36. Jahrgang / Ausgabe Nr. 2, Dezember 2021

Handwerksinfo 02/21

DGB



4 Seiten Spezial

WAS TAUGT DER KOALITIONS-VERTRAG?

ab Seite 7

Klimaschutz braucht starke Fachkräfte

Energetische Sanierung als aktuelle Herausforderung, Seite 3
Nachhaltigkeitspapier der HWK Hamburg, Seite 4
Tarifbindung ist alles, Seite 6

Handwerk. Jetzt.



Liebe Leserin, lieber Leser,

mit der Bundestagswahl 2021 gibt es eine neue Regierungskoalition. Jetzt ist es an den Regierungsparteien, ihre Wahlaussagen mit Leben zu füllen! Vor der Wahl hatten wir in der Handwerksinfo 01/2021 die Wahlprogramme genauer angesehen. In dieser neuen Ausgabe nehmen wir nun den Koalitionsvertrag von SPD, FDP und GRÜNEN unter die Lupe. Mehr ab Seite 7.

Alles in allem bieten die Pläne der sogenannten Ampelkoalition Chancen – aus gewerkschaftlicher Sicht und mit Fokus auf das Handwerk. Die im Koalitionsvertrag formulierten Ziele sind auch mit Herausforderungen verbunden, denen begegnet werden muss: Eine ist der Fachkräftemangel im Handwerk. Denn nur mit gut ausgebildeten Handwerker*innen lassen sich diese Ziele erreichen. Mehr auf Seite 3.

Wie aber gewinnen wir Fachkräfte? Und wie halten wir Fachkräfte im Handwerk? Die Antwort ist einfach: Mit guten Ausbildungsbedingungen, fairen Löhnen, echten Perspektiven, kurz: Mit Guter Arbeit. Dafür kämpfen die Gewerkschaften seit ihren Anfängen vor gut 150 Jahren. Wie Arbeitnehmervertreter*innen in verschiedenen Handwerkskammern mit diesen wichtigen Themen umgehen, darauf blicken wir auf den Seiten 4, 5, 6 und 11.

In Zeiten des Neuanfangs brauchen wir engagierte Mitstreiter. Daher freuen wir uns sehr über euer Engagement in der Selbstverwaltung des Handwerks – und gratulieren den wieder- und neugewählten Arbeitnehmer-Vizepräsident*innen! Mehr auf Seite 14.

Wir blicken zurück auf ein arbeitsreiches Jahr, in dem wir gemeinsam viel geschafft haben. In diesem Sinne wünsche ich allen Leserinnen und Lesern einen guten und gesunden Start in das Jahr 2022! Sich impfen lassen ist im Übrigen der beste Schutz, um gesund ins neue Jahr zu kommen und ein Akt von praktizierter Solidarität.

Viel Spaß mit dieser Ausgabe!

Stefan Körzell
Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

Welttag des Ehrenamts

Erfolgsgeschichte von Demokratie und Mitbestimmung

Die Vereinten Nationen haben bereits 1985 den 5. Dezember zum „Internationalen Tag der Freiwilligen für wirtschaftliche und soziale Entwicklung" erklärt. Für Deutschland hat dieser ‚Welttag des Ehrenamts' eine besondere Bedeutung. Denn wesentliche staatliche Aufgaben werden ehrenamtlich wahrgenommen.

300.000 ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer nehmen im Handwerk die Gesellen-, Fortbildungs- und Meisterprüfungen ab. Darüber hinaus gehört es zu den Aufgaben von Ehrenamtlichen in den Handwerkskammern, die Behörden durch Anregungen und Vorschläge zu unterstützen.

Stefan Körzell dankt den Ehrenamtlichen, die in den Handwerkskammern die Interessen von Arbeitnehmer*innen vertreten: „Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Handwerkskammern sind es, die – quasi als ehrenamtliche Politikberater – die Grundlage schaffen, auf der sich das Handwerk in Deutschland entwickelt. Sie haben eine regelrechte Erfolgsgeschichte von Demokratie und Mitbestimmung gestaltet. Für ihren Einsatz danke ich ihnen, wie auch den Prüfenden in den Kammern, ausdrücklich."



Energetische Sanierung

Klimaschutz braucht starke Fachkräfte

Die Umsetzung der Klimaschutzziele stellt unser Land vor große Herausforderungen. Bis 2045 soll die CO2-Neutralität erreicht sein – dieses Ziel ist im Klimaschutzgesetz festgehalten. In der Debatte liegt ein besonderes Augenmerk auf dem Gebäudesektor, denn er ist für rund 30 Prozent der Emissionen verantwortlich. In diesem Artikel betrachten wir insbesondere die Herausforderungen für das Handwerk im Gebäudebestand.

Aktuell wird pro Jahr etwa ein Prozent der Bestandsgebäude energetisch saniert. Um die im Klimaschutzgesetz vereinbarten Ziele zu erreichen, müsste die jährliche Quote aber zwei Prozent betragen. Hierzu fehlen die Fachkräfte. Es gibt bereits aktuell eine nicht unerhebliche Fachkräftelücke und der künftige Bedarf an Fachkräften wird durch verschiedene Studien unterschiedlich eingeschätzt. Einig sind sich die Experten jedoch, dass er hoch ist. Und wird mit dem demografischen Wandel noch zunehmen: Laut SOKA-Bau sind bereits jetzt rund 45 Prozent aller Beschäftigten im Bauhauptgewerbe über 45 Jahre alt.

Mindestlohn bindet keine Fachkräfte
Die Probleme sind auch hausgemacht. 50 Prozent der jungen Handwerksgesell*innen im Bereich des Baugewerbes wechseln die Branche – aus gutem Grund: Beispielsweise verdienten im Bauhauptgewerbe 2019 etwa 45 Prozent aller gewerblichen Beschäftigten im Westen einen der beiden Branchenmindestlöhne. Im Osten sind sogar 82,5 Prozent aller gewerblichen Beschäftigten so eingruppiert. Gerade einmal rund 22 Prozent der Beschäftigten im Westen waren in den beiden tariflichen Facharbeiterlohngruppen eingruppiert. Im Osten waren es nur etwa 8 Prozent.

Nur Qualifizierung schafft Energieeffizienz
Rund 40 Prozent des Arbeitskräftebedarfs für Klimaneutralität im Jahr 2035 entfallen auf Berufsgruppen, für die die Bundesagentur für Arbeit bereits im Jahr 2019 einen Mangel an Fachkräften, Spezialisten oder Experten festgestellt hat. Seitdem vergrößert sich die Fachkräftelücke stetig. Dieses Beispiel macht deutlich, dass sektorenübergreifend und speziell im Sanierungsbereich dringender Handlungsbedarf besteht.

Die Sozialpartner im Handwerk sind daher gefordert, Lösungen für dieses Problem zu finden. Sei es über Demographie-Tarifverträge, bessere Löhne und gute Arbeitsbedingungen.

Bundesregierung muss jetzt handeln
Und auch der Gesetzgeber hat kraftvolle Handlungsmöglichkeiten. Die neue Regierung hat sich vorgenommen, die Vergabe von öffentlichen Aufträgen an die Einhaltung von repräsentativen Tarifverträgen zu binden.

Ein weiter Vorschlag: Fördermittel an Kriterien Guter Arbeit zu koppeln. Auf dieser Grundlage werden tariftreue Unternehmen gestärkt – und damit die Rahmenbedingungen für Fachkräfte nachhaltig verbessert.

Beschäftigte sind motiviert und fähig
Die Beschäftigten selbst würden gerne im Handwerk bleiben, wenn es dort Perspektiven für sie gibt: 90 Prozent der Handwerker*innen, die im Rahmen des „Index Gute Arbeit" des DGB befragt wurden, finden ihre Arbeit wichtig und richtig. Sie leisten gerne ihren Beitrag im Betrieb.

Wir brauchen eine Fachkräfteoffensive!

Um die Klimaziele im Gebäudebereich zu erreichen, braucht es Investitionen: laut der Studie „KLIMAPFADE 2.0 – Ein Wirtschaftsprogramm für Klima und Zukunft" wird bis 2030 eine Summe von 175 Milliarden Euro benötigt. Noch wichtiger ist aber die Gewinnung von Fachkräften. Aktuell werden, alleine über das Portal der SOKA-Bau, 35.000 Fachkräfte gesucht – die Tätigkeitsprofile reichen vom SHK-Handwerk bis zum Maurer.

Mehrere Studien haben den Fachkräftebedarf für die energetische Sanierung bis 2050 untersucht. Nach Berechnungen des Ökoinstituts Freiburg werden im Bereich der Bauwirtschaft 200.000 zusätzliche Arbeitskräfte benötigt, 100.000 davon bereits bis 2026.

Eine weitere Studie aus dem Mai 2021 berechnet den Fachkräftebedarf auf Basis der ersten „Klimapfade für Deutschland" -Studie. Die Autoren kommen allein für das Jahr 2035 auf einen sektorenübergreifenden Arbeitskräftebedarf von bis zu 767.200 Personen zusätzlich. Davon sollen 58 Prozent Fachkräfte sein. Der demografische Wandel verschärft die Situation der Fachkräfte zusätzlich: Alleine im Bauhauptgewerbe werden in den kommenden zehn Jahren 180.000 Beschäftigte altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden.



Nachhaltigkeitspapier

Vom Goldenen zum Grünen Boden

Nachhaltig begeistert: Teilnehmende der Arbeitnehmerbank der HWK Hamburg beim PerSe-Seminar zum Thema Nachhaltigkeit mit Gudrun Laufer (Mitte) und Helmut Dittke (links).

Deutschland will die ‚Agenda für nachhaltige Entwicklung' bis 2030 umsetzen. Bundesländer und Kommunen, öffentliche Institutionen und Privatwirtschaft müssen nachhaltiger arbeiten, produzieren und wirtschaften. Mit ihrem ‚Grundsatzpapier Nachhaltigkeit' schlägt die Handwerkskammer Hamburg konkrete Maßnahmen für das Handwerk vor.

Das gesamte Handwerk nachhaltig entwickeln

Die Akteur*innen der Hamburger Handwerkskammer erkannten die Dringlichkeit des Themas. Seit 2020 entwickelten die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter*innen gemeinsam mit Expert*innen konkrete Ansatzpunkte und Maßnahmen zur Umsetzung der SDG im Hamburger Handwerk. Im März 2021 beschloss die Vollversammlung das ‚Grundsatzpapier Nachhaltigkeit'. Es bedeutet einen ersten Schritt zu einem nachhaltigen Handwerk, wird aber fortgeschrieben.

Darin heißt es: „Es gibt im Handwerk kein Gewerk ohne Berührungspunkte zu den Nachhaltigkeitszielen. Von der Augenoptik bis zur Zweiradmechanik finden sich in allen Gewerken in Hamburg zahlreiche Betriebe, die mit ihrer Arbeit für eine nachhaltige Entwicklung stehen und sie unterstützen können." In drei Nachhaltigkeitsdimensionen und mit Hilfe der Nachhaltigkeitsziele wird untersucht, welche Potentiale im Hamburger Handwerk stecken – und wie die Ziele effektiv erreicht werden können.

Neben ökologischen auch soziale Ziele fassen

Tatsächlich war und ist es ein herausfordernder Aushandlungsprozess zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer*innen-Seite, was alles unter dem Begriff Nachhaltigkeit im Handwerk zu verstehen ist. Neben umwelt- und klimabezogenen Themen sehen viele Nachhaltigkeitsziele auch soziale, gesundheitliche und bildungsbezogene Aspekte vor – wie die Bekämpfung von Armut und Hunger (SGD 1, 2), Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3), hochwertige Bildung (SDG 4), Geschlechtergerechtigkeit und weniger Ungleichheit (SDG 5, 10).

Ganz zentral ist für die Arbeitnehmer*innen, das SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – nachhaltig zu gestalten. Zur Erreichung dieses Ziels stellt hier die Gestaltung Guter Arbeit die Mindestanforderung im Handwerk dar.

Gute Arbeit im Handwerk als Nachhaltigkeitsziel

Ausgehend von der ILO-Kernarbeitsnorm definiert der DGB die Grundlagen, was Gute Arbeit im Handwerk bedeutet:

- Gute Arbeit ist existenzsichernd, entgeltgleich, tarifgebunden, mitbestimmt, sozialversichert, unbefristet.
- Gute Arbeit schafft Karrierechancen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und stärkt die individuellen Erwerbsbiographien.
- Gute Arbeit macht nicht krank, verbindet Privates und Beruf, ist alters- und alternsgerecht.
- Gute Arbeit ist mit einer deutlichen Aufwertung der Tätigkeiten an und für Menschen verbunden.
- Gute Arbeit wälzt unternehmerische Risiken nicht auf Beschäftigte ab, sondern schützt umfassend vor wirtschaftlichen Gefahren.
- Gute Arbeit vermeidet Erwerbs- und Altersarmut sowie Lohn- und Sozialdumping.

Seit Beginn der Verhandlungen um das Nachhaltigkeitspapier forderten die Arbeitnehmer*innen der Hamburger Handwerkskammer, Gute Arbeit als eines der Nachhaltigkeitsziele zu verankern. Der Weg durch die Ausschüsse erwies sich als mühsam: Die gewerkschaftlichen Ziele rund um Gute Arbeit sind nicht immer mit den Interessen der Arbeitgeber*innen zu vereinbaren.

»Die Arbeitnehmer*innen der Hamburger Handwerkskammer fordern, Gute Arbeit als eines der Nachhaltigkeitsziele zu verankern.«

So mussten die Arbeitnehmer*innen ordentlich klappern, um allein zwei entscheidende Sätze darin unterzubringen: „Bestimmte Themen der sozialen Nachhaltigkeit bedürfen einer vertieften Diskussion von Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebern. Hierzu gehören auch Themen wie die Beiträge des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der Tarifautonomie zur Nachhaltigkeit."

Ein erster Schritt ist getan. Der große Sprung muss jetzt folgen. In den nächsten Schritten wird nun Gute Arbeit in Hinblick auf Nachhaltigkeit mit konkreten Zielen im Hamburger Handwerk untermauert werden. Die Kolleg*innen tun ihr Bestes!

Aktionsprogramm für Brandenburg

Die Zukunft des Handwerks gestalten

Das Handwerk steht vor großen Herausforderungen: Der Strukturwandel will bewältigt werden. Auch die Umwelt- und Klimaschutzziele erfordern tatkräftiges Handeln. Auf Initiative des DGB hat das Handwerk in Brandenburg 2019 erstmals ein Aktionsprogramm entwickelt. Ziele sind unter anderem die Ausweitung der Tarifbindung, eine bessere Mobilität von Auszubildenden sowie eine stärkere Wertschätzung des Ehrenamts.

Das Aktionsprogramm „Zukunft des Handwerks im Land Brandenburg 2021 – 2023" wird von der Brandenburgischen Landesregierung, dem Handwerkskammertag und dem DGB in Brandenburg getragen. In den kommenden Jahren soll es fortgeführt werden.

Wertschätzung des Ehrenamtes

Im Programm wird die Bedeutung des Ehrenamts für die Gesellschaft betont. Gerade die handwerkliche Selbstverwaltung ist ohne Ehrenamt undenkbar. Aus dieser Erkenntnis gespeist, soll die Unterstützung des Ehrenamts und die Gewinnung junger Menschen verstärkt werden. Hierzu soll die Vernetzung der Akteure im Landesnetzwerk für bürgerschaftliches Engagement und die Zusammenarbeit mit Landkreisen und kreisfreien Städten beitragen.

»Die handwerkliche Selbstverwaltung ist ohne Ehrenamt undenkbar. Aus dieser Erkenntnis gespeist, soll die Unterstützung des Ehrenamts und die Gewinnung junger Menschen verstärkt werden.«

Als Wertschätzung für das Engagement wird die Ehrenamtskarte Berlin-Brandenburg vergeben. Damit können Angebote verschiedener Dienstleister in Anspruch genommen werden. Am Tag des Ehrenamtes findet der Ehrenamtsempfang in der Staatskanzlei statt und der Ministerpräsident führt regelmäßig Ehrenamtsgespräche in den Landkreisen.

Aber auch das Handwerk selbst wird aktiv: Betriebsbesuche von Präsidenten und Vizepräsidenten der Handwerkskammern, mit Fokus auf dem ehrenamtlichen Engagement in der handwerklichen Selbstverwaltung, sollen der Steigerung der Akzeptanz des Ehrenamts dienen. Darüber hinaus wollen der Handwerkskammertag und der DGB mittels eines Flyers für Ehrenamtliches Engagement werben.

Betonung der Wichtigkeit von Tarifbindung

In Brandenburg wurde der Vergabemindestlohn am 1. Mai 2021 auf 13 Euro in der Stunde angehoben. Das ist ein begrüßenswerter Schritt. Auch hier wird das Handwerk selbst aktiv: Es sind die Innungen und Innungsverbände, die im Handwerk Tarifverträge verhandeln. Daher will der Handwerkskammertag, in Zusammenarbeit mit DGB und Innungen, breit über die Vorzüge der Mitgliedschaft einer Innung informieren.

Im deutschen Handwerksblatt werden die Landesinnungen und Innungsverbände und ihre Arbeit vorgestellt. Auch eine Evaluierung der Best Practice-Beispiele zum Thema „Attraktive Innungen" ist geplant und Dialog- und Austauschformate zum Thema. Die Innungen sollen in der Öffentlichkeit wahrnehmbarer werden.

Mobilität der Azubis

Im August 2019 wurde ein verbundweit gültiges Azubi-Ticket für einen Preis von 365 Euro pro Jahr – also einen Euro pro Tag – eingeführt. Es soll die Mobilität der Azubis verbessern und deckt alle Geltungsbereiche des „Verkehrsverbund-Berlin-Brandenburg" (VBB) ab. Darüber hinaus wollen die Unterzeichnenden die Maßnahmen zur Unterstützung der Mobilität von Auszubildenden weiterentwickeln, insbesondere im ländlichen Raum.

Von diesem Papier geht ein klares Signal aus: Die Wertschätzung des Ehrenamts, eine starke Tarifbindung und eine Steigerung der Mobilität von Azubis nutzen dem Brandenburger Handwerk. Und Sozialpartnerschaftlich ist mehr zu erreichen – für Arbeitgeber*innen wie für Arbeitnehmer*innen.



Das verbundweit gültige Azubi-Ticket für 365 Euro pro Jahr hat die Mobilität von Auszubildenden in Brandenburg deutlich verbessert.



DHKT-Herbsttagung der Arbeitnehmer-Vizepräsident*innen

Tarifbindung ist alles

Hans-Peter Wollseifer, ZDH (links) diskutiert mit Stefan Körzell, DGB-Bundesvorstand (rechts), moderiert von Frank Ahlborn, HWK Braunschweig, Lüneburg, Stade.

Bei der DHKT-Arbeitnehmervizetagung in Lüneburg diskutierten Hans Peter Wollseifer und Stefan Körzell die anstehenden Herausforderungen. Beide machten deutlich, wie wichtig Tarifbindung und Qualität in der beruflichen Bildung sind, um im Handwerk die Klimaziele zu erreichen.

„Wir brauchen starke Gewerkschaften, die dafür sorgen, dass die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgeglichen sind. Und im Handwerk geht es noch um mehr", begrüßt Hausherr Detlef Bade, Präsident der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade die Gäste. Denn in den Kammern gebe es eine Selbstverwaltung, die auf gemeinsamem Engagement von Betriebsinhabern und Arbeitnehmern basiere, so Detlef Bade. Dass Tarifverträge wichtig sind, steht denn auch für Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH), außer Frage: „So haben wir in unseren Betrieben ein Regelwerk, um fair miteinander umzugehen."

Tarifbindung ausweiten

Gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle sind zudem die Grundlage dafür, mehr junge Nachfolger und Existenzgründer zu motivieren, Mitglied in den Innungen zu werden, um mit den zuständigen Gewerkschaften Tarifverträge abzuschließen. Stefan Körzell, im geschäftsführenden DGB Bundesvorstand zuständig für Handwerkspolitik, betont, dass Tarifverträge gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle bedeuten. „Den Auftrag soll der Betrieb bekommen, der bei tarifgebundenen Löhnen qualitätsmäßig die beste Arbeit leistet", fordert Körzell. Wenn überall regional und handwerksspezifisch unterschiedliche ausgehandelte Tarifverträge vorlägen, müsste nicht über den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn diskutiert werden.

Mehr Kleinbetriebe in die Innungen

Dass mehr kleine Betriebe, darunter die hohe Zahl der Solo-Selbstständigen, für die Mitgliedschaft in Innungen gewonnen werden müssen, sagt Wollseifer. Tarifverträge seien auch für diese Betriebe geeignet. Sie müssten aber regional und branchenspezifisch angepasst werden. Das sieht Körzell anders: „Die Tarifverträge sind flexibel genug, um auch kleinere Betriebe einzubinden. Wir haben nur 30 Prozent Tarifbindung im Handwerk. Wir wollen, dass diese steigt."

Einig sind sich beide Diskutanten auf dem Podium, was den Weg zur der Klimaneutralität bis 2045 betrifft. „Die können wir uns von der Backe putzen. Für die Unmenge an Arbeit haben wir kein ausreichendes Fachpersonal wenn nicht mehr und konstant ausgebildet wird", spitzt Körzell zu. Und der Handwerkspräsident: „Umso mehr müssen wir in Ausbildung investieren. Es werden nicht mehr viele Fachkräfte aus dem osteuropäischen Ausland kommen. Aus Drittländern können wir nur einige Tausend im Handwerk pro Jahr erwarten." Den Fridays-for-Future-Teilnehmer*innen gebe er daher auf den Weg: „Wofür ihr demonstriert, könnt ihr im Handwerk umsetzen. Macht ein Freiwilliges Jahr im Handwerk. Das kann auf die Ausbildung angerechnet werden." Beide sind sich einig, dass es einen neuen Branchendialog Handwerk braucht.

»Es braucht einen neuen Branchendialog Handwerk.«

Hans Böckler-Medaille für Klaus Feuler

Außergewöhnlich engagiert

Klaus Feuler, der bis 2019 DHKT-Arbeitnehmervizepräsident war, hat die Hans Böckler-Medaille verliehen bekommen. Feuler hat sich sowohl als Arbeitnehmervizepräsident in seiner Kammer in Dortmund als auch im DHKT außergewöhnlich für Arbeitnehmer*innen im Handwerk eingesetzt.

Stefan Körzell überreichte die Medaille im Rahmen der DHKT-Herbsttagung der Arbeitnehmervizepräsidenten*innen. Körzell dankte Feuler in seinem Grußwort im Namen des DGB für sein langjähriges Engagement im Handwerk. Die Hans Böckler-Medaille ist die höchste Auszeichnung, die der DGB und die Gewerkschaften vergeben. Mit ihrer Verleihung werden Ehrenamtliche für ihre besondere Verdienste im gewerkschaftlichen Bereich gewürdigt.



Nach der Bundestagswahl 2021

Was bringt der Koalitionsvertrag dem Handwerk?

Die neue Bundesregierung hat große Pläne. Die Ampelkoalition aus SPD, FDP und den Grünen versucht ökologische, liberale und soziale Politik zu vereinen. Was bedeutet das für die Menschen im Handwerk? In unserem vierseitigen Spezialbeitrag nehmen wir den neuen Koalitionsvertrag unter die Lupe.

Klima

Das verspricht die Koalition:
Alle geeigneten Dachflächen sollen künftig für die Solarenergie genutzt werden. Bei gewerblichen Neubauten soll dies verpflichtend, bei privaten Neubauten soll es die Regel werden. Zum 1. Januar 2025 soll jede neu eingebaute Heizung auf der Basis von 65 Prozent erneuerbarer Energien betrieben werden. Wir wollen Nachhaltigkeit by design zum Standard bei Produkten machen. Die Lebensdauer und Reparierbarkeit eines Produktes machen wir zum erkennbaren Merkmal der Produkteigenschaft (Recht auf Reparatur). Wir unterstützen Privathaushalte mit einer KfW-Förderung bei der privaten Hochwasser- und Starkregenvorsorge. Die Einhaltung der Klimaziele werden wir anhand einer sektorübergreifenden und analog zum Pariser Klimaabkommen mehrjährigen Gesamtrechnung überprüfen. Basis dafür ist das jährliche Monitoring. Wir werden auch die Kleinen und Mittleren Unternehmen bei ihrem Weg zur klimatechnologischen Transformation begleiten und fördern. Wir werden serielles Sanieren vorantreiben, indem wir das Förderprogramm fortführen und innerhalb des BEG ausweiten. Wir werden Klimaschutz zu einer Querschnittsaufgabe machen, indem das jeweils federführende Ressort seine Gesetzentwürfe auf ihre Klimawirkung und die Vereinbarkeit mit den nationalen Klimaschutzzielen hin prüft und mit einer entsprechenden Begründung versieht (Klimacheck).

So bewerten wir die Pläne:
Der Ausbau der Solarenergie ist als positiv zu bewerten. Allerdings sollte der Ausbau an die Kriterien Guter Arbeit geknüpft werden. Der Einbau der Heizsysteme ist ein Beitrag für Klima und Beschäftigung. In der Kreislaufwirtschaft steckt erhebliches Potential für Beschäftigung und für Klimaschutz, es braucht aber klare und einheitliche Standards und Investitionsunterstützung. Investitionen in Klimaresilienz/Klimaanpassung, insbesondere in eine klimafeste Wasserinfrastruktur, wird in den nächsten Jahren immer wichtiger werden. Geklärt werden müssen die Auswirkungen auf Beschäftigung. Denn auch hier braucht es belastbare Strategien. Das jährliche Monitoring zur Erreichung der Klimaziele gab es schon vorher. Wichtig ist, dass das Monitoring auch Beschäftigungseffekte und Verteilungseffekte aufnimmt. Bei der Ausrichtung der öffentlichen Beschaffung und Vergabe sollte Tariftreue als wichtiges soziales Kriterium bewertet werden. Förderprogramme für kleine und mittlere Unternehmen auf ihrem Weg zur klimatechnologischen Transformation müssen an die Kriterien Guter Arbeit und Tariftreue geknüpft sein. Die Einführung von Klimachecks ist ein positives Signal.

Das forderte der DGB:
- Bestehende Wirtschaftsstrukturen klimaneutral umbauen, vorhandene Wertschöpfungsnetzwerke aus Industrie und Dienstleistungen erhalten
- Ausbau einer nachhaltigen Energie-, Verkehrs- und digitalen Infrastruktur, Beschäftigte umfassend qualifizieren, gute Arbeitsbedingungen und zukunftsfähige, mitbestimmte Arbeitsplätze schaffen
- Öffentliche und private Investitionen in die Transformation ausweiten und fördern, etwa durch einen Transformationsfonds
- Klimaschutzverträge einführen
- Beschleunigter Ausbau erneuerbarer Energien und Aufbau einer Wasserstoff-Wirtschaft
- Stromkosten für Unternehmen und private Haushalte senken, etwa durch Steuerfinanzierung der EEG-Umlage
- Proaktive Strukturpolitik für die Regionen, Transformationsräte einrichten

»Förderprogramme für kleine und mittlere Unternehmen auf ihrem Weg zur klimatechnologischen Transformation müssen an die Kriterien Guter Arbeit und Tariftreue geknüpft sein.«

Prekäre Beschäftigung

Das verspricht die Koalition:
Wir werden den gesetzlichen Mindestlohn in einer einmaligen Anpassung auf zwölf Euro pro Stunde erhöhen. Im Anschluss daran wird die unabhängige Mindestlohnkommission über die weiteren Erhöhungsschritte befinden. Wir unterstützen den Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne zur Stärkung des Tarifsystems. Dabei setzen wir uns – unter Achtung der europäischen Kompetenzordnung sowie unterschiedlicher Systeme und Traditionen von Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten – bei den Verhandlungen für verbindliche Mindeststandards ein, wie sie in Deutschland mit dem neuen Mindestlohngesetz nach Beschluss gelten werden. Bei den Mini- und Midi-Jobs werden wir Verbesserungen vornehmen: Hürden, die eine Aufnahme versicherungspflichtiger Beschäftigung erschweren, wollen wir abbauen. Wir erhöhen die Midi-Job-Grenze auf 1.600 Euro. Künftig orientiert sich die Minijob-Grenze an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Sie wird dementsprechend mit Anhebung des Mindestlohns auf 520 Euro erhöht. Gleichzeitig werden wir verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden. Die Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts bei Mini-Jobs werden wir stärker kontrollieren.

So bewerten wir die Pläne:
Dass der Mindestlohn auf 12 Euro steigen soll, ist richtig und bedeutet eine Lohnerhöhung für rund zehn Millionen Beschäftigte. Allerdings dürfen Jugendliche unter 18 Jahren und Langzeitarbeitslose, wenn sie einen Job antreten, nicht länger ausgeschlossen bleiben. Auch die Forderung nach verbindlichen Mindeststandards in Europa ist positiv zu bewerten. Dabei sollen „Verbindliche" Mindestlohnstandards denen des deutschen Mindestlohngesetzes entsprechen. Problematisch ist die Erhöhung der Minijob-Grenze. Begründet wird sie damit, dass Mindestlohnerhöhungen bei geringfügig Beschäftigten kaum ankommen. Das stimmt so nicht. Einmal profitieren Minijobber auch von einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Zum anderen konnten geringfügig Beschäftigte teilweise ihre Monatsverdienste steigern, wenn diese Beschäftigungsformen in (Teilzeit) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurde, da dies mit einer Steigerung der Stundenzahl und damit mit einer Steigerung des Lohns einherging. Das war ein Ziel des gesetzlichen Mindestlohns. Auch die Kopplung der Verdienstgrenze an die Entwicklung des Mindestlohns (10 Stunden Wochenarbeitszeit zu Mindestlohnbedingungen) zementiert die falsche Anreizstruktur von Minijobs. Die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung im Bund ist zu begrüßen, denn seit 2001 kam es zu einer Verdreifachung der sachgrundlosen Befristungen. Allerdings werden 2/3 der befristeten Verträge in der Privatwirtschaft abgeschlossen. Daher ist auch die Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen in der Privatwirtschaft notwendig.

Das forderte der DGB:
- Sofortige Erhöhung des Mindestlohns auf mindestens 12 Euro
- Verbindliche Lohnuntergrenze in allen EU-Ländern
- Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse ab der ersten Stunde
- Abschaffung von sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnissen

»Dass der Mindestlohn auf 12 Euro steigen soll bedeutet eine Lohnerhöhung für rund zehn Millionen Beschäftigte. Allerdings dürfen Jugendliche unter 18 Jahren und Langzeitarbeitslose, wenn sie einen Job antreten, nicht länger ausgeschlossen bleiben.«

»Dass die Rente bei 48% stabilisiert wurde, ist ein positives Signal. Auch dass die Hebung des Eintrittsalters zunächst ausgeschlossen wird, ist positiv zu bewerten. Falsch ist die Reaktivierung des Nachholfaktors, da er die Rentenanpassungen dämpfen soll.«

Bildung

Das verspricht die Koalition:
Wir wollen eine Ausbildungsgarantie, die allen Jugendlichen einen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung ermöglicht, stets vorrangig im Betrieb. In Regionen mit erheblicher Unterversorgung an Ausbildungsplätzen initiieren wir bedarfsgerecht außerbetriebliche Ausbildungsangebote in enger Absprache mit den Sozialpartnern. Vollzeitschulische Ausbildung muss vergütet und frei von Schulgeld sein. Mit einer Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild bieten wir Beschäftigten finanzielle Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung. Dies ermöglicht z.B. das Nachholen eines Berufsabschlusses oder eine berufliche Neuorientierung. Um alle an Weiterbildung Interessierten und Betriebe zu unterstützen, schaffen wir eine Vernetzung der BA mit den regionalen Akteuren und einheitliche Anlaufstellen. Dafür bauen wir die Weiterbildungsverbünde aus und unterstützen den Aufbau von Weiterbildungsagenturen. Zur Fachkräftesicherung im Handwerk werden wir das Duale System der beruflichen Ausbildung stärken und den Übergang von der Schule in die berufliche Bildung verbessern und im Rahmen eines Ausbildungspakts Ausbildungsbotschafter*innen fördern. Zudem wollen wir die Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung verbessern. Die Ausbildung im Handwerk werden wir gezielt fördern. Zusätzlich wollen wir eine Begabtenförderung in der beruflichen Bildung einführen. Im Ausbildungsmarkt wollen wir Menschen mit Migrationsgeschichte mit einer Förderinitiative stärken. Zugleich werden wir die Hürden bei der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen aus dem Ausland absenken, Bürokratie abbauen und Verfahren beschleunigen.

So bewerten wir die Pläne:
Dem Namen nach ist die Ausbildungsgarantie, die einen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung ermöglicht, enthalten. Allerdings sollen nur in Regionen mit erheblicher Unterversorgung außerbetriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Das ist keine Ausbildungsgarantie. Eine Zusage zum Abschluss der Ausbildung über die Ausbildungsgarantie fehlt. Auch eine Umlagefinanzierung ist nicht vorgesehen. Nur tarifliche Lösungen werden begrüßt. Was das heißt, ist unklar. Gerade viele Punkte im Bereich der Stärkung der dualen Ausbildung, Verbesserung der Durchlässigkeit von verschiedenen Bildungsdisziplinen etc. ist löblich aber seit vielen Jahren Teil des Forderungskatalogs. Die Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild bietet Beschäftigten finanzielle Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung z.B. das Nachholen eines Berufsabschlusses oder eine berufliche Neuorientierung. Das ist begrüßenswert. Eine Berücksichtigung der Qualifizierung von Menschen mit Migrationsgeschichte ist grundsätzlich Begrüßenswert. Allerdings muss die konkrete Ausgestaltung geklärt werden.

Das forderte der DGB:
- Bund, Länder und Kommunen müssen mit den Sozialpartnern eine Bildungsstrategie für Chancengleichheit entwickeln
- Bundesqualitätsgesetz für Kitas fortführen
- Schulen mit besonderen Aufgaben besser ausstatten, nach einem Schulsozialindex, der sich an der sozialen Situation der Schule orientiert
- Multiprofessionelle Teams an Ganztagsschulen mit genügend qualifizierten Fachkräften sowie guten pädagogischen Konzepten
- Ausbildungsgarantie, die Jugendlichen den Übergang von der Schule in den Beruf öffnet
- BAföG-Reform: Elternfreibeträge und Bedarfssätze erhöhen und in Zukunft regelmäßig und automatisch anpassen
- Soziale Infrastruktur an Hochschulen ausbauen, z. B. Mensen und Wohnmöglichkeiten für Studierende
- Gemeinsame Fachkräfteoffensive von Bund und Ländern für pädagogisches und sozialpädagogisches Personal und bessere Arbeitsbedingungen für das Personal in Bildung und Wissenschaft

Rente

Das verspricht die Koalition:
Eine gute und verlässliche Rente nach vielen Jahren Arbeit ist für die Beschäftigten wichtig. Es geht darum, sich mit eigener Arbeit eine gute eigenständige Absicherung im Alter zu schaffen. Wir werden daher die gesetzliche Rente stärken und das Mindestrentenniveau von 48 Prozent dauerhaft sichern. In dieser Legislaturperiode steigt der Beitragssatz nicht über 20 Prozent. Wir werden den sogenannten Nachholfaktor in der Rentenberechnung rechtzeitig vor den Rentenanpassungen ab 2022 wieder aktivieren und im Rahmen der geltenden Haltelinien wirken lassen. Es wird keine Rentenkürzungen und keine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters geben. Um diese Zusage generationengerecht abzusichern, werden wir zur langfristigen Stabilisierung von Rentenniveau und Rentenbeitragssatz in eine teilweise Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung einsteigen. Die betriebliche Altersversorgung wollen wir stärken, unter anderem durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen. Wir werden für alle neuen Selbstständigen, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen, eine Pflicht zur Altersvorsorge mit Wahlfreiheit einführen.

So bewerten wir die Pläne:
Dass die Rente bei 48% stabilisiert wurde ist ein positives Signal dieser Koalition. Auch dass die Hebung des Eintrittsalters zunächst ausgeschlossen wird, ist positiv zu bewerten. Falsch ist die Reaktivierung des Nachholfaktors, da er die Rentenanpassungen dämpfen soll. Die Kapitaldeckung und Ausweitung der Privatisierung der Altersvorsoge ist keine Lösung sondern bestenfalls eine Ergänzung. Eine Stärkung der gesetzlichen Rente und der Betriebsrenten muss das Ziel sein. Hierbei stellt die Pflicht der neuen Selbstständigen zur Altersvorsoge einen guten Schritt dar. Allerdings sollten sie verpflichtend in die gesetzliche Rente einbezahlen, genauso wie Politiker und alle anderen Gruppen von Erwerbstätigen.

Das forderte der DGB:
- Stabilisierung der Rente bei 48%. Anhebung im weiteren Schritt
- Keine Anhebung des Eintrittsalters
- Die Gesetzliche Rente soll zu einer Erwerbstätigenversicherung umgebaut werden
- Die Rente soll mit 65 Jahren zum Leben reichen
- Einbeziehung der Selbstständigen in die gesetzliche Rente
- Ordentliche Finanzierung der gesetzlichen Rente statt zunehmender privater Versicherungen

Tarif

Das verspricht die Koalition:
Wir wollen Tarifautonomie, Tarifpartner und Tarifbindung stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden – dies befördert die nötige Lohnangleichung zwischen Ost und West. Zur Stärkung der Tarifbindung wird die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche gebunden, wobei die Vergabe auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruht. Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflucht werden wir verhindern, indem wir die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags sicherstellen. Unangetastet bleibt § 613a BGB (Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang). Im Dialog mit den Sozialpartnern werden wir weitere Schritte zur Stärkung der Tarifbindung erarbeiten und hierbei insbesondere Möglichkeiten für weitere Experimentierräume erörtern.

So bewerten wir die Pläne:
Ein Bekenntnis der Bundesregierung zur Stärkung der Tarifbindung und der Sozialpartner begrüßen wir. Ein Tariftreuegesetz bewerten wir positiv. Darüber hinaus ist es ein gutes Signal, dass einer Tarifflucht über die Ausgliederung eines Betriebes ein Riegel vorgeschoben wird.

Das forderte der DGB:
- Steigerung der Attraktivität von Tarifverträgen durch Zusatzleistungen
- Umsetzung eines Tariftreuegesetzes mit einer klaren Nachweis- und Dokumentationspflicht des Arbeitgebers
- Fortgeltung bei der Ausgliederung von Unternehmenseinheiten
- Abschaffung der OT-Mitgliedschaften

Vorschläge für das Handwerk

Das verspricht die Koalition:
Unsere Wirtschaftspolitik setzt auf zukunftsorientierte Rahmenbedingungen für einen wettbewerbsfähigen Mittelstand, für ein starkes Handwerk und für Freie Berufe. Hierfür werden wir die Beteiligungsmöglichkeiten von kleinen und mittleren Betrieben an Vergabeverfahren stärken. Förderprogramme und Investitionszuschüsse sollen vor allem für kleine und mittlere Unternehmen und Selbstständige deutlich einfacher zu beantragen und zu dokumentieren sein. Die Ausbildung im Handwerk werden wir gezielt fördern. Wir wollen den Zugang zur Meisterausbildung erleichtern, indem wir die Kosten von Meisterkursen und -briefen für die Teilnehmer deutlich senken. Frauen im Handwerk werden wir stärken. Die Tarifbindung im Handwerk und Mittelstand wollen wir stärken. Wir wollen ehrenamtliche Beteiligungen und die Transparenz im Kammerwesen im Dialog mit den Sozialpartnern stärken. Wir verbessern die rechtlichen Rahmenbedingungen für gemeinwohlorientiertes Wirtschaften, wie zum Beispiel für Genossenschaften, Sozialunternehmen, Integrationsunternehmen.

So bewerten wir die Pläne:
Ein Weg zur Stärkung von KMU bei Vergabeverfahren kann die Schaffung von Beratungsangeboten sein. Im Bereich der Ausbildung hat das Handwerk die Möglichkeit, selbst eine Förderung anzustoßen. Eine Umlagefinanzierung, wie sie durch die HWK Rheinhessen stattfindet (HW-Info 01/2021, S.6) ist z.B. ein erster Schritt, die Förderung der Ausbildung durch das Handwerk selber zu gestalten, ohne staatliche Eingriffe und Bürokratie. Die Senkung der Kosten von Meisterkursen ist begrüßenswert, da dem Handwerk gut qualifizierte Fachkräfte fehlen und viele Betriebe schließen müssen, weil sich keine Nachfolge findet. Auch die Stärkung von Frauen im Handwerk ist wichtig für die Zukunftssicherung des Handwerks. Die Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Genossenschaften ist zu begrüßen. Genossenschaften können einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Nachfolge in Handwerksbetrieben leisten. Die Stärkung der Tarifbindung im Handwerk ist seit vielen Jahren nötig und zu begrüßen. Die Stärkung der ehrenamtlichen im Kammerwesen ist ein positives Signal, gerade für das Handwerk.

Das forderte der DGB:
- Ausweitung und Förderung der Tarifbindung im Handwerk
- Eine umfassende Bildungsstrategie für das Handwerk – unter besonderer Berücksichtigung der Digitalisierung
- Qualifizierungsoffensive für kleine und mittlere Unternehmen

»Eine Umlagefinanzierung ist ein erster Schritt, die Förderung der Ausbildung durch das Handwerk selber zu gestalten, ohne staatliche Eingriffe und Bürokratie. Die Stärkung der Tarifbindung im Handwerk ist seit vielen Jahren nötig und zu begrüßen.«



Tag der Berufsbildung

Ausbildung hat Zukunft. Auch in der Pandemie.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie bestimmen seit über eineinhalb Jahren das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben von uns allen. Das betrifft auch die duale Berufsausbildung. Der diesjährige Tag der Berufsbildung stand deshalb ganz im Zeichen des Erfahrungsaustausches rund um Beruf, Zukunft – und das Virus.

Der Tag der Berufsbildung war eine gute Gelegenheit, mit den Expert*innen in den Ausschüssen der beruflichen Bildung, Betriebs- und Personalräten sowie JAVis über die Auswirkungen der Pandemie zu reden – und die damit verbundene Zukunftsfähigkeit der Berufsausbildung.

Gewerkschaftlicher „Schutzschirm für Ausbildung"
DGB-Vize Elke Hannack stellte in ihrer Eröffnung fest, dass ohne die starke Mitwirkung der Gewerkschaften bei der Beruflichen Bildung und in den Betrieben die Situation noch dramatischer gewesen wäre. Gewerkschafter*innen hätten für Hilfe und Unterstützung gesorgt in einer Zeit, die von größten Unsicherheiten geprägt war. Elke Hannack bedankte sich ausdrücklich für das unermüdliche ehrenamtliche Engagement in den letzten zwei Jahren: „Ihr seid das Rückgrat der Beruflichen Bildung in Deutschland und das kann man gar nicht oft genug würdigen."

„Ihr seid das Rückgrat der Beruflichen Bildung in Deutschland" Elke Hannack

Hannack machte nochmals deutlich, dass es DGB und Gewerkschaften waren, die mit dem „Schutzschirm für Ausbildung" überhaupt erst Unterstützungsinstrumente für die duale Ausbildung auf den Weg gebracht haben, während den Arbeitgeberverbänden außer Kurzarbeit für Azubis nichts Konstruktives eingefallen sei. Sie stellte aber auch klar, dass wir in den kommenden Jahren um jeden Ausbildungsplatz werden kämpfen müssen.

Klarer Auftrag an die Ampelkoalition
Angesichts des dramatischen Rückgangs an verfügbaren Ausbildungsstellen und massiv rückläufiger Ausbildungsverträge müssten DGB und Gewerkschaften weiter eine aktive Rolle spielen und dafür sorgen, dass Bund, Länder und Sozialpartner aktiv gegensteuern. Nur so könnten Langzeitschäden der Corona-Krise für die berufliche Bildung verhindert – und das System der dualen Berufsausbildung funktions- und integrationsfähig gehalten werden.

Von der neuen Regierung erwarte der DGB eine Ausbildungsgarantie mit einem umlagefinanzierten Zukunftsfonds sowie einen Pakt für die Berufsschulen, um die Berufsausbildung zu stabilisieren und zukunftsfähig zu halten.

Auszubildende wollen gewonnen werden
Aus wissenschaftlicher Perspektive zeigten WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch, die auch Mitglied der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in einer digitalisierten Welt" war, und IAB-Direktor Bernd Fitzenberger auf, dass die Situation am Ausbildungsmarkt nicht erst seit der Pandemie besorgniserregend ist und große Herausforderungen in den kommenden Jahren zu bewältigen sind.

Kohlrausch konzentrierte sich auf die Selektivität am Ausbildungsmarkt, plädierte für eine Ablösung des Konzepts der Ausbildungsreife durch eine Berufswahlkompetenz sowie eine Ausbildungsgarantie. Fitzenberger dagegen hob hervor, dass die größte Herausforderung aktuell die Gewinnung von Jugendlichen für die berufliche Ausbildung sei. Matchingprobleme am Ausbildungsmarkt nähmen zu. Für Betriebe könne es zum Bumerang werden, weniger Auszubildende einzustellen und mittelfristig unter Fachkräftemangel zu leiden.

In drei Gesprächsrunden berichteten anschließend Kolleginnen und Kollegen aus Betrieben, Berufsschulen und den Gremien der beruflichen Bildung über ihre Erfahrungen während der Pandemie und mit welchen Herausforderungen sie aktuell und perspektivisch konfrontiert sind.

Plattform für zukunftsfähige Lösungen
Am zweiten Tag fanden Workshops zu aktuellen Themen der Berufsbildung statt. Von den neuen Standardberufsbildpositionen zur Nachhaltigkeit und digitalen Arbeitswelt oder den Herausforderungen und Chancen der Neuregelung der beruflichen Fortbildung über die Zukunft der beruflichen Abschlussprüfungen bis hin zum Konzept der DGB-Jugend für eine Ausbildungsgarantie konnten sich die Teilnehmenden informieren, austauschen und diskutieren.

Der nächste Tag der Berufsbildung ist für den 03./04.11.2022 geplant.

Digitales Netzwerktreffen für Frauen im Handwerk

Frauen gehört die Zukunft

Unter dem Motto „Gemeinsam Zukunft gestalten" hat das Berliner Netzwerk für Frauen im Handwerk am 22. November zum diesjährigen Netzwerktreffen eingeladen – erstmalig digital und bundesweit. Zentrale Anliegen der Netzwerkveranstaltung sind die Sichtbarkeit von Frauen im Handwerk sowie die Erarbeitung frauenpolitischer Impulse für Politik und Wirtschaft.

Als Präsidentin der Handwerkskammer Berlin begrüßte Carola Zarth die Gäste zum digitalen Austausch, unter anderem Susanne Haus, Präsidentin der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main und Stefanie Wlodarski, Vizepräsidentin der Handwerkskammer Hannover.

Das Handwerk wird weiblicher
Diskutiert wurde über die wichtigsten Zukunftstrends des Handwerks sowie über die Chancen und Herausforderungen von Frauen im Handwerk. Konkret geht es unter anderem um den Abbau von Sexismus, die Weiterentwicklung von Arbeits- und Kommunikationskultur sowie die stärkere Beteiligung von Frauen im Ehrenamt und in der Führung der Handwerksgremien, -institutionen und -betriebe. Passend dazu konstatiert auch unsere neue Bundesregierung im Koalitionsvertrag: „Frauen im Handwerk werden wir stärken."

Das Berliner Netzwerktreffen für Frauen im Handwerk wird seit 2012 von der Handwerkskammer Berlin, dem Kompetenzzentrum für Berliner Handwerkerinnen der Berufsfortbildungswerk Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw) und dem Landesverband Berlin Unternehmerfrauen im Handwerk e.V. (UFH) veranstaltet. Unterstützt wird das Netzwerktreffen von der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung und der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe.

Informiert euch und engagiert euch –
www.frauenimhandwerk.de
www.handwerkerinnen.berlin

Prüfer*innen im Handwerk

Wettlauf gegen den demografischen Wandel

Rund 300.000 ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer nehmen im Handwerk Abschluss-, Fort- und Weiterbildungsprüfungen ab. Sie haben einen wichtigen Anteil an der Sicherung von Fachkräften im Handwerk. Der demografische Wandel macht jedoch auch vor dem Prüfungswesen nicht Halt: In den nächsten Jahren werden viele Prüfende das Rentenalter erreichen.

Ein Generationenwechsel steht an. Diesen zu gestalten und neue Prüfende zu gewinnen, ist die gemeinsame Aufgabe der Sozialpartner im Handwerk. Zum richtigen Zeitpunkt kommt hier die Änderung der Handwerksordnung. Für die Benennung der Prüfenden auf Arbeitnehmerseite sind bisher die Ehrenamtlichen der Arbeitnehmerbank in den Kammern und in den Gesellenausschüssen der Innungen zuständig.

Gewerkschaften bestimmen jetzt mit
Daran ändert sich nichts. Jedoch wird jetzt ein Partner einbezogen, der bisher in der Handwerkordnung nicht vorkam – nämlich die Gewerkschaften. Im Gesetz heißt es nun: Vorschläge der im Bezirk der Handwerkskammer bestehenden Gewerkschaften und selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung sollen berücksichtigt werden." Gewerkschaften und Kolping sind nun also Beteiligte im Benennungsverfahren.

Das Handwerk steht auch angesichts der Transformation durch den Klimawandel und die Digitalisierung vor großen Herausforderungen. Die Gewinnung von Prüfenden im Handwerk ist ein nicht zu unterschätzender Baustein bei der Fachkräftesicherung im Handwerk.

Gemeinsame Aufgabe: neue Prüfende gewinnen
Leider sind Prüfer*innen schwer zu finden. Besonders in den seltenen Berufen finden sich kaum noch geeignete Kandidat*innen. Aber auch in den viel nachgefragten Berufen fehlen bereits heute Prüfende oder ist ein Mangel an Prüfenden abzusehen. Hier entgegenzusteuern ist die gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten.

Wie können Menschen auch künftig für das Prüferamt begeistert werden? Wie können Arbeitgeber überzeugt werden, ihre Mitarbeiter*innen für diese wichtige Aufgabe freizustellen? Wie können die Prüfer*innen, die neu einsteigen, auf ihre Aufgabe vorbereitet werden?

Die Stärke des Handwerks bei der Bewältigung von Veränderungsprozessen war dabei immer seine Vielfalt. Auch bei der Gestaltung des Generationenwechsels im Prüfungswesen wird es darauf ankommen, diese Vielfalt zu nutzen und Antworten auf die genannten Fragen gemeinsam zu entwickeln. DGB und Kolping tragen hier ihren Teil bei.

Bildungspreis für junge Menschen mit afrikanischer Herkunftsgeschichte

Kluge Köpfe gehen ihren Weg

Die Initiative Kluge Köpfe setzt sich in Schleswig-Holstein für eine Verbesserung der Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein. Unabhängig von den sozialen und kulturellen Lebensbedingungen soll jedes Kind faire Chancen auf einen erfolgreichen Bildungsweg haben. In Kiel wurden vier junge Menschen ausgezeichnet.

Bildung und Ausbildung entscheiden maßgeblich über unsere individuellen Lebenschancen und gesellschaftliche Teilhabe. Leider ist die Bildungssituation der Kinder mit Zuwanderungsgeschichte in vielen Fällen immer noch schlechter als die von Herkunftsdeutschen. Sie erzielen deutlich schlechtere Schulabschlüsse und haben mehr als doppelt so oft gar keinen Schulabschluss.

Am 14. August.2021 fand die zweite Veranstaltung „Kluge Köpfe – Bildungspreis für junge Menschen mit afrikanischer Herkunftsgeschichte in Schleswig-Holstein" im Kieler Musiculum statt. Vier junge Menschen mit afrikanischer Herkunftsgeschichte wurden für ihre Leistungen in Schule, Ausbildung und Studium geehrt.

Kulturreicher und festlicher Rahmen
Durch die Veranstaltung führte Alexandra Antwi-Boasiako mit Witz und Charme. Musikalisch wurde sie begleitet von Fabian Addo am Flügel. Viel Beifall gab es für die musikalische Einlagen von Ali Diarra mit der afrikanischen Harfe und Gesang sowie Flöte und Emmanuel Goddey am Saxofon.

Eröffnet wurde die Veranstaltung von Eli Klouvi Nana, einer der Preisträgerinnen von 2019, danach richteten die Ehrengäste ihre Grußworte an die Teilnehmer: Stefan Schmidt, Beauftragter für Flüchtlings-, Asyl-,



Die Kandidat*innen Sahadatu Ibrahim Issa, Laurel Chougourou und Larry Tetefio Capore fesselten das Publikum mit ihren lebendigen Beiträgen.

und Zuwanderungsfragen des Landes Schleswig-Holstein, Herr Tovar, Stadtpräsident der Landeshauptstadt Kiel, Herr Kraft, Abteilungsleiter im Landesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Stephan Asmussen, Fachbereichsleiter Regionale Integration des Kreises Schleswig-Flensburg, Andrea Bastian, Vorsitzende des Bündnis Eine Welt Schleswig-Holstein e.V. (BEI).

Schlagfertige Kandidat*innen
Mit beeindruckenden Reden stellten sich anschließend die Kandidat*innen Sahadatu Ibrahim Issa, Laurel Chougourou und Larry Tetefio Capore vor – und wurden schnell zu den Stars des Abends. Sie berichteten von Vorurteilen und Schwierigkeiten, die sie zu überwinden hatten – und wie sie es schließlich geschafft haben, ihre Ziele zu erreichen und ihre weiteren Perspektiven zu verfolgen. Leider musste die Kandidatin Ayelé-Stephie Adjamgba kurzfristig krankheitsbedingt absagen und konnte sich nur in einer Audio-Botschaft vorstellen.

Silberne Ehrennadel des Handwerks

Ehre und Amt

Reinhard Porazik, Gewerkschaftssekretär der DGB Region Westbrandenburg, hat die silberne Ehrennadel des Handwerks verliehen bekommen durch Thomas Erdmann, Arbeitnehmervizepräsident der Handwerkskammer Potsdam. „Es ist mir eine Ehre und Freude…", begann Thomas Erdmann seine Laudatio im Rahmen der Vollversammlung. Erdmann würdigte insbesondere, dass Reinhard Porazik jahrzehntelang die ehrenamtliche Arbeit der Arbeitnehmervertreter*innen in der HWK Potsdam unterstützt und gefördert hat. Erdmann: „Für dein überdurchschnittliches Engagement bedanken wir uns und wünschen dir und deinen Lieben für die Zukunft viel Gesundheit und viel Freude mit dem Ehrenamt im Handwerk."



Wahl der Arbeitnehmer-Vizepräsident*innen

Herzlichen Glückwunsch zur Wahl!

Nicht nur die Bundesregierung wurde neu gewählt. Auch mehrere Handwerkskammern haben sich neu aufgestellt: Wir gratulieren den neu und wiedergewählten Arbeitnehmervizepräsident*innen herzlich zu ihrer Wahl. Ihr macht die Selbstverwaltung des Handwerks noch stärker. Wir freuen uns, mit euch zu arbeiten, wünschen euch Gesundheit und Erfolg!



Dorit Geyer
HWK Erfurt
neu gewählt am 01. Oktober 2021



Karsten Drews
HWK Cottbus
wiedergewählt am 02. Dezember 2021



Reimar Dudy
HWK Halle
wiedergewählt am 25. November 2021



Andreas Schönfeld
HWK Chemnitz
wiedergewählt am 20. November 2021



Siegrid Bohm
HWK Frankfurt/Oder
wiedergewählt am 27. November 2021



Dieter Ehrenfels
HWK Unterfranken / Würzburg
wiedergewählt am 17. November 2021



Davut Bulut
HWK Mittelfranken / Nürnberg
neu gewählt am 10. Dezember 2021

Wir danken Bärbel Kritzmann für ihr langjähriges Engagement für die Arbeitnehmer*innen im Handwerk. Vielen Dank auch an Armin Nützel, der in der Kammer Mittelfranken den Staffelstab an Davut Bulut übergeben hat.



Bärbel Kritzmann
bisher HWK Erfurt



Armin Nützel
bisher HWK Mittelfranken / Nürnberg

Impressum

Handwerksinfo 02/21, 36. Jahrgang / Ausgabe Nr. 2, Dezember 2021
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 und Janosch Tillmann
Redaktionelle Bearbeitung, Konzept und Gestaltung: Crck, Studio für strategische und visuelle Kommunikation Berlin, www.crck.de
Druck und Vertrieb: DCM
Bei Adress- und Abonnementänderungen bitte E-Mail an handwerk@dgb.de oder telefonisch unter 030 - 2 40 60 - 768,
Copyright der Fotos: Titel: iStock, Seite 2: DGB, Seite 3: iStock, Seite 4: DGB, Seite 5: iStock, Seite 6: Arbeitnehmervizepräsident*innen, Seite 11 iStock, Seite 13: Kluge Köpfe, Seite 14: HWK Erfurt, Marco Thierbach, HWK Halle (Saale)/Anja Worm, HWK Chemnitz/Wolfgang Schmidt, HWK/FFO, DGB, Betriebsrat der BMW Niederlassung Nürnberg, HWK Erfurt, HWK Mittelfranken, Seite 15: DGB.



Flutkatastrophe im Ahrtal

Solidarität mit den Betroffenen

Arbeitnehmervizepräsident Joachim Noll lobte die Arbeit der Kammer und unterstrich die Bedeutung von Tarifverträgen im Handwerk.

In seiner Rede auf der jährlichen Vollversammlung der Handwerkskammer Koblenz bescheinigte Joachim Noll, Arbeitnehmervizepräsident, den Beschäftigten der Handwerkskammer ein „professionelles Krisenmanagement" in den Tagen und Wochen nach der Flutkatastrophe im Ahrtal.

Joachim Noll bedankte sich ausdrücklich. Ein Erfolg der Maßnahmen und Unterstützung sei, dass es keine Ausbildungsabbrüche gegeben habe, sondern die Auszubildenden für die Praxisausbildung von anderen Betrieben übernommen wurden und benachbarte berufsbildende Schulen den theoretischen Teil übernahmen.

Der Wert gewerkschaftlicher Strukturen

Noll, selbst KFZ-Meister, wies in seinem Beitrag auch auf die Bedeutung von flächendeckenden Tarifverträgen hin: „Nur mit Tarifverträgen lassen sich die hohen Qualitätsstandards des Handwerks in der Ausbildung und im alltäglichen Geschäft realisieren." Auch würden Tarifverträge dazu beitragen, dass die Flucht der Fachkräfte aus dem Handwerk in die Industrie gestoppt werde. Ein wichtiger Erfolg wurde 2021 durch die IG BAU erstritten: Seitdem werden Wegezeiten zu den Baustellen als Arbeitszeit anerkannt.

Noll schilderte ebenso die Schwierigkeiten bei Produktion und Lieferung, die immer mehr Branchen als eine Folge der Corona-Pandemie haben. Die Abhängigkeit von langen Lieferketten werde nun sichtbar, wo sie brechen und infolgedessen Rohstoffe, Bauteile und Produkte nicht wie geplant einträfen und es zu Verzögerungen und Engpässen kommt.

Hybrider Unterricht als Lehre aus der Krise

Als ein Leuchtturmprojekt der Handwerkskammer Koblenz bezeichnete der Vizepräsident, der auch auf Bundesebene in Gremien der Selbstverwaltung tätig ist, die Web-Akademie der Handwerkskammer. Der Unterricht in den Meisterkursen sowie in den Lehrgängen der Fort- und Weiterbildung findet in einer Mischung aus Präsenz und Online-Unterricht statt. Das sei aus seiner Sicht ein erfolgreiches Modell für die berufliche Bildung in der Zukunft.

Nachrufe

Joachim Garrecht

Ministerialrat Joachim Garrecht ist am 10. August 2021 unerwartet im Alter von 58 Jahren verstorben. Er hat über viele Jahre die Handwerkspolitik des Bundeswirtschaftsministeriums entscheidend mitgeprägt. Wir haben ihn bei vielen Gelegenheiten als verbindlichen und verlässlichen Gesprächspartner erlebt, so auch bei den letzten beiden Novellierungen der Handwerksordnung. Was ihn neben seiner Fachkenntnis und Erfahrung auszeichnete, war eine große Leidenschaft für das Handwerk, Verbindlichkeit und Humor.

Dr. Detlef Perner

Am 4. September 2021 ist Detlef Perner nach schwerer Krankheit verstorben. Von 1998 bis 2007 hat Detlef Perner das Sekretariat Handwerk/KMU beim DGB-Bundesvorstand geleitet. Handwerkspolitik hat auch zuvor sein berufliches Leben geprägt. Er war von 1975 bis 1997 22 Jahre lang beim wirtschafts-und sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung tätig für die Bereiche Mitbestimmung, Gewerkschaften, Verbände und Parteien. Seine 1985 veröffentlichte Schrift „Mitbestimmung im Handwerk? Die politische und soziale Funktion der Handwerkskammern im Geflecht der Unternehmerorganisationen" hat bis heute nicht an Aktualität verloren. Zuletzt hat er gemeinsam mit Peter John im Jahr 2012 eine Bestandsaufnahme der Arbeitnehmermitbestimmung im Handwerk veröffentlicht.

Entgelt bezahlt. Postvertriebsstück A 14574

Sich impfen lassen ist ein Akt der Solidarität.

Infos und Impfgelegenheiten: www.zusammengegencorona.de

Handwerk. Jetzt.

dgb.de/handwerk