

33. Jahrgang / Ausgabe Nr. 4, Dezember 2018

Handwerksinfo 12/18

DGB

Handwerk ist und bleibt meisterhaft

Wiedereinführung der Meisterpflicht, Seite 3
Ausbildungsreport 2018, Seite 4
Branchendialog Rheinland-Pfalz, Seite 6

Handwerk.
Jetzt.



Liebe Leserin, lieber Leser,

das Handwerk erlebt spannende Zeiten. Die Diskussion um die „Wiedereinführung der Meisterpflicht“ beweist, dass wir gute Fortschritte machen, die Zukunft des Handwerks zu sichern... mehr auf Seite 3.

Auch der Branchendialog in Rheinland-Pfalz zeigt, wie kraftvoll wir unsere Arbeits- und Lebensbedingungen gestalten können, wenn wir gemeinsam in einen lebendigen Dialog gehen, wenn wir unsere Herausforderungen aktiv anpacken, wenn wir unsere Handlungen vernetzen und solidarisch handeln. Das ist die Macht der Gewerkschaften... mehr auf Seite 6.

Natürlich gibt es viel zu tun, das zeigt einmal mehr der Ausbildungsreport 2018. Insbesondere im Handwerk sind Auszubildende unglücklich mit Qualität, Belastungen und Entlohnung in ihrer Ausbildung. Das wird sich nur ändern, wenn die Ausbildung im Handwerk strukturell und nachhaltig verbessert wird. Schließlich sind die Auszubildenden unsere Zukunft – und wir brauchen sie als kompetente, engagierte und selbstbestimmte Fachkräfte! Mehr auf Seite 4.

Werdet selbst aktiv und lasst euch für die Kammerwahlen 2019 aufstellen – am besten noch heute! Eure Gewerkschaften unterstützen euch. So können wir gemeinsam unser Handwerk stärker und besser machen... mehr auf Seite 7.

Ich wünsche Euch viel Spaß beim Lesen!

Stefan Körzell

Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

Tag des Ehrenamts Ehrensache

„Ich weiß, dass euer Ehrenamt als Arbeitnehmerbeauftragte in den Handwerkskammern und Innungen viel Zeit und Energie kostet. Ihr seid aktiv in den Handwerkskammervollversammlungen, den Vorständen, den Berufsbildungsausschüssen, den Gesellenprüfungsausschüssen und weiteren Kammergremien. Und ihr leistet einen hervorragenden Beitrag zur Vertretung der Interessen von rund 5,4 Millionen Beschäftigten und ca. 363.000 Auszubildenden in den knapp eine Million Handwerksbetrieben. Danke dafür.“

Am internationalen Tag des Ehrenamts, dem 5. Dezember 2018, dankte Stefan Körzell allen ehrenamtlich Aktiven in der handwerklichen Selbstverwaltung für ihr Engagement.



Geschichte der Selbstverwaltung im Handwerk

Endlich wieder lieferbar!

Die aufwendig recherchierte Broschüre wurde im Rahmen unseres Projekts „PerSe – Perspektive Selbstverwaltung“ erarbeitet. Sie erzählt, wie Arbeitnehmer/innen seit dem Mittelalter für ihre Rechte gekämpft haben. Aufgrund des großen Erfolges ist nun die 2. Auflage lieferbar.

Jetzt bestellen bei Ute Hieronymus:
hieronymus@arbeitundleben.de



Wiedereinführung der Meisterpflicht

Handwerk ist und bleibt meisterhaft

Der deutsche Meisterbrief ist ein Gütesiegel – er garantiert die hohe Qualität von Ausbildung, Arbeitsprozessen und Produkten des Handwerks. Der DGB begrüßt die von den Koalitionspartnern angestoßene Diskussion zur Wiedereinführung der Meisterpflicht. Doch wir legen Wert darauf, dass eine Stärkung der Tarifbindung dringend notwendig ist.

Bei der letzten Novellierung der Handwerksordnung 2004 wurden viele Gewerke aus der „Anlage A“ der Handwerksordnung (HWO) genommen – und sind seitdem nicht mehr zulassungspflichtig: Für 53 Berufe braucht es keinen Meisterbrief mehr oder eine andere fachspezifische Qualifikation, um einen Handwerksbetrieb zu eröffnen. Die Zahl der meisterpflichtigen Handwerksberufe sank auf 41.

Neoliberale Schäden reparieren

Durch die Deregulierung sollte die Gründung neuer Betriebe erleichtert und schnelles Wachstum ermöglicht werden. Leider wirkte sich das oft negativ auf Qualitäts- und Sicherheitsstandards aus. Auch die Ausbildung in den „zulassungsfreien“ Gewerken ging deutlich zurück, beispielsweise um fast 40 Prozent bei den Raumausstattern. Qualitativ hochwertig auszubilden ist aber schwierig, wenn man selbst keine Fachausbildung hat. So stehen wir heute vor dem Scherbenhaufen, den die Deregulierung hinterlassen hat.

In der Koalitionsarbeitsgruppe „Meisterbrief“ wird die rechtssichere Wiedereinführung des Meisterbriefs als verpflichtende Voraussetzung für eine Betriebsgründung geprüft. Damit folgt die Arbeitsgruppe dem Koalitionsvertrag, in dem es heißt: „Wir werden den Meisterbrief erhalten und verteidigen. Wir werden prüfen, wie wir ihn für einzelne Berufsbilder EU-konform einführen können.“

Herausforderung Strukturwandel

Das Handwerk ist einem enormen Strukturwandel unterworfen. Zum einen entstehen immer größere konzernähnliche Unternehmensstrukturen, zum anderen wird durch Auslagerung von Arbeit auf Soloselbständige der wirtschaftliche Druck verlagert. Die Tarifflicht nimmt stetig zu.

Deshalb braucht es einen klaren Ordnungsrahmen, um Menschen im Handwerk sozial abzusichern, Lohndumping zu verhindern, Qualitäts- und Sicherheitsstandards des Handwerks langfristig zu gewährleisten und das Handwerk auch in Zukunft als Arbeitgeber und Ausbilder attraktiv zu halten.

Wir Gewerkschaften begreifen Handwerk ganzheitlich: Eine lebendige Mitbestimmungskultur, eine flächendeckende Tarifbindung, die Meisterpflicht als Qualitätsgarant, ein fairer Umgang mit Solo-Selbständigen, eine gute Integration von Flüchtlingen und die nachhaltige Sicherung von Fachkräften – das alles sind Herausforderungen, die zusammen gedacht und gelöst werden müssen!

Nur Tarif gibt dem Handwerk Zukunft

Die Wiedereinführung der Meisterpflicht ist für uns ein wichtiger Schritt – und kann doch nur der Auftakt zu einer umfassenden Zukunftsdebatte sein, die auf echte Transformation des Handwerks abzielt. Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Fortsetzung der Branchendialoge

findet unsere volle Unterstützung: wesentliche handwerks- und industriepolitische Belange sollen auch künftig unter Beteiligung von Sozialpartnern, Wissenschaft und Gesellschaft erarbeitet werden.

Um den Fachkräftebedarf zu sichern und das Handwerk als attraktive Branche zu gestalten, muss die Rückkehr zur Meisterpflicht mit einer Revitalisierung der Tarifbindung einhergehen – und die muss auch in der Handwerksordnung festgeschrieben werden. Aktuell gibt es nur für 30 Prozent der Beschäftigten im Handwerk einen gültigen Tarifvertrag.

Mit dem Rechtsgutachten des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeitsrecht „Handwerksrechtliche Perspektiven zur Stärkung der Sozialpartnerschaft und (Flächen-)Tarifbindung“ liegen konstruktive Reformvorschläge vor, wie für Innungen und Innungsverbände Anreize zum Abschluss von Tarifverträgen geschaffen werden können – und wie dies in der Handwerksordnung zu verankern ist.

Jetzt und mit der Rückkehr zur Meisterpflicht haben wir die Chance, Weichen für eine konstruktive Entwicklung des Handwerks zu stellen – diese müssen wir nutzen!

„Wenn wir über die Rückkehr zur Meisterpflicht reden, gehören grundsätzliche Fragen zur Tarifbindung und zu guten Arbeitsbedingungen im Handwerk ebenfalls auf die Tagesordnung.“

Stefan Körzell

Handwerksberufe erneut abgehängt

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung im Handwerk nimmt weiter ab. Nur noch 66 % der Befragten sind mit ihrer Ausbildung „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“. Im Vorjahr waren es noch knapp 70%. Auszubildende des Handwerks bewerten ihre Situation deutlich schlechter als Auszubildende anderer Branchen. Besonders schlecht läuft es für Tischler/innen, Friseur/innen und Fachverkäufer/innen im Lebensmittelhandwerk.

Fast 15.000 Auszubildende wurden dieses Jahr im Rahmen des 13. Ausbildungsreports der DGB-Jugend befragt. Mehr als jede/r fünfte befragte Auszubildende (22,3 %) macht eine handwerkliche Ausbildung. „Im Handwerk gibt es leider immer noch erheblichen Nachholbedarf was die Ausbildungsqualität und Attraktivität der Ausbildung betrifft“, stellt Daniel Gimpel, Ausbildungsexperte der DGB-Jugend, fest. „Die Betriebe haben die Zeichen der Zeit noch nicht verstanden.“

Problem: Ausbildung ohne Plan

Fast die Hälfte (49,0 %) der befragten Auszubildenden im Handwerk gab an, dass ihnen kein betrieblicher Ausbildungsplan vorliegt, während dieses Problem über alle Branchen hinweg nur jede/n Dritte/n (33,3 %) betrifft. Auch werden die Auszubildenden im Handwerk von den Ausbildungsbetrieben öfter zu Tätigkeiten herangezogen, die eindeutig nichts mit deren Ausbildung zu tun haben (18,6 %), als dies im Durchschnitt aller Branchen (11,9 %) der Fall ist.

Von einer angemessenen Ausbildungsvergütung, wie es der DGB gerade mit der Mindestausbildungsvergütung fordert, sind die Auszubildenden im Handwerk noch weit entfernt. Mehr als jede/r vierte Befragte (27,7 %) im

Handwerk erhält weniger als 500 Euro im Monat, über alle Berufe im Ausbildungsreport hinweg betrifft dies nur 8,6 % der Befragten. Nur 19,2 % der befragten Auszubildenden im Handwerk erhalten eine monatliche Vergütung von über 750 Euro – das liegt erschreckend weit unter dem Durchschnitt aller Befragten (50,8 %) in dieser Vergütungskategorie.

Schwerpunkt: Arbeitszeit in der Ausbildung

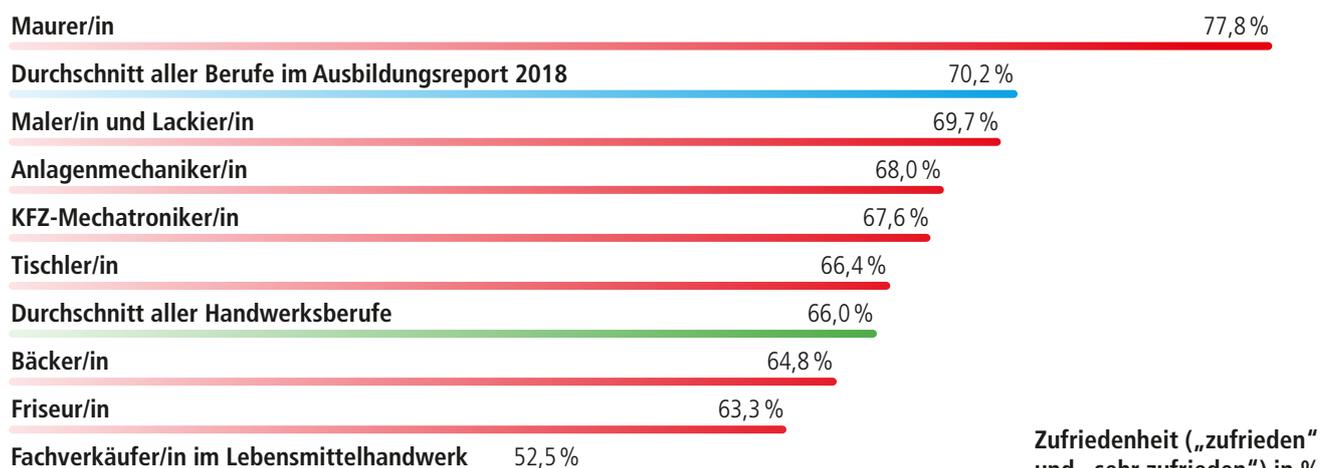
Das Thema Arbeitszeit spielt eine große Rolle für Auszubildende. Es ist nicht nur die Zeit für Arbeit, sondern auch für Lernen, Überprüfen und Austausch. Jede/r fünfte befragte Auszubildende (20,4 %) im Handwerk muss einschließlich der Berufsschulzeiten pro Woche mehr als 40 Stunden arbeiten, wohingegen dies im Ausbildungsreport durchschnittlich nur auf 14,1 % der Befragten zutrifft.

Auch was die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeit von mindestens elf Stunden betrifft, bleiben die Handwerksberufe unterdurchschnittlich. Sind es im Ausbildungsreport fast ein Drittel (31,2 %) der Auszubildenden, bei denen die Ruhezeit nicht immer eingehalten wird, sind solche Verstöße bei den Handwerksberufen sogar für 39,5 % der Befragten der Fall.

Nicht nur Überstunden und fehlende Ruhezeiten schränken die Freizeit vieler Auszubildender ein. Es wird auch von ihnen erwartet, außerhalb ihrer Ausbildungszeiten mobil erreichbar zu sein. Von Auszubildenden im Handwerk wird dies mit 65,5 % sogar überdurchschnittlich häufig berichtet (Ausbildungsreport: 54,4 %).

„Überlange Ausbildungstage, unregelmäßige Arbeitszeiten und ständige Erreichbarkeit für den Ausbildungsbetrieb sind belastend und schlechte Voraussetzungen für Lernerfolge. Darunter leidet letztlich die Ausbildungsqualität.“ sagt Gimpel.

Leider sind wir von einer zukunftsfähigen und attraktiven Ausbildung in den Handwerksbranchen oft weit entfernt: „Bewerber/innen wägen sehr genau ab, ob sie sich für eine Ausbildung im Handwerk entscheiden oder in Berufe mit attraktiveren Bedingungen ausweichen“, sagt der Ausbildungsexperte der DGB-Jugend. Mit Blick auf die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt Gimpel fest: „Was wir in Zukunft brauchen, ist eine duale Ausbildung 4.0. Dafür ist die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) als ein erster Schritt unumgänglich. Die Bundesregierung muss jetzt liefern!“



Wir brauchen Qualität statt Image

Im Jahr 2010 startete das deutsche Handwerk eine Imagekampagne, um die Wahrnehmung des Handwerks in der Bevölkerung zu verbessern – und insbesondere junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Wir finden: Statt oberflächlicher Images müssen Strukturen und Perspektiven des Handwerks verbessert werden.

Motiv aus der DHKT-Kampagne (Foto: Markus Müller):



Der DGB meint: Nur mit einer besseren Ausbildung wird aus dem Handwerksberuf „mehr als ein Job“.

Die Verlängerung der Kampagne um weitere fünf Jahre wurde vom Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) im März 2018 beschlossen. Die Kosten in Höhe von insgesamt 150 Mio. bis 2024 werden – wie bisher auch – durch die Beiträge der einzelnen Handwerkskammern getragen.

Einseitiger Fokus auf Außenwirkung

Auch zukünftig richtet sich die Imagekampagne nach außen: Jugendliche werden als Zielgruppe angesprochen und sollen für eine Ausbildung im Handwerk gewonnen werden. Gleichzeitig werden deren Eltern angesprochen, damit sie eine Ausbildung im Handwerk für ihre Kinder befürworten. Darüber hinaus richtet sich die Imagekampagne an die Menschen, die bereits im Handwerk arbeiten und auf die verbesserte Wahrnehmung des Handwerks stolz sind. Auch um die bessere Wahrnehmung des Handwerks bei den Kunden geht es.

Hat sich die Wahrnehmung des Handwerks durch die Kampagne verändert? Die Wahrnehmung ist gestiegen, wie Klickzahlen auf die Werbefilme zeigen. Doch hat sich auch das Image verbessert? Attraktiv kann das Handwerk wieder werden, wenn die Arbeitsbedingungen für sich sprechen und so attraktiv sind, dass sie als Werbefaktor für das Handwerk gelten können.

Für bessere Arbeitsbedingungen im Handwerk

Ein Plakat ändert die Lebenswirklichkeit der Beschäftigten nicht – dafür braucht es harte Fakten. Durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann das Handwerk bei gleichzeitigem Traditionsbewusstsein moderne Impulse setzen und Vorreiter sein.

Wichtig ist vor allem, die vorhandene Lohnlücke zu anderen Branchen zu schließen. Ein Vergleich der Durchschnittsverdienste zeigt, dass Beschäftigte im Handwerk etwa 20 Prozent weniger verdienen als Beschäftigte in anderen Branchen. Derzeit fehlen nach Angaben des Zentralverbandes des deutschen Handwerks (ZdH) 200.000 bis 250.000 Gesellinnen und Gesellen. Doch nur noch für 30 Prozent der Beschäftigten gibt es einen gültigen Tarifvertrag. Aus gewerkschaftlicher Sicht haben sich die Handwerksbetriebe und ihre Verbände die Misere selbst eingebrockt. Die Flucht der Firmen aus der Tarifbindung hat für die Beschäftigten spürbare Nachteile und macht das Handwerk für junge Menschen daher wenig attraktiv.

Für motivierten Nachwuchs und starke Fachkräfte

Momentan tun sich Handwerksbetriebe schwer, Nachwuchs zu finden und zu halten. 2017 konnten 19.000 Ausbildungsplätze

Motiv aus der DHKT-Kampagne (Foto: Markus Müller):



Der DGB meint: Nur mit Tarif können Frauen und Männer ihr Handwerk zukunftsfähig entwickeln.

Motiv aus der DHKT-Kampagne (Foto: Markus Müller):



Der DGB meint: Nur wenn Handwerksstrukturen modernisiert werden, können wir weiterhin „alles für diesen Moment geben“.

im Handwerk nicht besetzt werden. Die Ausbildungsvergütungen sind nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung etwa 35 Prozent niedriger als in anderen Branchen. Auch die Ausbildungsqualität muss verbessert werden, wie der Ausbildungsreport der DGB-Jugend zeigt. Weiterführende Perspektiven wie die Übernahme im Betrieb nach der Ausbildung, Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten sind wichtig.

Schulabgänger, Auszubildende und Auslernende gaben in der vom ZdH in Auftrag gegebenen Forsa-Studie an, was sie in vielen Handwerksberufen vermissen: „Einen Beruf zu finden, der gute Verdienstmöglichkeiten bietet“ verbinden nur 5 Prozent mit dem Handwerk. Durch die Bezahlung (62 Prozent) und die Arbeitsbedingungen (46 Prozent) werden Jugendliche davon abgehalten, einen Beruf im Handwerk zu erlernen. Gleichzeitig wandern über 60 Prozent der Gesellen und Gesellinnen in andere Branchen ab.

Für eine zeitgemäße und nachhaltige Kampagne

Hier mit zeitgemäßen, tariflich abgesicherten Arbeitsbedingungen voranzugehen, stünde dem Handwerk gut zu Gesicht. Dies dann in der Imagekampagne zu transportieren, ist vielversprechend und zukunftsweisend und kann dem aktuellen Fachkräftemangel entgegenwirken, um als attraktive Branche zukünftige Auszubildende anzusprechen, vorhandene Fachkräfte zu halten und abgewanderte Fachkräfte zurückzugewinnen.

Die Macht des gemeinsamen Handelns

Ein neuer Branchendialog soll in Rheinland-Pfalz Anstöße geben, die Attraktivität des Handwerks zu stärken und die Gewinnung von Auszubildenden, Arbeits- und Fachkräften voranzutreiben. Erstmals auf Landesebene unterzeichneten am 13. August 2018 Vertreter von Ministerium, Handwerkskammer und DGB eine gemeinsame Erklärung.

Die Erklärung wurde durch Kurt Krautscheid (Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern Rheinland-Pfalz), Dr. Volker Wissing (Minister für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau) und Dietmar Muscheid (Bezirksvorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland), unterzeichnet, siehe Foto. Eine erste Evaluation ist für Herbst 2019 vorgesehen. Der rheinland-pfälzische Branchendialog basiert auf einer Vereinbarung, die auf Bundesebene durch Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) 2015 beschlossen wurde.

Herausforderungen regional bewältigen

Von der Arbeitnehmer-Fraktion kam die Initiative, die Vereinbarung zum Branchendialog auf die regionalen Anforderungen der vier rheinland-pfälzischen Handwerkskammern (Pfalz, Rheinhessen, Trier, Koblenz) zuzuschneiden. Die vier Arbeitnehmer-Vizepräsidenten konnten „ihre“ Hauptgeschäftsführer und Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft von Zweck und Notwendigkeit des Branchendialoges überzeugen.

„Das Handwerk zukunftsfähig aufzustellen, erfordert den intensiven Einsatz aller Akteure. Deshalb freuen wir uns über die gemeinsamen Verabredungen mit dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau und den Handwerkskammern in Rheinland-Pfalz im vorliegenden Branchendialog und werden die Ziele dieses Dialogs vorantreiben“, so Michael Lehnert, IG BAU / Arbeitnehmer-Vizepräsident HWK Pfalz.

„Alle Akteure an einen Tisch“

„Nur gemeinsam können die Herausforderungen im Handwerk gemeistert werden. Dazu müssen alle Akteure an den Tisch und für das Handwerk klare Ziele formulieren“, so Thorsten Schmidt, zuständig für Handwerkspolitik im DGB Rheinland-Pfalz/Saarland. „Die DGB-Gewerkschaften stehen bereit, um das Handwerk für die Zukunft sicher aufzustellen. Wir erwarten, dass nun auch die Innungen und Verbände den Schritt in Richtung Zukunft wagen. Die Sozialpartnerschaft im Deutschen Handwerk ist eine geschichtlich gewachsene, enge und einmalige Beziehung zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen, zwischen Meister/innen und Gesell/innen. Gemeinsam wird in den Kammern über die Handwerksarbeit abgestimmt. Das ist eine funktionierende Erfolgsgeschichte, die fortgesetzt werden muss.“

„Chancen der Digitalisierung nutzen“

„Der Branchendialog kommt zur richtigen Zeit. Wir müssen die Chancen der Digitalisierung nutzen, das Handwerk zukunftsfähig machen und durch die Flexibilisierungsmöglichkeiten Anreize für Beschäftigte schaffen. Wer, wenn nicht das Handwerk, sollte diese Möglichkeiten nutzen und eine „Win-Win“-Situation für beide Seiten daraus generieren können?“, so Dietmar Muscheid, Bezirksvorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland.

Der Branchendialog Rheinland-Pfalz umfasst vier der bundesweit 53 Handwerkskammern in der Bundesrepublik Deutschland. Das rheinland-pfälzische Handwerk vereint mehr als 264.000 Beschäftigte in rund 52.000, meist Inhaber geführten Betrieben. Mit ihren rund 20.000 Auszubildenden tragen die Betriebe des Handwerks maßgeblich zur Qualifikation der Fachkräfte in Rheinland-Pfalz bei. Insgesamt besteht die Arbeitnehmerfraktion in den RLP-Handwerkskammern aus 47 Ordentlichen Mitgliedern und 94 Stellvertretern.

Der Branchendialog kann auch online nachgelesen werden:
https://mwwlvw.rlp.de/fileadmin/mwkel/Abteilung_2/8205/Erklaerung_Branchendialog_Handwerk.pdf

„Auch das Handwerk wird digital. Wir müssen den Veränderungsprozess aufmerksam begleiten. Chancen müssen wir nutzen und die verbesserte Wirtschaftsleistung muss fair verteilt werden.“

Joachim Noll, IGM / HWK Koblenz

„Zusammenarbeit ist das Motto im Handwerk. Das gilt für die Betriebe ebenso wie für die Handwerkskammern. Die Ehrenamtlichen, die sich in der Selbstverwaltung engagieren, müssen mehr als bisher unterstützt werden.“

Michael Lehnert, IGBAU / HWK der Pfalz

„Wir müssen zur Gleichwertigkeit der Bildungsabschlüsse kommen. Die handwerkliche Ausbildung vermittelt Wissen und Können. Nur durch die große Fachkompetenz der Beschäftigten halten wir den Wirtschaftsstandort Deutschland am Laufen.“

Edgar Gröber, IGBAU / HWK Trier

„Zur Sicherung des Nachwuchses müssen wir den Menschen neben Aufstiegs- und Karrierechancen im Handwerk auch „Gute Arbeit“ bieten. Das funktioniert nur über Tarifverträge mit DGB-Gewerkschaften.“

Karl-Heinz Adam, IGM / HWK Rheinhessen





Kammerwahlen 2019

Jetzt unser Handwerk mitgestalten

Wer hat Lust, für die Interessen der Beschäftigten im Handwerk zu kämpfen? 2019 ist ein großes Wahljahr für die meisten Handwerkskammern. Gewählte Mitglieder befassen sich mit Tarifbindung, Aus- und Weiterbildung, Digitalisierung und vielen anderen Themen, die für das Handwerk wichtig sind – und sie stellen Forderungen an die Politik. Jetzt ist es Zeit, sich zu engagieren!

In rund 30 der 53 Handwerkskammern werden 2019 Wahlen abgehalten. Ein Drittel der Mandate in den Vollversammlungen sind für Arbeitnehmer/innen bestimmt, zwei Drittel werden durch die Arbeitgeberseite gestellt. Rund 2.100 Handwerker sind in den Kammern deutschlandweit auf Arbeitnehmerseite aktiv. Jede Kammer hat eine Vollversammlung. Dieses „Parlament der Handwerkskammer“ wird alle fünf Jahre neu gewählt. Rechtliche Grundlage für die Wahl ist die Handwerksordnung (HwO).

In den Kammern ist Vielfalt gefragt
Kandidieren kann, wer in einem Handwerksbetrieb arbeitet und eine abgeschlossene Ausbildung hat; diese muss nicht in einem Handwerksberuf erfolgt sein. Wir ermuntern insbesondere Frauen, junge Menschen und Migranten, sich zu bewerben – damit die betrieblichen Themen aller Beschäftigten in den

Kammern angemessen repräsentiert werden. Neben der Arbeit in der Vollversammlung können Arbeitnehmervertreter/innen in Ausschüssen mitbestimmen. So geht es beispielsweise in Berufsbildungsausschüssen um Ausbildungsqualität und darum, ob Arbeitsverträge korrekt und Vergütungen angemessen sind. In Prüfungsausschüssen werden Qualität und Fairness im Rahmen der Gesellenprüfungen sichergestellt.

Tarifbindung im Handwerk stärken
Wer sich zu den Kammerwahlen aufstellen lässt, leistet einen wichtigen Beitrag zu einer lebendigen Selbstverwaltung im Handwerk – und verfolgt den Auftrag, die Angelegenheiten des Handwerks vor Ort mitzugestalten. Welche Erfolge sich in der Praxis erzielen lassen, zeigt das folgende Beispiel aus der vergangenen Wahlperiode:

Der Vorstand der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade lehnte Innungs-Mitgliedschaften ohne Tarif („OT-Mitgliedschaften“) ab – und ging damit bis zum Bundesverwaltungsgericht. Das Urteil gab der Handwerkskammer recht. So wurde ein klares Zeichen für die Stärkung der Tarifbindung gesetzt. Die Vergütung im Handwerk liegt durchschnittlich um rund 20 Prozent niedriger als in anderen Bereichen – deshalb strebt der DGB eine flächendeckende Tarifbindung an.

Handwerk heißt Mitbestimmung

In welcher Branche ihr auch tätig seid: Wir laden alle Arbeitnehmer/innen im Handwerk herzlich ein, diese Chance zu ergreifen, für die Kammerwahl zu kandidieren – und deutliche Verbesserungen für alle Beschäftigten zu erwirken.

Seit dem Mittelalter haben sich Handwerker organisiert und Strukturen der Selbstverwaltung aufgebaut. Indem wir Qualitätsstandards wie den Meisterbrief verteidigen, eine hochqualitative Ausbildung gewährleisten, für Gute Arbeit, faire Entlohnung und eine Rente kämpfen, die zum Leben reicht, halten wir das Handwerk attraktiv für junge Menschen und Fachkräfte, sichern die Wirtschaftsmacht des Handwerks – und die Zukunft unseres einzigartigen Wissens und Könnens.

Wer mehr Informationen sucht und sich für die Kammerwahlen 2019 aufstellen lassen will, wendet sich an den DGB – oder seine Gewerkschaft vor Ort:
handwerk.dgb.de



Alexander Wendt wiedergewählt Gratulation!

In der konstituierenden Sitzung der Vollversammlung der Handwerkskammer Magdeburg am 16. Oktober 2018 wurde Alexander Wendt, Maler- und Lackiermeister aus Güsten, als Arbeitnehmer-Vizepräsident bestätigt. Wir gratulieren zur Wiederwahl und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit!

„Prüf mit!“-Seminare 2019

Werde Prüfer/in – und sichere Qualität

Wer ehrenamtlich im beruflichen Prüfungswesen tätig ist, entdeckt interessante Handlungsfelder – und sichert die Qualität der Ausbildung im Handwerk. Auch 2019 bieten wir wieder Seminare, die euren beruflichen Horizont erweitern werden, Kontakte zu Gleichgesinnten schaffen – und eine Menge Spaß bringen. Meldet euch jetzt an – und werdet Prüfer/in!

„Prüf mit!“-Qualifizierungs- und Austauschseminare

Teilnehmen können alle Prüfer/innen, die im Gesellenprüfungsausschuss einer Innung oder Handwerkskammer aktiv sind oder sich ehrenamtlich im Prüfungsausschuss engagieren wollen. Angeboten von ver.di (in Kooperation mit DGB und Kolping) und dem IG Metall-Ressort Handwerk/KMU, zur Unterstützung der ehrenamtlichen Tätigkeit der Prüfungsausschussmitglieder, gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

15. bis 17. März 2019, Caputh
27. bis 29. September 2019 (Neuhof, bei Fulda)
Anmeldung unter: www.pruef-mit.de/seminare
oder Sandra.Zipter@dgb.de

2. Quartal 2019, Würzburg
4. Quartal 2019, Frankfurt/Main
(nähere Informationen der IG Metall folgen im Januar)

Für die Teilnehmenden entstehen keine Kosten. Übernachtung, Verpflegung und Reisekosten werden gemäß Förder- und Reisekostenrichtlinien vom Projekt übernommen. Teilnahmegebühren werden nicht erhoben. Lohnersatz kann nicht erstattet werden.

Impressum

Handwerksinfo 12/18,
33. Jahrgang/Ausgabe Nr. 4,
Dezember 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. 1,3,7, DGB, S. 2,

Markus Müller für den DHKT, S. 5,

DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, S. 6,

HWK Magdeburg, S. 7

handwerk.dgb.de

Weitere Termine 2019

Workshop für Arbeitnehmerschüler/innen der Handwerkskammern

27. bis 29. Juni 2019, Caputh

Anmeldungen unter: Handwerk@dgb.de

Frauen im Handwerk

18. bis 19. Oktober 2019, N.N.

Anmeldungen unter: Handwerk@dgb.de

„PerSe – Perspektive Selbstverwaltung“ – Seminar zum Prüfungswesen für die Arbeitnehmerschüler/innen der Handwerkskammern

24. bis 26. Oktober 2019, Fulda

Anmeldungen unter: muschner@arbeitundleben.de

**Wir wünschen allen
Handwerker/innen ein
gesundes neues Jahr.
Lasst uns gemein-
sam für mehr Mitbe-
stimmung kämpfen!**

**Handwerk.
Jetzt.**