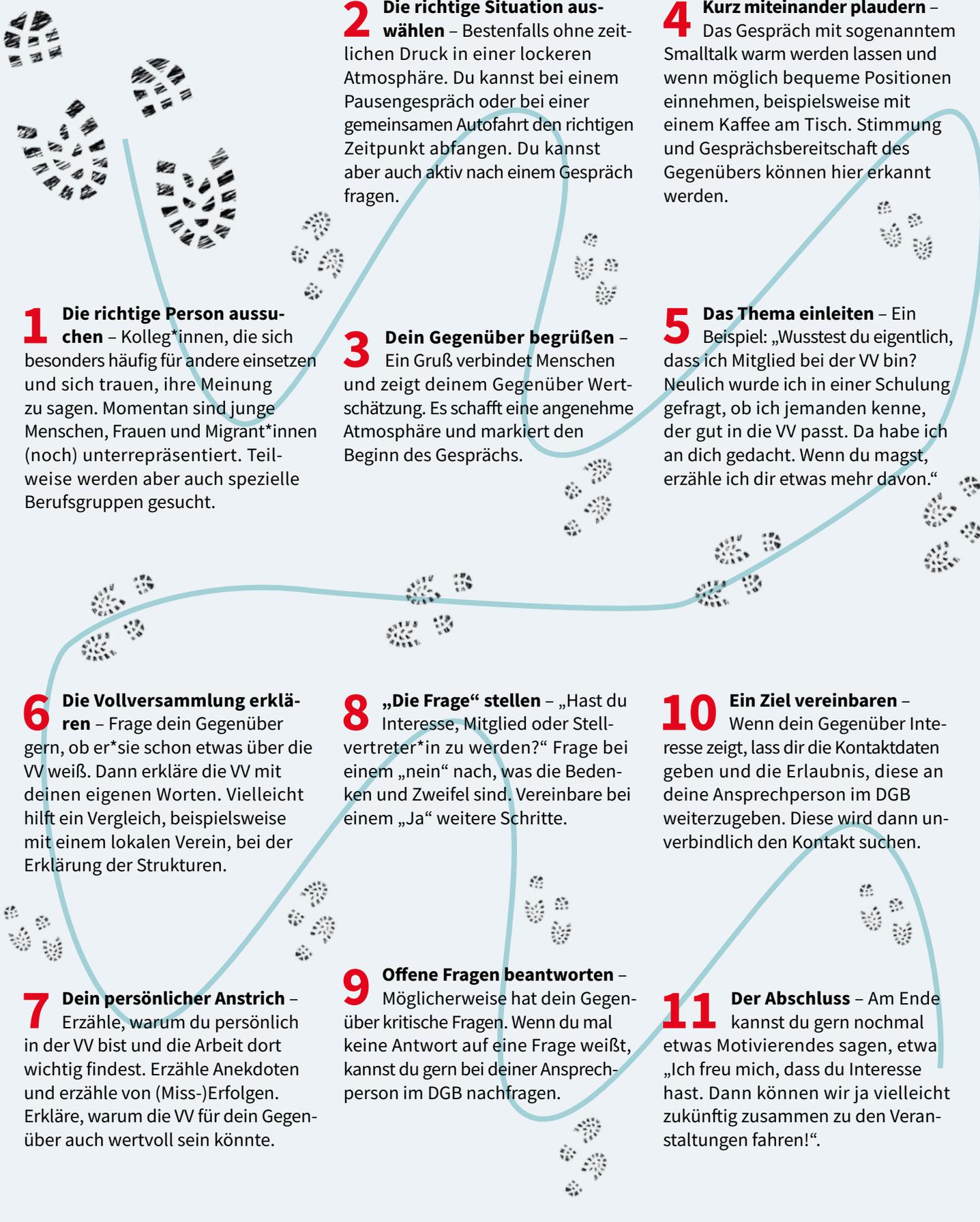
Die Vollversammlung wählt die Geschäftsführung und den Vorstand der Handwerkskammer. Zur Vollversammlung und zwingend zum Vorstand gehören 1 Präsident\*in sowie 1 Arbeitgeber- und 1 Arbeitnehmersvizepräsident\*in. Diese 3 Personen werden auch manchmal das „Präsidium“ genannt. Es gibt außerdem Ausschüsse, die üblicherweise durch Mitglieder der Vollversammlung besetzt werden. Zu den Pflicht-Ausschüssen jeder Kammer gehören der Berufsbildungsausschuss und der Rechnungsprüfungsausschuss. Die Vollversammlung darf darüber hinaus je nach Notwendigkeit weitere Ausschüsse bilden (sogenannte Kann-Ausschüsse), beispielsweise den Gesellenprüfungsausschuss, den Gewerbeförderausschuss und den Bauausschuss.

### **Was sind die Aufgaben eines Vollversammlungsmitglieds?**

Ein Vollversammlungsmitglied nimmt an den üblicherweise 2 mal im Jahr stattfindenden Vollversammlungen und den darin durchgeführten Abstimmungen teil. Wird ein Vollversammlungsmitglied in den Vorstand gewählt, nimmt es an den mindestens 6 Treffen im Jahr teil. Es gibt außerdem die Möglichkeit, sich als Vollversammlungsmitglied in einen der oben genannten Ausschüsse wählen zu lassen und somit besonderes Engagement für die gewählte Thematik zu zeigen.

*\*Übrigens: Als Mitglied der Vollversammlung hast du viele Namen, beispielsweise Arbeitnehmervertreter\*in, Gesellenvertreter\*in, Mitglied der Arbeitnehmer\*innen-Bank oder auch Gruppe der Arbeitnehmer\*innen.*

# Gesprächsleitfaden für eine gelingende Ansprache



**1 Die richtige Person aussuchen** – Kolleg\*innen, die sich besonders häufig für andere einsetzen und sich trauen, ihre Meinung zu sagen. Momentan sind junge Menschen, Frauen und Migrant\*innen (noch) unterrepräsentiert. Teilweise werden aber auch spezielle Berufsgruppen gesucht.

**2 Die richtige Situation auswählen** – Bestenfalls ohne zeitlichen Druck in einer lockeren Atmosphäre. Du kannst bei einem Pausengespräch oder bei einer gemeinsamen Autofahrt den richtigen Zeitpunkt abfangen. Du kannst aber auch aktiv nach einem Gespräch fragen.

**3 Dein Gegenüber begrüßen** – Ein Gruß verbindet Menschen und zeigt deinem Gegenüber Wertschätzung. Es schafft eine angenehme Atmosphäre und markiert den Beginn des Gesprächs.

**4 Kurz miteinander plaudern** – Das Gespräch mit sogenanntem Smalltalk warm werden lassen und wenn möglich bequeme Positionen einnehmen, beispielsweise mit einem Kaffee am Tisch. Stimmung und Gesprächsbereitschaft des Gegenübers können hier erkannt werden.

**5 Das Thema einleiten** – Ein Beispiel: „Wusstest du eigentlich, dass ich Mitglied bei der VV bin? Neulich wurde ich in einer Schulung gefragt, ob ich jemanden kenne, der gut in die VV passt. Da habe ich an dich gedacht. Wenn du magst, erzähle ich dir etwas mehr davon.“

**6 Die Vollversammlung erklären** – Frage dein Gegenüber gern, ob er\*sie schon etwas über die VV weiß. Dann erkläre die VV mit deinen eigenen Worten. Vielleicht hilft ein Vergleich, beispielsweise mit einem lokalen Verein, bei der Erklärung der Strukturen.

**8 „Die Frage“ stellen** – „Hast du Interesse, Mitglied oder Stellvertreter\*in zu werden?“ Frage bei einem „nein“ nach, was die Bedenken und Zweifel sind. Vereinbare bei einem „Ja“ weitere Schritte.

**10 Ein Ziel vereinbaren** – Wenn dein Gegenüber Interesse zeigt, lass dir die Kontaktdaten geben und die Erlaubnis, diese an deine Ansprechperson im DGB weiterzugeben. Diese wird dann unverbindlich den Kontakt suchen.

**7 Dein persönlicher Anstrich** – Erzähle, warum du persönlich in der VV bist und die Arbeit dort wichtig findest. Erzähle Anekdoten und erzähle von (Miss-)Erfolgen. Erkläre, warum die VV für dein Gegenüber auch wertvoll sein könnte.

**9 Offene Fragen beantworten** – Möglicherweise hat dein Gegenüber kritische Fragen. Wenn du mal keine Antwort auf eine Frage weißt, kannst du gern bei deiner Ansprechperson im DGB nachfragen.

**11 Der Abschluss** – Am Ende kannst du gern nochmal etwas Motivierendes sagen, etwa „Ich freu mich, dass du Interesse hast. Dann können wir ja vielleicht zukünftig zusammen zu den Veranstaltungen fahren!“

# Hinweise zum Gesprächsleitfaden

**Gesprächsleitfaden** – Der Gesprächsleitfaden ist ein Angebot und eine Hilfestellung, aber er muss natürlich nicht unbedingt befolgt werden. Variiere ihn gern oder improvisiere komplett.

**Stift & Zettel bereit halten** – Nimm dir zum Gespräch Stift und Zettel mit, um eventuell offene Fragen zu notieren und die Kontaktdaten deines Gegenübers aufschreiben zu lassen. Achte am besten darauf, dass vor allem die Zahlen leserlich geschrieben werden, und wiederhole die Daten nochmal, um sicherzugehen, dass alles richtig notiert ist.

**Augenkontakt halten** – Augenkontakt ist ein wichtiges Mittel in der menschlichen Kommunikation. Es drückt aus, dass du dem anderen zuhörst und ihn oder sie ernst nimmst. Versuche am besten nicht allzu oft wegzuschauen oder in der Gegend beziehungsweise auf das Handy zu gucken.

**Fachausdrücke vermeiden** – Vermeide Fachausdrücke und Abkürzungen aus der Vollversammlung, die dein Gegenüber noch nicht kennt, und nutze am besten verständlichere Worte. Fachausdrücke sind beispielsweise „Selbstverwaltung“, „konstituierende Vollversammlung“, „Friedenswahl“ und „Parität“.

**Zeit nehmen** – Nimm dir Zeit für das Gespräch und mach dir selbst keinen Stress. Hektik wird von deinem Gegenüber schnell bemerkt und wirkt ansteckend.

**Ein realistisches Bild schaffen** – Sei mit deinem Gegenüber ruhig ehrlich und benenne neben den positiven Aspekten des Ehrenamtes auch die negativen Aspekte. Versuche dabei am besten nicht demotivierend zu wirken und achte darauf, dass die positiven Argumente überwiegen. Das Ziel ist es, ein realistisches Bild über die Arbeit in der Vollversammlung zu schaffen.

**Keiner weiß alles** – Es ist nicht schlimm, wenn du nicht alle Fragen deines Gegenübers beantworten kannst. Verweise in diesem Fall gern auf deine\*n Vizepräsident\*in oder auf deine Ansprechperson beim DGB-Handwerkssekretariat.



# Gute Ausbildung gegen Fachkräftemangel

**Vor Kurzem hat die DGB-Jugend ihren siebzehnten Ausbildungsreport veröffentlicht. Einer internen Auswertung zufolge schneiden die handwerksnahen Berufe im Vergleich zu den anderen untersuchten Berufen dieses Jahr wieder schlechter ab – auch beim Schwerpunktthema Digitalisierung.**

Ende August hat die DGB-Jugend in Berlin die Ergebnisse des Ausbildungsreports 2023 der Öffentlichkeit präsentiert. Von den insgesamt 9.855 im Report befragten Auszubildenden wurden 1.749 Auszubildende in handwerksnahen Berufen gesondert untersucht. Im Vergleich zeigt sich: Noch immer gibt es bei den Bedingungen und der Qualität der Ausbildung in den handwerklichen Berufen zum Teil deutliche Nachholbedarfe – auch wenn es angesichts der Spannweite zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen schwerfällt, eindeutige Urteile zu fällen. Während die allermeisten Maurer\*innen (82,2%) mit ihrer Ausbildung zufrieden sind, sind es bei den Bäcker\*innen (56,2%) oder den Fachverkäufer\*innen im Lebensmittelhandwerk (55,3%) nur etwas mehr als die Hälfte. Deutlich unzufriedener als noch im Vorjahr sind vor allem die Maler\*innen und Lackierer\*innen sowie die Tischler\*innen.

„Manche Betriebe brauchen sich deshalb nicht wundern, wenn sie keine Bewerber\*innen mehr finden. Bevor sie hier die Verantwortung den jungen Menschen zuschieben, sollten sie sich lieber an ihre eigene Nase fassen und die Ausbildungsqualität verbessern“, so Becker weiter.

## **Mehr Überstunden, schlechtere Ausbildungsqualität und weniger Vergütung**

Im Vergleich zu anderen Berufen müssen Auszubildende im Handwerk nicht nur regelmäßiger und mehr Überstunden machen – sie erhalten im Gegenzug mit 11,6 Prozent auch noch öfter keine finanzielle Gegenleistung oder Freizeitausgleich für geleistete Überstunden. Hier wird gegen das Berufsbildungsgesetz verstoßen. Doch nicht nur das: Minderjährige Auszubildende müssen im Handwerk ebenfalls häufiger Überstunden ableisten und öfter an sechs oder sieben Tage pro Woche arbeiten: Klare Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz!

Außerdem erhalten junge Menschen im Handwerk deutlich weniger Vergütung für ihre Ausbildungszeit: Während ein Auszubildender im dritten Lehrjahr in den handwerksnahen Berufen im Schnitt 901 Euro erhält, sind es im Durchschnitt des Ausbildungsreports 1.025 Euro.

schnitt des Ausbildungsreports, sondern haben sich gegenüber dem Vorjahr sogar deutlich verschlechtert. So geben immer mehr Auszubildende im Handwerk an, „immer“ oder „häufig“ ihre Zeit im Betrieb mit ausbildungsfremden Tätigkeiten vergeuden zu müssen – sei es Kaffee kochen oder den Keller des Chefs putzen. Hier stieg der Anteil gegenüber dem Vorjahr von 15,4 auf 19,4 Prozent – fast sieben Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt. Diese Tätigkeiten gefährden den Lernfortschritt und sind verboten, wirksame Kontrollen fehlen jedoch vielfach.

## **Probleme bei der Digitalisierung**

Der diesjährige Schwerpunkt des Ausbildungsreports zeigt, dass es auch bei der Digitalisierung der Ausbildung größere Probleme gibt. Auszubildende im Handwerk sehen sich dabei durch ihren Ausbildungsbetrieb und ihre Berufsschule deutlich schlechter auf die Digitalisierung und den Umgang mit digitalen Medien vorbereitet als die Auszubildenden in anderen Berufen. Vielen fehlt die Erfahrung, weil sie deutlich häufiger von ihrem Betrieb nicht die technischen Geräte bekommen, die sie für eine digitale Ausbildung benötigen. Während im Durchschnitt des Ausbildungsreports 33,7 Prozent angaben, „immer“ oder „häufig“ benötigte technische Geräte zu erhalten, waren es im Handwerk nur 17,6 Prozent der Auszubildenden. Sie müssen deshalb häufiger in die eigene Tasche greifen, um in der Ausbildung nicht abgehängt zu werden. Das können sich angesichts der ohnehin geringeren Vergütungen aber nicht alle leisten. Die Folge? Steigender Fachkräftemangel!  
*DGB-Jugend*

Der Ausbildungsreport 2023 steht unter der folgenden Adresse zum Download bereit: <https://jugend.dgb.de/ausbildungsreport>

**„Wollen wir die Fachkräfte von morgen gewinnen, müssen wir sie bereits heute zeitgemäß und mit modernsten Lernmethoden ausbilden – sonst wird das nichts mit dem Wandel unserer Arbeitswelt!“**

Kristof Becker, DGB-Bundesjugendsekretär

„Ist die Ausbildungsqualität schlecht, stimmen die Auszubildenden mit den Füßen ab, denn eine schlechte Ausbildungsqualität spricht sich herum“, sagt der DGB-Bundesjugendsekretär Kristof Becker.

Im Vergleich zum Vorjahr ein reduzierter, aber dennoch deutlicher Abstand.

Einzelne Bewertungsmaßstäbe zur Ausbildungsqualität sind dabei nicht nur schlechter als im Durch-

# „Den Azubis aufzeigen, dass sie etwas bewegen können“

**Marcel, seit Juni gehst du in der Azubiansprache neue Wege und informierst Auszubildende im Bildungszentrum Metall in Kirchlegern (Nordrhein-Westfalen) über unterschiedliche Beteiligungsmöglichkeiten in der Selbstverwaltung des Handwerks. In welchem Rahmen finden diese Gespräche statt?**

Es handelt sich dabei um das Bildungszentrum der Kreishandwerkerschaft Wittekindland, das im Rahmen der Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) Pflichtlehrgänge in den Bereichen Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (SHK) sowie Kfz anbietet. Die ÜLU ergänzt die betriebliche Ausbildung der Azubis und vertieft deren praktische Kompetenzen. Wir führen unsere Bildungseinheiten bisher nur im SHK-Handwerk durch – als gemeinsames Projekt der Sozialpartner. Aus diesem Grund kann die Innung an den Terminen immer teilnehmen.

„Mein Kurs vermittelt den Azubis, dass eine Beteiligung in der Selbstverwaltung das A und O des Handwerks ist.“

**Worüber informierst du die Auszubildenden?**

In meinen Kursen spreche ich zunächst über die Funktionsweise der Handwerkskammer, schließlich über die Rolle der Innungen und der Gewerkschaften. Ich zeige die Beteiligungsmöglichkeiten in der Handwerkskammer auf und stelle die Innungen und Gewerkschaften als Sozialpartner vor. Mein Kurs

vermittelt den Azubis, dass eine Beteiligung in der Selbstverwaltung das A und O des Handwerks ist.

„Mit ihrer Teilnahme an Verhandlungen bestimmen die Azubis mit, wie gut sich ihre Arbeitsbedingungen entwickeln.“

**Kann man das nicht auch in den Berufsschulen lehren?**

Nicht in dieser Form. In der Berufsschule geht es vor allem darum, die Themen des Lehrplans abzuarbeiten. Anders ist das bei den Plänen der ÜLU: Im Bildungszentrum werden die Auszubildenden direkt auf ihre Prüfung vorbereitet. Sie tendieren dazu, die hier vermittelten Inhalte als sehr relevant wahrzunehmen, weil sie direkt mit der Innung konfrontiert sind.

**Wie entstand der Kontakt zum Bildungszentrum?**

Ein Meister, der dort als Ausbilder arbeitet, ist Mitglied bei der IG Metall. Ihm war es wichtig, dass die jungen Menschen verstehen, wie ihre Arbeitsbedingungen zustande kommen und welche politischen Prozesse dahinterstecken. Er ging zunächst auf den Innungsoberrmeister der SHK-Innung zu und die Geschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft hat schließlich ihr Okay gegeben. Die Arbeitgeber dort sind interessiert an einer Stärkung der Sozialpartnerschaft. So etwas ist eine gute Öffentlichkeitsarbeit und stärkt auch die Branche. Außerdem ist es im Interesse der Innungen, dass ein

Azubi, der oder die später vielleicht auch seinen Meister oder ihre Meisterin macht, sich daran erinnert, wozu es die Sozialpartnerschaft gibt und warum man sich in der Innung oder Gewerkschaft organisieren sollte.

**Wie begeistert man Azubis für sozialpartnerschaftliche Themen?**

Man zeigt ihnen auf, dass sie etwas bewegen können: Mit ihrer Teilnahme an Verhandlungen bestimmen sie mit, wie gut sich ihre Arbeitsbedingungen entwickeln. Auch als Gewerkschaftsmitglied kann man einiges bewirken – wenn man das jedoch nicht macht, bleibt alles so, wie es ist. Das Schöne an meinen Veranstaltungen war, dass sich von den Azubis keiner über Themen beschwert hat, die ihnen an ihrem Beruf missfallen, weil sie verstanden haben, dass sie für ihre Arbeitsbedingungen mitverantwortlich sind.



**Marcel Thoma,**  
Gewerkschaftssekretär der  
IG Metall Nordrhein-Westfalen

biewener & kolb

# Mit digitalen Helfern Fachkräfte sichern

**Die Gewinnung von Fachkräften ist für Handwerksbetriebe eine große Herausforderung. Digitale Lösungen bieten neue Möglichkeiten, ein modernes und attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen.**

Bei der Digitalisierung sind einige Betriebe schon sehr weit vorne, während andere eine Umstellung noch gar nicht in Betracht gezogen haben. Doch es ist nur eine Frage der Zeit, wann sich datengestützte Anwendungen immer mehr durchsetzen werden. Denn das Handwerk war schon immer eine Transformationsbranche für pfiffige Tüftler\*innen. Hier werden neue Technologien aufgegriffen und in der Praxis umgesetzt.

Digitalisierung und Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) kann ein Weg sein, um dem Fachkräftemangel in der Handwerksbranche zu begegnen. Der Einsatz von Datenbrillen beispielsweise macht die Arbeitsplätze attraktiv. Unterstützung bekommen interessierte Betriebe bei den „Mittelstandszentren Digitalisierung“, die das Bundeswirtschaftsministerium an 29 Standorten in Deutschland geschaffen hat. Dort können sich jene Unternehmen beraten lassen, die mit den neuen Techniken Fachkräfte anziehen und binden wollen.

Denn der Fachkräftemangel ist für Handwerksbetriebe ein großes Problem. Dies führt bei Kolleg\*innen aus vom Fachkräftemangel betroffenen Handwerksbetrieben zunehmend zu hohen Arbeitsbelastungen und ungesundem Stress. Eine aktuelle Studie des Kompetenzzentrums Fachkräfte zeigt auf, dass rund 108.000 Gesellen, 10.600 Meister und rund 10.000 Fortbildungsabsolventen im Handwerk fehlen. Es besteht dringender Handlungsbedarf bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen für gute tarifgebundene und mitbestimmte Arbeit im Handwerk. Hier bieten digitale Lösungen

neue Möglichkeiten, ein modernes Arbeitsumfeld zu schaffen und die Beschäftigten in den Arbeitsprozessen zu unterstützen und zu entlasten.

Bei der Themenkonferenz im Rahmen des „Zukunftsdialogs Handwerk“ beleuchtete die IG Metall zusammen mit Expert\*innen, wo und wie künstliche Intelligenz und Digitalisierung im Handwerk schon angekommen ist. Einige Betriebe wie Tischlereien setzen sie bereits bei bildgebenden Verfahren ein. Die Betriebsräte in den Handwerksbetrieben können die Umstellung auf die neuen Techniken unterstützen und sollten sie auch begleiten. Denn nicht zuletzt geht es auch darum, mit entsprechenden Betriebsvereinbarungen die Leistungskontrolle von Beschäftigten zu verhindern.

Auch im Bereich der Berufsorientierung und Ausbildung bietet KI vielfältige Anwendungsmöglichkeiten für das Handwerk, wie Ralf Kutzner, Vorstandsmitglied der IG Metall, im Rahmen der Konferenz betonte. Künstliche Intelligenz ist vielfältig einsetzbar: Beim Einkauf, im Marketing und Service, bei der Wartung im Sanitär- und Heizungsbereich oder

im Anlagenbau. Um Schüler\*innen für eine handwerkliche Ausbildung zu begeistern, haben die drei hessischen Handwerkskammern Kassel, Frankfurt-Rhein-Main und Wiesbaden Filme für sogenannte Virtual-Reality-Brillen produziert. Mit den 360-Grad-Videos kann man einen Rundum-Blick auf verschiedene Arbeitsplätze im Handwerk werfen.

**Das Handwerk war schon immer eine Transformationsbranche für pfiffige Tüftler\*innen.**

Diese Technik wird bei Ausbildungsmessen von den Jugendlichen gerne angenommen, wie der Vizepräsident der Handwerkskammer Rhein-Main, Thomas Heinz sagte. Die virtuelle Darstellung wird auch genutzt, um Auszubildende beim Erlernen von Schweiß- und Lackiertechnik zu unterstützen. „Nicht nur die jungen Leute finden das richtig cool“, so Heinz. *IG Metall*



**Alles unter Kontrolle: Ein Ingenieur mit Headset und Controllern bedient einen Roboterarm.**

# Das Handwerk der Zukunft in Berlin und Brandenburg

**Mitte Oktober trafen sich in Cottbus die gewählten Arbeitnehmer\*innen der Vollversammlungen und Vertreter\*innen des DGB zum 8. Berlin-Brandenburger Gesellentag unter anderem mit dem Brandenburger Wirtschaftsminister Jörg Steinbach (SPD).**

**Jörg Steinbach hob hervor, dass die Energiewende auch unabhängig von der Frage nach dem Umweltschutz eine Notwendigkeit für den Erhalt endlicher Ressourcen darstellt.**

Das Handwerk ist in Berlin und Brandenburg ein großer Wirtschaftszweig. In über 68.000 Betrieben wurde im Jahr 2022 ein Umsatz von rund 28 Milliarden Euro erwirtschaftet. Knapp 15 Prozent aller Menschen in den beiden Bundesländern sind mit dem Handwerk verbunden. Um den „Zukunftsdialog“ und Wandel im Handwerk mitzugestalten, verständigten sich die gewählten Arbeitnehmer\*innen der Vollversammlungen und Vertreter\*innen des Deutschen Gewerkschaftsbundes auf dem 8. Berlin-Brandenburger Gesellentag Mitte Oktober in der Handwerkskammer Cottbus.

Nach einer Begrüßung durch die Präsidentin der HWK Cottbus, Corina Reifenstein, und die stellvertretende Bezirksvorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg, Nele Techen, erging das Wort an Jörg Steinbach (SPD), Minister für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg.

In seiner Rede hob Steinbach hervor, dass die Energiewende auch unabhängig von der Frage nach dem Umweltschutz eine Notwendigkeit für den Erhalt endlicher Ressourcen darstellt. Was einmal verloren sei, könne nicht ersetzt werden, und

das mache die Notwendigkeit umso größer, Sonne, Wind und Erdwärme nutzbar zu machen, sagte der Minister.

Dem Handwerk als Beschäftigungsfaktor schrieb er eine nach wie vor große Bedeutung zu, nicht ohne darauf hinzuweisen, dass sich in

Zukunft circa 20 Prozent der Berufe stark verändern würden. Steinbach zufolge müsse hier eine Fort- und Weiterbildungsoffensive im Fokus stehen. Mit Hinweis auf den Fachkräftemangel machte er deutlich, dass die kommende Digitalisierung hierbei nur kompensatorisch helfen könne.

Bei der darauffolgenden Diskussion stellte das Publikum Fragen ans Podium. Auf die Frage der Mobilität angesprochen, schlug der Wirtschaftsminister vor, das Azubiticket in ein „Mobilitätsticket“ umzu-

wandeln. Wer in der Prignitz lebe, der bekomme ohne Auto keinen Fuß auf den Boden, sagte Steinbach. Gefragt nach der Tarifbindung, verwies Reifenstein auf eine Stärkung der Innungen, während der Wirtschaftsminister auf die Frage nach einem Tariftreuegesetz die saarländische Regelung ins Spiel brachte. Diese sieht vor, die Vergabe öffentlicher Aufträge nicht nur an den Mindestlohn, sondern auch an tarifvertragliche Regelungen wie Zulagen und Urlaubsregelungen zu binden.

Nach diesem Austausch wurde Constantin Rehlinger, Geschäftsführer der Elektro-Innung Berlin, aufs Podium gebeten, um mit den Arbeitnehmervizepräsident\*innen der Handwerkskammern Berlin, Frankfurt (Oder), Potsdam und Cottbus zu diskutieren. Rehlinger machte auf die großen Auseinandersetzungen aufmerksam, vor denen die Innungen stünden, zum Beispiel die Prüferbenennung. Zur Abdeckung der Prüfungstermine würden drei Prüfer für rund 100 Tage benötigt. Neben dem finanziellen Aufwand für die Innungen stelle das auch die Betriebe vor große Herausforderungen, so Rehlinger.



**Aufmerksam verfolgen die Teilnehmer\*innen die Inputs auf dem Podium.**

# Bundesverdienstkreuz für Karl-Heinz Reidenbach

Karl-Heinz Reidenbach ist mit dem Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet worden. Die Stellvertretende Landrätin des nordrhein-westfälischen Kreises Viersen, Heike Höltken, überreichte dem Arbeitnehmerservicepräsident der HWK das Bundesverdienstkreuz am 14. September im Rahmen einer Feierstunde.

Karl-Heinz Reidenbach aus Anrath verkörpert geradezu beispielhaft den Typus des erfolgreichen Arbeitnehmerservicevertreters mit ausgeprägter Gemeinwohlorientierung. Nach seiner Ausbildung zum Kfz-Mechaniker und der anschließenden Wehrdienstzeit setzte sich Karl-Heinz Reidenbach schon seit 1978 als Vertrauenskörperlleiter in seinem Unternehmen für die Interessen der Mitarbeiterschaft ein. 1990 erfolgte seine Wahl zum Betriebsratsmitglied, 1994 wählten ihn seine Kollegen zum stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden. Dieses Amt bekleidete er bis zum Jahr 2000, um anschließend als Betriebsratsvorsitzender bis 2015 die Verantwortung für die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerschaft des Unternehmens zu übernehmen.



**Karl-Heinz Reidenbach (2. v. l.) erhält den Verdienstorden.**

Hinzu kamen wichtige Aufgaben in den Gremien der Handwerksorganisation. Als Altgeselle der Kfz-Innung Krefeld hat Reidenbach seit den frühen neunziger Jahren die Vertretung der Interessen seiner Kolleg\*innen gegenüber Vorstand und Innung wahrgenommen. 2006 wurde Karl-Heinz Reidenbach in die Vollversammlung der Handwerkskammer Düsseldorf gewählt und stellt seitdem seinen Sachverstand der Arbeit des wichtigsten Gremiums der überfachlichen Handwerksor-

ganisation im Regierungsbezirk zur Verfügung. Fünf Jahre später, im Jahre 2011, erfolgte die Wahl in den Vorstand der Handwerkskammer.

Im Juni 2015 wählten ihn die Mitglieder der Vollversammlung der Handwerkskammer Düsseldorf zum Vizepräsidenten der Arbeitnehmerservice und damit zum wichtigsten Vertreter der Geselleninteressen im Handwerk des Regierungsbezirkes. Mit großem Engagement bringt sich Reidenbach in die Arbeit der Kammer Spitze ein. *HWK Düsseldorf*

## Wahl der Arbeitnehmerservicepräsident\*innen

### Herzlichen Glückwunsch!

Wir danken Alexander Wendt für sein bisheriges Engagement und wünschen ihm viel Kraft für die kommenden Aufgaben als Arbeitnehmerservicepräsident.



### Alexander Wendt

HWK Magdeburg  
wiedergewählt am  
10. Oktober 2023

## Impressum

**Handwerksinfo Dezember 2023**, 38. Jahrgang / Ausgabe Nr. 2, Dezember 2023

**Herausgeber:** DGB-Bundesvorstand, Handwerkspolitik, Keithstraße 1, 10787 Berlin,

Telefon: 030 – 2 40 60 -306, Telefax: 030 – 2 40 60 -677, 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, Janosch Tillmann 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 -306

**Copyright der Texte:** Die mit einem Kürzel versehenen Fremdtexthe wurden gekürzt und/oder geringfügig redaktionell bearbeitet. Das Wissenswerte zur VV, der Gesprächsleitfaden und die Hinweise (Seiten 8 – 10) stammen jeweils von PerSe Plus/Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt

**Copyright der Fotos:** Seite 5: Ver.di-Bundeskongress: Kay Herschelmann, Seite 15: Alexander Wendt: HWK Magdeburg, alle weiteren Bildrechte sind an den Abbildungen vermerkt.

**Spendenaufruf für verunglückte Bauarbeiter**

Die IG BAU Nord hat ein Spendenkonto für die Hinterbliebenen der auf einer Hamburger Großbaustelle verunglückten Bauarbeiter eingerichtet.

GFW der IG BAU, Landesbank Hessen-Thüringen  
IBAN: DE49 5005 0000 0000 6719 09  
Stichwort: Bauunglück Hamburg Hafencity

**Spendenaufruf für ukrainische Geflüchtete**

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

**Termine****19. – 20. Januar 2024, Hannover**

PeTra-Veranstaltung für Arbeitnehmervertreter\*innen der HWKs Hannover und Hildesheim unter dem Titel „Das Ehrenamt im Handwerk im Rahmen der Transformation – Grundlagen, Ausblick und Strategien“, weitere Informationen: [stephanie.durueke@aul-nds.de](mailto:stephanie.durueke@aul-nds.de)

**26. – 27. Januar 2024, Bremen**

PeTra-Kick-Off-Veranstaltung mit der Handwerkskammer Bremen  
Weitere Informationen: [stephanie.durueke@aul-nds.de](mailto:stephanie.durueke@aul-nds.de)

**2. – 3. Februar 2024, Ort wird noch bekannt gegeben**

Bundesweite Veranstaltung des PeTra Actors Network unter dem Titel „Auswirkungen der Transformation auf die Selbstverwaltung am Beispiel der Kammersatzung“  
Weitere Informationen: [annelie.arnold@aul-lsa.de](mailto:annelie.arnold@aul-lsa.de)

**16. Februar 2024, Iserlohn**

PeTra-Kick-off-Veranstaltung mit der Handwerkskammer Südwestfalen  
Weitere Informationen: [stephanie.durueke@aul-nds.de](mailto:stephanie.durueke@aul-nds.de)

**28. Februar – 3. März 2024, München**

Zwischenbilanz zum „Zukunftsdialog Handwerk“ bei der Internationalen Handwerksmesse  
Weitere Informationen: [silvia.grigun@dgb.de](mailto:silvia.grigun@dgb.de)

**1. – 2. März 2024, Kaiserslautern**

PeTra-Veranstaltung zum Thema „Künstliche Intelligenz, Ethik und Handwerk“  
Weitere Informationen: [d.at@arbeit-und-leben.de](mailto:d.at@arbeit-und-leben.de)

**13. – 15. März 2024, Oberjosbach/Niedernhausen**

Forum Backwaren der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)  
Weitere Informationen: [Rajko.Pientka@ngg.net](mailto:Rajko.Pientka@ngg.net)

**15. – 16. März 2024, Frankfurt am Main**

Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall, weitere Informationen: [helmut.dittke@igmetall.de](mailto:helmut.dittke@igmetall.de)

**26. – 27. April 2024, Köln**

DHKT-Tagung der Arbeitnehmervizepräsident\*innen  
Weitere Informationen: [Joachim.Noll@hwkkoblenz.de](mailto:Joachim.Noll@hwkkoblenz.de)