33. Jahrgang / Ausgabe Nr. 3, September 2018

# Handwerksinfo 10/18

DGB

## Die Zukunft des Handwerks beginnt jetzt

Strategiepapier der Arbeitnehmer-vizepräsident/innen, Seite 3
Perspektive Selbstverwaltung, Seite 4 und 5
Mindestausbildungsvergütung, Seite 7

Handwerk. Jetzt.

## Liebe Leserin, lieber Leser,

meine Sommertour ist Jahr für Jahr eine willkommene Gelegenheit zu intensivem Austausch mit den Beschäftigten in den Betrieben. Und wie jedes Jahr standen Menschen im Fokus, deren Betriebe in besonderem Maße die politische Situation im Lande spiegeln – und die ein solidarisches Handeln ihrer Gewerkschaften dringend nötig haben … mehr auf Seite 6.

Was wir Gewerkschafter auf oberster politischer Ebene bewegen können, haben wir nicht zuletzt auf unserem 21. DGB Bundeskongress im Mai in Berlin eindrucksvoll erlebt. Jetzt gilt es, die gemeinsamen Beschlüsse in die alltägliche Umsetzung zu bringen. So haben unsere Arbeitnehmervizepräsident/innen bei ihrer jährlichen Tagung in Caputh die Leitlinien für eine zukunftsfähige Entwicklung des Handwerks erarbeitet… mehr auf Seite 3.

Unser Handwerk, so könnte man sagen, ist immer so stark wie seine Auszubildenden. Denn insbesondere unsere jungen Fachkräfte entscheiden maßgebend über die Zukunft des Handwerks. Die im Koalitionsvertrag verankerte Mindestausbildungsvergütung schafft ein Mindestmaß an Absicherung und ist ein wichtiger Schritt, um die Ausbildung im Handwerk wieder attraktiver zu machen … Seite 7.

Ich wünsche Euch viel Spaß beim Lesen!

**Stefan Körzell**
Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

### Wiedereinführung der Meisterpflicht

# Zukunft braucht Qualität und Tarif

**In vielen Gewerken des Handwerks wurde 2004 mit der Novellierung der Handwerksordnung die Meisterpflicht abgeschafft. In der aktuellen politischen Debatte wird nun über die Wiedereinführung diskutiert. Die Position des DGB ist klar: Nur mit Meistertitel ist das Handwerk zukunftsfähig.**

Der Meistertitel ist ein Garant für Qualität im Handwerk. Er sichert eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung ebenso wie die hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen. Davon profitieren die Verbraucher – und auch der gute Ruf des Handwerks ist auf Qualität begründet. So bleibt das Handwerk langfristig als eigenständiger Wirtschaftszweig und starker Arbeitgeber interessant.

Doch der Meistertitel ist nicht alles: Gleichzeitig müssen wir die Tarifbindung stärken und gute Arbeit für alle Beschäftigten im Handwerk erkämpfen. Gute Arbeit und Qualität – für das Handwerk der Zukunft brauchen wir beides!

# Neue akut-Broschüre Handwerkskammerwahlen

**Bei den Handwerkskammerwahlen wählen die Arbeitnehmer/innen ihre Vertreter in die Vollversammlung der Kammer. In diesem und im kommenden Jahr finden in vielen Kammerbezirken Wahlen zur Vollversammlung statt. Das neue akut Heft macht fit für die Wahlen!**

**Jetzt alle Broschüren und Materialien per E-Mail bestellen: bestellungen.bvv@dgb.de**

Strategiepapier der Arbeitnehmervizepräsident/innen

# Die Zukunft des Handwerks beginnt jetzt

**In Caputh tagten vom 28. – 30.06.2018 die Arbeitnehmervizepräsident/innen der Handwerkskammern. Unter dem Motto „Arbeitswelt Handwerk – Fit für die Zukunft" erarbeiteten sie strategische Leitlinien für die Entwicklung von Ausbildung, Qualifizierung und Weiterbildung, Gute Löhne, Tarifbindung und Vergaberecht sowie den Kampf gegen prekäre Jobs im Handwerk.**

Als Vorsitzender der Friedrich-Ebert-Stiftung begrüßte Kurt Beck, Ministerpräsident a. D., die Arbeitnehmervizepräsidenten/innen und führte ins Thema ein. Stefan Körzell, für Handwerkspolitik zuständiges Vorstandsmitglied des DGB, Stefan Cibis, Mitglied im Vorstand des Deutschen Handwerkskammertages und Arbeitnehmervizepräsident der HWK Oldenburg sowie Sabine Poschmann (MdB), Mittelstandspolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion gaben zusätzliche Impulse. Im Anschluss war die Diskussionsrunde mit allen Teilnehmern eröffnet. Aus dieser Diskussionsrunde und den weiteren Arbeitsgruppen entstand ein Forderungspapier. Die Kernpunkte geben wir gekürzt wieder.

## Ausbildung, Qualifizierung, Weiterbildung

Damit das Handwerk für Auszubildende attraktiver wird und bleibt, muss sich die Qualität der Ausbildung deutlich verbessern – auch, um im Wettbewerb gegen Ausbildungsberufe anderer Branchen zu bestehen. Jetzt sollen konkrete Maßnahmen die Ausbildungs- und Qualifizierungsbedingungen im Handwerk verbessern:

– In allen Handwerksbranchen soll nach Vorbild des Baugewerbes eine Ausbildungsumlage eingeführt werden.
– Ausbilder/innen müssen für die neuen Aufgaben in der Arbeitswelt 4.0 qualifiziert werden.
– Im Prüfungswesen muss gewährleistet sein, dass möglichst einheitliche Qualitätsstandards eingehalten werden. Für Prüfer/innen muss es eine bezahlte Freistellung geben.

Der „Meisterbrief" hat sich als Qualifikations- und Qualitätsmerkmal des Handwerks bewährt. Perspektivisch sollte die Meisterpflicht wieder in allen Gewerken eingeführt werden – nicht zuletzt als Mindestqualifikation für die Gründung und Führung eines Betriebs.

## Gute Löhne, Tarifbindung und Vergaberecht

Nur mit fairen Löhnen hat das Handwerk eine Zukunft. Gute Arbeit muss wertgeschätzt und gut bezahlt werden. Zwar gibt es im Handwerk bereits eine Reihe von allgemeinverbindlichen Branchenmindestlöhnen. Doch es bleibt noch viel zu tun:

– Mindestlöhne müssen flächendeckend kontrolliert und durchgesetzt werden. Dafür brauchen die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls, die Handwerkskammern sowie die Sozialversicherungsträger wirkungsvolle Kontrollmöglichkeiten und ausreichend Personal.
– Um im Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen, braucht das Handwerk mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Es braucht möglichst flächendeckende Tarifverträge, die mit den zuständigen Mitgliedsgewerkschaften des DGB ausgehandelt werden.
– Wir brauchen ein verbessertes Vergaberecht. Öffentliche Aufträge sollten nur an Unternehmen vergeben werden, die tariftreu sind und entsprechende Löhne zahlen – und sogenannte „OT-Mitglieder" sollten davon ausgeschlossen sein.

Innungen und Innungsverbände müssen ihrem gesetzlichen Auftrag endlich wieder flächendeckend nachkommen und Tarifverträge abschließen. Innungen, die Tarifflucht betreiben, muss notfalls der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts aberkannt werden.

## Gute Arbeit statt prekärer Jobs

Die Digitalisierung bietet dem Handwerk viele Chancen und ist nicht die ausschließliche Ursache für prekäre Jobs. Doch in einigen Bereichen verstärkt sie bestehende Probleme. Unsere Forderungen zielen darauf ab, die Chancen der Digitalisierung auch für die Beschäftigten zu nutzen und die negativen Auswirkungen der Digitalisierung einzudämmen:

– Mit den „Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren" will das Bundeswirtschaftsministerium kleine und mittlere Unternehmen fit für die Digitalisierung machen. Das ist ein richtiger Ansatz. Allerdings müssen die Arbeitnehmer/innen noch pragmatischer in den Prozess der Digitalisierung eingebunden werden.
– Betreiber digitaler Vermittlungsplattformen haben de facto häufig eine Arbeitgeberrolle. Dennoch werden Erwerbstätige, die über solche Plattformen arbeiten, meist als Solo-Selbstständige geführt. Entsprechende Vermittlungsplattformen müssen ihren arbeits- und sozialrechtlichen Pflichten nachkommen – und notfalls gesetzlich verpflichtet werden.
– Die Mitbestimmung im Handwerk muss fit gemacht werden für die Arbeitswelt 4.0 – durch Weiterbildung und Qualifikation der ehrenamtlichen „Selbstverwalter/innen" und Betriebsräte/innen. Nur so können sie die Digitalisierung aktiv im Sinne der Beschäftigten mitgestalten.
– Der Beschäftigtendatenschutz muss ausgeweitet werden. Die gesetzlichen Regelungen müssen dringend an die neuen Möglichkeiten der technischen Überwachung und Datenerfassung angepasst werden.

Das komplette Strategiepapier kann heruntergeladen werden unter www.vizepraesidenten.de/startseite/meldung/workshop-zur-handwerkspolitik

Die Stimme des Handwerks

PerSe – Perspektive Selbstverwaltung

# Selbstverwaltung als Erfolgsrezept

**Unser Projekt „PerSe – Perspektive Selbstverwaltung" ist seit rund 18 Monaten erfolgreich. Selbstverwaltung hat eine jahrhundertelange Tradition in den Strukturen des Handwerks in Deutschland – und erweist sich als identitätsstiftend für die Zukunft des Handwerks, wenn es um Qualifikation und Qualitätssicherung geht.**

Vor gut anderthalb Jahren wurde „PerSe – Perspektive Selbstverwaltung" vom Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V. (AL) auf den Weg gebracht. Umgesetzt wird das Projekt gemeinsam mit den drei Landesarbeitsgruppen LAG Sachsen, LAG Saarland und LAG Niedersachsen, gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi). Siehe auch Handwerksinfo 1 und 2/2017.

**Durchsetzungskraft für das Ehrenamt**

PerSe fördert und unterstützt ehrenamtlich engagierte Arbeitnehmervertreter/innen in der Selbstverwaltung des Handwerks durch Weiterbildungsangebote und Informationsveranstaltungen. Die Maßnahmen werden bedarfsorientiert von den beteiligten AL-Organisationen mit 30 Handwerkskammern koordiniert und umgesetzt.

Was hat sich in den vergangenen 18 Monaten getan? Nach einer Bedarfsabfrage in der ersten Jahreshälfte 2017 wurden zunächst Veranstaltungen und Netzwerktreffen zur Themenfindung für weitere Seminare durchgeführt. Hier einigten sich die Arbeitnehmervertreter/innen über Inhalte von Diskussionspunkten und Trainings, die ihnen besonders am Herzen liegen. Ein Schwerpunkt dabei war und ist die Arbeit für das Ehrenamt – gerade im Hinblick auf die bevorstehenden Kammerwahlen in 2018 und 2019.

**Strukturen systematisch auf- und ausbauen**

Von den bisher insgesamt 57 durchgeführten Veranstaltungen mit über 800 Teilnehmer/innen wurden 20 als Einstiegsworkshops zur Themenfindung und Zielsetzung in 2017 organisiert, vier Netzwerktreffen und 33 Seminare bzw. Diskussionsveranstaltungen wurden durchgeführt. Bis Ende diesen Jahres stehen noch weitere 25 Veranstaltungen und Seminare im Kalender. Auch für 2019 sind bereits Veranstaltungen in Vorbereitung.

Wie es dem Wesen der Selbstverwaltung entspricht, bestimmen die Teilnehmer/innen selbst, in welchen Bereichen sie sich weiter qualifizieren wollen. Zu den am häufigsten angefragten Themen zählen Wertschätzung, Förderung und Neugewinnung von Arbeitnehmervertreter/innen für das Ehrenamt, Fachkräftesicherung, Grundlagen und Stärkung der Selbstverwaltung sowie Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation, ferner Arbeit in den Ausschüssen, Digitalisierung, Meisterpflicht, Gesundheit am Arbeitsplatz und Flüchtlingsintegration.

## Jetzt informieren

Informationen zu Projektinhalten und Veranstaltungsterminen finden sich unter
www.perse-handwerk.de
scharfenberg@arbeitundleben.de

Neben Flyern und Informationsartikeln gibt es eine großformatige Broschüre zur „Geschichte der Selbstverwaltung im Handwerk" (siehe Handwerksinfo 2/2018). Aufgrund der großen Nachfrage ist die 2. Auflage in Vorbereitung.

## PerSe AL Sachsen

# Zurück zur Meisterpflicht!

Zur einer Diskussionsveranstaltung unter dem Motto „Zurück zur Meisterpflicht?! Der Meisterbrief auf dem Prüfstand" luden am 12.09.2017, die Handwerkskammer zu Leipzig, die DGB Region Leipzig-Nordsachsen und ARBEIT UND LEBEN Sachsen ein. Das Themenspektrum reichte von Fachkräftemangel und Sozialpartnerschaft über Tarifbindung bis hin zur Ausbildungsqualität.

Anna Dollinger, Zimmermeisterin und Leiterin Handwerkspolitik beim DGB-Bundesvorstand, gestaltete den einführenden Vortrag. Anschließend diskutierten Claus Gröhn, Präsident der Handwerkskammer zu Leipzig, Stefan Körzell, geschäftsführendes Vorstandsmitglied im DGB-Bundesvorstand und Silvio Glaser, seit 1992 Vorsitzender des Fliesenleger-Meisterprüfungsausschusses der Handwerkskammer zu Leipzig, unter Moderation von Thorsten vom Wege (MDR).

Gröhn wies in seinem Redebeitrag nachdrücklich auf die qualitätssichernde Funktion der Meisterpflicht hin – in fachlicher, betriebswirtschaftlicher und arbeitspädagogischer Hinsicht. Stefan Körzell teilte seine Einschätzung und kritisierte in diesem Zusammenhang die

geplante Einführung der EU-Dienstleistungskarte. Weitestgehende Einigkeit herrschte auf dem Podium auch darüber, dass die Vorteile einer soliden handwerklichen Ausbildung in der Öffentlichkeit stärker hervorzuheben seien, insbesondere im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung.

## PerSe AL Saarland

# Eigentlich sitzen wir doch im selben Boot

Um Fachkräftesicherung im Handwerk ging es bei der Podiumsdiskussion, die am 11.04.2018 in der Handwerkskammer des Saarlandes stattfand. Arbeitnehmer-Vizepräsident Peter Becker begrüßte die Diskussionsteilnehmer/innen Anke Rehlinger, Ministerin für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr, Bernd Wegner, Präsident der Handwerkskammer des Saarlandes, Eric Scherer, selbstständiger Schornsteinfegermeister und Thorsten Schmidt, Gewerkschaftssekretär DGB Rheinland-Pfalz/Saarland. Gerd Muschner moderierte.

Helmut Dittke aus dem Ressort Handwerk/KMU im IG Metall Vorstand schilderte die aktuelle Situation im Handwerk. So wird in lediglich 30 % der Handwerksbetriebe nach Tarif bezahlt. Gleichzeitig sind 53 Prozent der Beschäftigten der Meinung, ihr Entgelt entspreche nicht ihrer Leistung. Bemerkenswert war, dass sich die Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern einig waren, dass das Handwerk attraktiver werden müsse, um Zukunft zu sichern.

Anke Rehlinger stimmte letztlich der Mindestausbildungsvergütung zu und fordert die Korrektur des Landkreistickets, um die Mobilität der Azubis zum Betrieb zu erleichtern. Thorsten Schmidt sprach sich klar für eine stärkere Tarifbindung aus: „Wollen wir weiterhin Fachkräfte für das Handwerk gewinnen, müssen wir für Gute Arbeit sorgen. Tarifverträge sind ein Garant für Gute Arbeit. Wir fordern die Innungen auf, ihrem öffentlich rechtlichen Auftrag nachzukommen und Tarifverträge mit DGB Gewerkschaften abzuschließen."

## PerSe AL Niedersachsen

# Nachwuchs für das Ehrenamt gewinnen

Wie begeistern wir junge Arbeitnehmer/innen für das Ehrenamt? Wie sichern wir die Zukunft der Selbstverwaltung im Handwerk? Zu diesen und weiteren Fragen trafen sich Beschäftigtenvertreter/innen der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade vom 20.-21.04.2018 im Technologiezentrum Lüneburg.

Gemeinsam wurde ein Leitfaden erarbeitet und eine Strategie zur Gewinnung neuer Ehrenamtsmitglieder in der Kammer entwickelt. Anschließend wurden ganz konkrete Verabredungen zur Umsetzung der Strategie getroffen. Nach einer Testphase wollte man sich im August wiedersehen, um die praktischen Ergebnisse der Nachwuchsgewinnung auszuwerten – und die Strategie entsprechend der Erfahrungen anzupassen und zu verfeinern.

Die persönliche Ansprache entsprechend des erarbeiteten Leitfadens erwies sich als erfolgreich: Beim Seminar „Kommunikation ist alles…" am 17. und 18.08.2018 konnten in Lüneburg bereits sechs neue Arbeitnehmer/innen begrüßt werden, die in Zukunft an einer gestaltenden Mitarbeit des Ehrenamts auf der Arbeitnehmerbank interessiert sind. Und selbstverständlich wird die Strategie zur Nachwuchsgewinnung nun konsequent weiter verfolgt!

Arbeit und Leben DGB / VHS

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

## Stefan Körzell auf Sommertour

# „Es geht um die Menschen“

**Die Sommertour ist für Stefan Körzell jedes Jahr eine gute Gelegenheit, ganz nah am Puls der aktuellen politischen Probleme zu sein – und direkt mit den Beschäftigten zu diskutieren. Binnen einer Augustwoche besuchte Körzell Betriebe unterschiedlichster Branchen – vom Bergwerk über einen Verkehrsbetrieb bis hin zur Försterei. Wir beleuchten vier der insgesamt neun Stationen.**

**Bergwerk Prosper Haniel, Bottrop**
Die Sommertour startet an einem Ort, den es so bald nicht mehr geben wird: Das Bergwerk Prosper Haniel ist das letzte aktive Steinkohle-Bergwerk im Ruhrgebiet, seit rund 150 Jahren wird hier Kohle abgebaut. Ende des Jahres ist dann für immer Schicht im Schacht.

2007 wurde der Ausstieg aus dem subventionierten Bergbau beschlossen, seitdem bereitet man sich auch auf Prosper Haniel auf das Ende der Förderung vor. Wie geht es mit den rund 2.600 Beschäftigten weiter? Was bedeutet das Ende dieser traditionsreichen Branche für das Ruhrgebiet? Und was kann man aus den Erfahrungen, die man hier mit dem Strukturwandel gemacht hat, für andere Branchen und Regionen lernen? DGB-Vorstand Stefan Körzell spricht mit Beschäftigten vor Ort – und nutzt eine der letzten Chancen, beim Hobelbetrieb unter Tage dabei zu sein.

Glück auf: Stefan Körzell hat Steinkohle im Blick.

Keine Angst vor Herausforderungen: Stefan Körzell versucht, Wirtschaft und Ökologie in Einklang zu bringen.

**Zementwerk Dyckerhoff, Lengerich**
Der zweite Tag der Sommertour beginnt im Münsterland, beim Zementwerk Dyckerhoff in Lengerich. In der Region, die sonst von prekärer Arbeit geprägt ist, ist das Unternehmen ein wichtiger Arbeitgeber, der auch viele Aus- und Weiterbildungsplätze bietet. Da der Regionalrat die Abbaugenehmigungen für die Zementwerke nicht erweitert hat, stehen jetzt knapp 2.000 Arbeitsplätze auf dem Spiel.

Der Kalksteinbruch in Lengerich ist noch 25 Jahre lang ausbeutbar. Weil die angrenzenden Areale den Flora-Fauna-Habitat (FFH)-Schutz-Stempel der EU tragen, kommt nur eine Vertiefung des aktuellen Steinbruchs um 15 Meter und eine Ausweitung nach Osten in Frage. Wie lassen sich Nachhaltigkeit, Umweltschutz und die Sicherung von Industriearbeitsplätzen miteinander vereinbaren? Das ist eine zentrale Frage, um die es beim Besuch im Zementwerk Dyckerhoff geht.

Sicher ist sicher: Der Steinkohle-Ausstieg will von langer Hand geplant werden.

**RWE Kohlekraftwerk, Ibbenbüren**
Weiter geht es von Lengerich nach Ibbenbüren. Am Beispiel des RWE Kohlekraftwerks schaut sich Stefan Körzell an, welche Veränderungen auf noch bestehende Kohlekraftwerke zu kommen, welche Umrüstungen nötig sind und welche Innovationen helfen können, Arbeitsplätze zu erhalten – und eine Transformation hin zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft zu erreichen.

Denn: Auch nach dem Ausstieg aus dem Steinkohlebergbau laufen Steinkohlekraftwerke weiter, sie werden nicht parallel abgeschaltet. Die Nachfrage nach Kohle besteht also weiterhin. Entsprechend ist in den letzten beiden Jahrzehnten der Import von Steinkohle aus Ländern wie Kolumbien und Südafrika gestiegen.

Alles Käse? Aber nur mit Tarifvertrag!

**Bergader Käserei, Waging am See**
Arbeitszeit und Digitalisierung: Das sind die Themen, die in der Bergader Käserei im Mittelpunkt stehen. Käse wird hier sowohl manuell als auch automatisiert hergestellt. Wo liegen die Vorteile, wo die Nachteile der jeweiligen Produktionsart? Was bedeutet die Automatisierung für die Beschäftigten? Und was tut das Unternehmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern?

Hintergrund: Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) geht zurzeit das Thema Arbeitszeit in der Milchwirtschaft an. Stefan Körzell: „Die Arbeitsbelastung steigt seit Jahren. Die NGG in Bayern will konkrete Verbesserungen erreichen, abgesichert in Tarifverträgen.“ Auf Basis einer großen Beschäftigtenbefragung in Bayern will die NGG ihre Forderungen für die Tarifrunde im kommenden Jahr aufstellen.

Mindestausbildungsvergütung

# Faire Entlohnung macht Handwerk attraktiver

**„Eine Mindestvergütung für Azubis ist ein wichtiger Schritt, um Ausbildung besser und attraktiver zu machen", sagt DGB-Vize Elke Hannack, „Sie hilft vor allem dort, wo Arbeitgeber sich weigern, mit Gewerkschaften die Höhe der Vergütung zu verhandeln."**

CDU, CSU und SPD haben in ihrem Koalitionsvertrag festgelegt, dass es spätestens bis zum 1. Januar 2020 eine Mindestausbildungsvergütung geben soll. Weniger darf dann kein Azubi in der Ausbildung als Vergütung bekommen. Damit hat die Große Koalition eine langjährige Forderung des DGB und der DGB-Jugend aufgegriffen.

**Billige Arbeitskräfte oder künftige Fachkräfte?**

Wie vor Jahren beim gesetzlichen Mindestlohn gibt es erste Unkenrufe aus dem Arbeitgeberlager. Der Generalsekretär des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH), Holger Schwannecke, kritisiert im Handelsblatt die Pläne für die Mindestvergütung: Azubis seien ja keine vollwertigen Arbeitskräfte. Soweit, so richtig. Damit erklärt Schwannecke aber noch längst nicht, warum Auszubildenden nicht auch eine würdige Mindestvergütung zustehen sollte. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack bringt es, ebenfalls im Handelsblatt, auf den Punkt: „Im Kern geht es um die Frage: Sehen Betriebe ihre Azubis als billige Arbeitskräfte oder investieren sie in ihre künftigen Fachkräfte?"

**Mindestvergütung nutzt Azubis und Betrieben**

„Setzen Unternehmen auf das Billig-Modell, sind extrem niedrige Bezahlung, schlechte Ausbildungsbedingungen, ein lausiges Betriebsklima und mangelnde Qualität häufig die Folge", erklärt Hannack. Und das sorgt für hohe Abbrecherquoten unter den Azubis – bei den Friseur/innen liegt diese beispielsweise bei rund 50 Prozent. Das ist für Betriebe und Azubis schlecht.

„Die Mindestausbildungsvergütung macht gerade die Ausbildungen mit bisher schlechten Vergütungen attraktiver – und kann neben der Verbesserung der Ausbildungsqualität ein weiterer wirksamer Schutz gegen Ausbildungsabbrüche sein", so Hannack. Denn das nutzt Azubis und Betrieben.

**Ausbildungsvergütungen im Handwerk**

„Generell besteht im Handwerk ein großer Nachholbedarf. Mit einer millionenschweren Kampagne will das Handwerk die Attraktivität im Handwerk steigern. Das funktioniert allerdings nur, wenn auch die Ausbildungsvergütung und die späteren Verdienstmöglichkeiten angehoben werden", so Elke Hannack.

Ein aktuell positives Beispiel ist das Bäckerhandwerk, in dem die Gewerkschaft NGG spürbare Verbesserungen durchgesetzt hat. Für die Auszubildenden dort erhöhen sich die Vergütungen ab 1. September 2018 und in einer zweiten Stufe ab 1. September 2019 deutlich. Ein Azubi im 1. Lehrjahr hat dann 115 Euro mehr in der Tasche und kommt auf 615 Euro. Hinzu kommt ein monatlicher Fahrtkostenzuschuss von bis zu 30 Euro.

## Bundesverdienstkreuz für Klaus Feuler

Klaus Feuler ist für sein jahrzehntelanges Engagement am 2.8.2018 mit dem Verdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet worden. Seit 1984 ist Klaus Feuler Arbeitnehmer-Vizepräsident der Handwerkskammer in Dortmund und zugleich Vizepräsident der Arbeitnehmerseite des Deutschen Handwerkskammertages (DHKT).

Ernst Wölke, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Dortmund: „Als langjähriger Vizepräsident hat Herr Feuler die Entwicklung der Handwerkskammer Dortmund zu einem modernen, serviceorientierten Dienstleistungsunternehmen mit einem breit gefächerten Bildungsangebot entscheidend begleitet. Er hat die Arbeitnehmerbeteiligung in den Handwerkskammern sowie in deren Spitzenorganisationen auf Landes- und Bundesebene nachhaltig geprägt."

Auch wir bedanken uns für viele Jahre ehrenamtlichen Engagements und kollegiale Zusammenarbeit und gratulieren Klaus Feuler herzlich zum Bundesverdienstkreuz!

**Rote Krawatte: Klaus Feuler hat sich immer für die Beschäftigten im Handwerk stark gemacht.**

Entgelt bezahlt. Postvertriebsstück A 14574

## Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)

# Jetzt entscheiden wir mit

**Die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) im Handwerk ergänzt und unterstützt die betriebliche Ausbildung. Die Lehrgänge vermitteln berufsspezifische praktische Fertigkeiten und Kenntnisse und sind ein fester Bestandteil der dualen Berufsausbildung im Handwerk. Endlich sind auch die Gewerkschaften direkt an der Erarbeitung der Lehrpläne beteiligt.**

Die praxisnahen Lehrgänge finden in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) statt. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördern die ÜLU und die ÜBS (und ihre Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren) jährlich mit einem dreistelligen Millionenbetrag. Zusätzliche Fördermittel stellen die Länder zur Verfügung.

Das Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik (HPI) an der Leibniz Universität Hannover erarbeitet zusammen mit den jeweiligen Zentralverbänden für alle Berufe des Handwerks die Inhalte und Dauer der ÜLU und ermittelt die zugehörigen durchschnittlichen Verbrauchskosten. Erst nach Zustimmung des jeweiligen Berufsbildungsausschusses der Handwerkskammer wird die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung mit den entsprechenden Unterweisungsplänen vor Ort durchgeführt.

Bisher fehlte es an einer verbindlichen inhaltlichen Beteiligung der Arbeitnehmerseite bei der Erarbeitung der ÜLU Unterweisungspläne. Die Arbeitnehmervertreter/innen in den Berufsbildungsausschüssen mussten einerseits entsprechenden Beschlüssen zustimmen, wussten aber, dass die Arbeitnehmervertreter/innen, bis auf wenige Ausnahmen, nicht eingebunden waren. Andererseits wollten sie natürlich einer zeitgemäßen, qualitativ hochwertigen Ausbildung nicht im Wege stehen.

Mittlerweile wurde die „Richtlinie über die Förderung der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk" überarbeitet. Die Fachverbände müssen jetzt direkt bei den fachlich zuständigen Gewerkschaften um Mitarbeit anfragen, sodass Sachverständige von der Arbeitnehmerseite aktiv an den Unterweisungsplänen mitarbeiten können.

**Unser Tarifticker: Aktuelle Tarifmeldungen der DGB-Gewerkschaften und Anmeldung zum Tarif-Newsletter unter dgb.de/-/rCb**

**Handwerk. Jetzt.**


## Impressum

**Handwerksinfo 10/18,**
33. Jahrgang/Ausgabe Nr. 3,
September 2018
**Herausgeber**: DGB-Bundesvorstand
Handwerkspolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon: 030 2 40 60-309
Telefax: 030 2 40 60-677
E-Mail: handwerk@dgb.de
Internet: www.handwerk.dgb.de
**Verantwortlich:** Stefan Körzell
**Redaktion:** Anna Dollinger
**Redaktionelle Bearbeitung, Konzept, Gestaltung:** Crck
**Druck und Vertrieb:**
MEDIALIS Offsetdruck GmbH
**Bei Adress- und Abonnementänderungen**
bitte E-Mail an handwerk@dgb.de
oder telefonisch unter 030 2 40 60-104


**Copyright der Fotos:**
iStock Photo, S. 1,3,4,7, DGB, S. 2,5,6,
HWK Dortmund, S. 7, A+L Sachsen e.V., S.5,
A+L Niedersachsen, S. 5