

Handwerksinfo 01/20

DGB

Handwerk.
Jetzt.

NEU

16 Seiten
inkl. Arbeitspapier
der Vizepräsident
*innen

Die Stimme der Beschäftigten stärken

Mehr Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft:
Für eine neue Handwerksordnung, Seite 3
Arbeitsicherheit und Corona, Seite 4
Arbeitnehmer-Vizepräsident*innen
im Interview, Seite 12

Handwerk.
Jetzt.



Liebe Leserin, lieber Leser,

sicher haben Sie / habt ihr die Handwerksinfo bereits vermisst. Dafür gibt es jetzt gleich die doppelte Packung: Wir haben uns entschieden, die Handwerksinfo nur noch zwei Mal pro Jahr zu veröffentlichen – dafür aber umfangreicher und lebendiger zu gestalten. Unter anderem soll es künftig mehr Interviews geben. So berichten auf den Seiten 12 und 13 drei unserer Arbeitnehmer-Vizepräsident*innen von ihrer ehrenamtlichen Arbeit... und den aktuellen Herausforderungen, die ihnen die Corona-Krise stellt.

Das Virus hat uns alle in den vergangenen sechs Monaten auf Trab gehalten. Lesen Sie unsere Artikel auf den Seiten 2 und 4. Doch auch der Kampf unserer Friseur*innen um Fairness und Mitbestimmung hat mit der Pandemie zu tun... mehr auf Seite 6. Und doch ist das Virus nicht alles: Unsere Forderungen nach mehr Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft in allen Handwerksbranchen sind aktueller denn je. Deshalb arbeiten wir Gewerkschafter*innen auf eine neue Handwerksordnung hin. Lesen Sie hierzu unseren Leitartikel auf Seite 3.

Die strategischen Zielsetzungen, die wir heute machen, entscheiden mit darüber, wie wir im Handwerk in Zukunft arbeiten und leben werden. Deshalb veröffentlichen wir das aktuelle Arbeitspapier unserer Arbeitnehmer-Vizepräsident*innen in vollem Umfang und Originalwortlaut... auf den Seiten 7 bis 10 in dieser Handwerksinfo.

Viel Spaß mit dieser Ausgabe!

Stefan Körzell

Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

Corona aktuell

Bin ich verpflichtet, die Corona-Warn-App zu nutzen?

Marta Böning vom DGB antwortet: Die „Corona-Warn-App“ soll einen Beitrag zur besseren Nachverfolgung der Infektionswege und zur Bekämpfung der Corona-Pandemie leisten. Sie „schlägt Alarm“, wenn sich das eigene Handy für eine bestimmte Zeit in einer bestimmten Entfernung zum Handy mit der installierten Warn-App eines Corona-Infizierten befand. Die Warnung ist verbunden mit der Empfehlung, Kontakt zum Hausarzt, dem ärztlichen Bereitschaftsdienst oder dem Gesundheitsamt aufzunehmen, um die weitere Vorgehensweise zu klären.

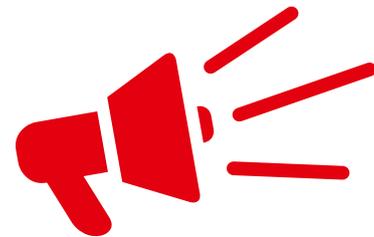
Jeder soll frei entscheiden können, ob er die App auf sein Handy spielt und die Warninformation weitergibt, das gilt auch für das Arbeitsverhältnis. Unter dieser Prämisse wurde die App laut Bundesregierung eingeführt. Das bedeutet, dass Ihr Arbeitgeber die Nutzung nicht anordnen und Sie diesbezüglich nicht unter Druck setzen darf. Ihnen dürfen zudem keine Nachteile entstehen, wenn Sie die App nicht nutzen. Gesetzlich gesichert ist die Freiwilligkeit leider bislang nicht.

Einige vertreten deshalb die Ansicht, dass der Arbeitgeber (unter Beteiligung des Betriebs- oder Personalrates) Beschäftigte verpflichten kann, die App auf dienstlichen Geräten zu nutzen. Eine solche Anordnung ergibt wenig Sinn, da sie, wenn überhaupt, nur für die Arbeitszeit zulässig sein könnte. Diensthandys können am Feierabend ausgeschaltet und die Kontaktverfolgung unterbrochen werden. Über private Handys können Arbeitgeber generell nicht verfügen.

Grundsätzlich dürfen Sie auch selbst entscheiden, ob Sie die App-Warnung weitergeben. In manchen Tätigkeiten, etwa bei der Arbeit mit Risikogruppen, wie im Pflegeheim, haben Beschäftigte besondere Rücksichtnahmepflichten. In diesem Fall sollte man nicht zögern, den Arbeitgeber in Kenntnis zu setzen.

Ob Sie nach der Warnung Ihren Arbeitsplatz verlassen dürfen und bis zur Klärung des Verdachts vergütet werden, ist leider nicht abschließend geklärt, hierzu fehlt eine klare Regelung. Wenn der Test positiv ausfällt und Sie in behördlicher Quarantäne sind, zahlt der Arbeitgeber den Lohn weiter und erhält den Betrag vom Gesundheitsamt zurück.

**Mehr Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft:
Für eine neue Handwerksordnung**



Die Stimme der Beschäftigten stärken

Wie eine Lupe richtet die Corona-Krise den Blick auf die großen Baustellen im Handwerk: Wir brauchen mehr Mitbestimmung und Tarif. Auch starke Sozialpartnerschaften sind notwendig, um die Interessen der Arbeitnehmer*innen nachhaltig zu verankern. Hier skizzieren wir unsere Prioritäten für eine neue, gerechte Handwerksordnung.

In der Krise verweigern Arbeitgeber die Hilfe

In der Corona-Krise hat sich an verschiedenen Punkten deutlich gezeigt, wie es um Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung im Handwerk steht. Es begann mit der Frage tariflicher Vereinbarungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes. In einigen wenigen Bereichen gelang es, hierzu Tarifverträge abzuschließen. Meist waren die Arbeitgeber jedoch nicht bereit, einen entsprechenden Tarifvertrag zu verhandeln.

Auch wenn im Handwerk die Arbeit zumeist wie gewohnt weiter ging, gab es Bereiche, wie das Friseurhandwerk, das mit wochenlangen Geschäftsschließungen zu kämpfen hatte. Für die Beschäftigten hatte das zur Folge, in der Kurzarbeit mit nur 67 Prozent ihres meist schon niedrigen Lohns zurechtzukommen zu müssen.

Selbstverwaltung muss an Entscheidungen teilhaben

Weiter ging es mit der Frage, wie in den Handwerkskammern die Selbstverwaltung unter den Kontaktbeschränkungen und mit dem Verbot von Präsenzveranstaltungen funktionsfähig gehalten werden kann. Der Gesetzgeber hatte zwar die Möglichkeit geschaffen, Sitzungen auch digital stattfinden zu lassen. Die Erfahrung der Ehrenamtlichen, selbst der Vorstandsmitglieder in vielen Handwerkskammern war dennoch, dass sie ausgeschlossen waren. Selbst auf Nachfragen flossen Informationen vielfach nur spärlich, gleichzeitig wurden vom Hauptamt weitgehende Entscheidungen getroffen.

Auch Berufliche Bildung braucht mehr Einfluss

Im Bereich der Beruflichen Bildung – wo dem Berufsausschuss weitgehende

Befugnisse zustehen, betraf dies unter anderem die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU). Während des Lock-Downs waren bundesweit alle Bildungszentren geschlossen worden und die geplanten Maßnahmen fielen aus. Beim Wiederanfahren wurden dann Maßnahmen auf drei Tage verkürzt.

Dies geschah in den allermeisten Fällen gänzlich an den zuständigen Berufsausschüssen vorbei. Diese hätten die Aufgabe gehabt, eine Abwägung zu treffen, ob eine Verkürzung wirklich unausweichlich ist oder ob es auch andere Lösungen gegeben hätte. In Kammern, wo die Selbstverwaltung funktionierte, waren solche Lösungen durchaus möglich.

Handwerksordnung muss Innungen und Tarifbindung stärken

Für 2020 sind weitere Änderungen der Handwerksordnung geplant. Nach Wiedereinführung der Meisterpflicht für 16 Berufe im letzten Jahr, soll vor allem das Meisterprüfungswesen neu aufgestellt werden.

Der DGB sieht einen weit darüber hinaus reichenden Handlungsbedarf. Vor allem die Innungen müssen neu aufgestellt werden. In den Innungen finden nicht nur 80 Prozent der Gesellenprüfungen statt, sie sind auch die Ansprechpartner der Gewerkschaften, wenn es um Tarifverträge geht. Die Tarifbindung im Handwerk geht immer weiter zurück, nur noch für 30 Prozent der Beschäftigten im Handwerk gilt ein Tarifvertrag.

Daher sind die Forderungen des DGB zur Stärkung der Innungen immer aktuell:

1. Das Abschließen von Tarifverträgen muss als Zweck der Innungen und der Innungsverbände definiert werden.
2. Die Leistungsfähigkeit der Innungen muss verbindlich gesetzlich definiert werden. Dabei gilt die „Wahrnehmung der sozialpartnerschaftlichen Verantwortung im Bereich der Tarifautonomie und -bindung“. Ist die Leistungsfähigkeit nicht gegeben, muss auch der Status als „Körperschaft des öffentlichen Rechts“ entfallen. Damit könnten die Innungen keine Prüfungen mehr abnehmen.

3. Die Stimmrechte in der Innungsversammlung müssen bei Tarifangelegenheiten nach Größe und Anzahl der Betriebsstätten gewichtet werden. Darüber hinaus entscheidet die Innungsversammlung auch über die Kündigung von Tarifverträgen.

Nur so kann auch für die Zukunft sichergestellt werden, dass das Innungswesen leistungsfähig bleibt und seine Aufgaben wieder voll wahrnimmt.

In Berufsbildung und Prüfungswesen mitbestimmen

Als die Handwerksordnung 1953 verabschiedet wurde, gab es ein funktionierendes Innungswesen und funktionierende Gesellenausschüsse. Über diese und die Arbeitnehmerbank in der Handwerkskammer war die Mitwirkung der Arbeitnehmerseite im Prüfungswesen für die Gesellen gesichert. Vor diesem Hintergrund wurde bei der Einführung des BBiG 1969 darauf verzichtet, die Handwerksordnung entsprechend anzugleichen. Das BBiG sieht eine paritätische Arbeitnehmermitbestimmung in der beruflichen Bildung, auch in den Prüfungsausschüssen vor. Dies gilt auch für Fortbildungsprüfungen, wie den Industriemeister.

Seit 1969 hat sich die Situation jedoch entscheidend verändert. Durch die Entwicklung im Handwerk ist eine echte Arbeitnehmerbeteiligung oft nicht mehr gewährleistet. Das gilt besonders für die Innungen. Funktionierende Gesellenausschüsse sucht man oft vergeblich. Wahlen finden im Hinterzimmer statt und die Sitze der Arbeitnehmer werden oft mit Personen besetzt, die dem Vorstand der Innung nahestehen.

Deshalb fordert der DGB eine Gestaltung des Prüfungswesens im Handwerk analog des Berufsbildungsgesetzes. Alle Prüfungsausschüsse – auch die Meisterprüfungsausschüsse – müssen paritätisch besetzt werden und die Prüfenden auf Arbeitnehmerseite über die Gewerkschaften benannt werden. Mit dieser Forderung konnte sich der DGB bei der Novelle 2019 nicht durchsetzen. In 2020 gibt es noch eine Chance, wenn das Meisterprüfungswesen novelliert werden soll.



Corona-Krise

Wie arbeiten wir korrekt und sicher?

Soziale Kontakte vermeiden, zu Hause bleiben: Das ist die beste Möglichkeit, sich vor einer Infektion mit dem Corona-Virus zu schützen. Doch nicht jede*r kann im Homeoffice arbeiten. Was müssen Menschen beachten, die nach wie vor ihre Arbeit vor Ort im Betrieb erledigen?

Was muss mein Arbeitgeber tun, um mich vor Corona zu schützen?

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Beschäftigten eine arbeitsvertragliche Schutz- und Fürsorgepflicht. Deshalb muss er dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefährdungen im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Die Grundpflichten des Arbeitgebers ergeben sich aus § 3 ArbSchG. Je nach Art des Betriebes – etwa in einem Betrieb mit viel Kundenkontakt – kann aus der Schutzpflicht eine konkrete Verpflichtung folgen, zum Beispiel Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen. Zudem sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten in Bezug auf die einzuhaltenden Hygienemaßnahmen und Schutzvorkehrungen zu unterweisen.

Der Betriebsrat bestimmt mit, wenn es um die Beurteilung der Gefahr geht!

Oberstes Gebot für alle, die nicht zu Hause bleiben können und ihre Arbeit auch während der Corona-Epidemie an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb erledigen müssen: Sich so gut wie möglich vor einer Infektion schützen. Damit das gelingt, muss der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber schnell Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz vereinbaren.

Die IG Metall hat die wichtigsten Infos zum Vorgehen zusammengestellt: Zur Sicherheit

der Beschäftigten muss "der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber sehr zügig Maßnahmen zum Schutz vor einer Infektion mit dem Corona-Virus vereinbaren. Das Mittel der Wahl: Gefährdung beurteilen und Maßnahmen nach Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) umsetzen!"

Arbeitsschutz in Corona-Pandemie endlich verbessert

Eine verbindliche Arbeitsschutzregel, die die Situation der Beschäftigten während der Corona-Pandemie nachhaltig verbessert, hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) am 20.8.2020 veröffentlicht. „Nach monatelanger Verzögerung durch die Arbeitgeberseite gibt es endlich mehr Sicherheit und Klarheit für die Beschäftigten“, kommentierte Anja Piel, DGB-Vorstandsmitglied.

„Heute ist ein guter Tag für den Arbeitsschutz der Beschäftigten in der Corona-Pandemie“, betonte Piel. „Die Regel konkretisiert den Corona-Arbeitsschutzstandard der Bundesregierung und versetzt die Betriebs- und Personalräte endlich in die Lage, die Schutzrechte der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern zu erzwingen, wenn dies notwendig ist.“ In der Krise zeigt sich: „Überall, wo engagierte Interessenvertretungen der Beschäftigten in den Betrieben und Dienststellen beim Arbeitsschutz eingebunden waren, haben wir hohe Schutzniveaus, weniger Arbeitsunfälle und Infektionen.“

Jetzt müssen die Arbeitgeber handeln – und werden kontrolliert

Nun muss die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel von den Arbeitgebern beachtet und mit Leben erfüllt werden. „Jetzt müssen die

Arbeitsschutzaufsichten der Länder, Kommunen und der gesetzlichen Unfallversicherung verstärkt kontrollieren, ob das Regelwerk eingehalten wird. Nur, wenn alle Akteure in ihrer Verantwortung ankommen, kann in der Krise ein wirksamer Infektionsschutz in den Betrieben und Dienststellen greifen“, sagte die Gewerkschafterin.

Die Arbeitsschutzregel legt eindeutig fest, dass zuallererst technische Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers voran gehen müssen, um mögliche Gefährdungen abzuwenden, dann organisatorische Maßnahmen folgen und erst, wenn diese nicht möglich sind, persönliche Maßnahmen zur Anwendung kommen.

Es geht auch um die psychische Gesundheit der Beschäftigten

Darüber hinaus ist nun vorgeschrieben, in Pandemie-Zeiten die Gefährdungsbeurteilungen für jeden Arbeitsplatz zu überprüfen und anzupassen. Auch die oft verkannten psychischen Belastungen für die Beschäftigten finden künftig stärkere Beachtung. Ebenfalls werden der notwendige Schutzabstand von mindestens 1,5 Metern, das sachgerechte Lüften von Räumen und umfassende Hygieneregeln festgeschrieben.

Ausdrücklich werden höhere Anforderungen an die Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie besondere betriebliche Einrichtungen, wie Baustellen, Außen- und Lieferdienste, den öffentlichen Verkehr sowie Unterkünfte gestellt. Gerade dies lässt hoffen, dass die hier oft katastrophalen Arbeitsbedingungen und Verhältnisse bald ein Ende haben werden.“

„Öffentliche Aufträge nur noch an tariftreue Unternehmen vergeben“

Jedes Jahr geben Bund, Länder und Kommunen 400 bis 450 Milliarden Euro für die Anschaffung von Waren und Dienstleistungen aus - und oft bekommen Firmen den Zuschlag, die keinen Tarifvertrag anwenden. Das muss sich ändern, fordert DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell: "Der Staat, der Aufträge an nicht tariftreue Betriebe vergibt, macht sich zum Komplizen beim Lohndumping."

Der DGB hat Eckpunkte für eine Bundesregelung zur Tariftreue in der öffentlichen Auftragsvergabe vorgestellt. Die Kernforderung: Staatsaufträge sollen nur noch an Unternehmen vergeben werden, die Tarifverträge anwenden. Der (niedrigste) Preis darf kein alleiniges Zuschlagskriterium sein. Damit würde die Politik ein deutliches Zeichen pro Tarifbindung setzen und unterstreichen, wie wichtig ihr Tarifverträge und Gute Arbeit sind.

Berücksichtigt werden müssen ebenso

- soziale Aspekte, wie z.B. Ausbildungsquoten, Systeme zur betrieblichen Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung,
- ein Vergabemindestlohn, der dynamisch an die Höhe der untersten Entgeltgruppen im öffentlichen Dienst gekoppelt wird,
- eine gesetzliche Begrenzung der Subunternehmerschaft auf maximal drei
- bei einem Personalübergang – also Betreiberwechsel oder Wechsel des Unternehmens, das eine Dienstleistung in öffentlichem Auftrag erbringt – müssen für alle betroffenen Arbeitnehmer*innen die bisherigen Ansprüche auch beim neuen Betreiber als Mindestbedingung dauerhaft garantiert werden.

„Wir brauchen eine Politik, die mit gutem Beispiel voran geht“

„Gute Löhne und anständige Arbeitsbedingungen gibt es nur mit Tarif. Gerade in der Corona-Krise wurde deutlich: Anerkennung braucht nicht nur Applaus, sondern vor allem eine gute Bezahlung“, sagt

DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. "Seit Mitte der 1990er Jahre gilt für immer weniger Beschäftigte und Betriebe in Deutschland noch ein Tarifvertrag. Der Staat, der Aufträge an nicht tariftreue Betriebe vergibt, macht sich zum Komplizen beim Lohndumping."

Wir brauchen kein Bedauern der Politik, weil die Tarifbindung zurückgeht, wir brauchen eine Politik, die mit gutem Beispiel vorangeht – nicht nur in den Ländern, sondern auch im Bund. Wenn öffentliche Aufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden, die Tarifverträge anwenden, stärkt das die Beschäftigten und auch die Geltung von Tarifverträgen. Die in der Branche üblichen Tarifstandards werden gesichert, Tarifdumping durch den Staat verhindert. Zugleich haben die Unternehmer einen Anreiz, in Arbeitgeberverbände einzutreten."

„Staat muss seiner Vorbildrolle gerecht werden“

Jahr für Jahr geben die Vergabestellen des Bundes, der Länder und der Kommunen 400 - 450 Milliarden Euro für die öffentliche Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus. Damit verfügt der Staat über eine enorme Nachfragemacht.

Der Staat als öffentlicher Auftraggeber ist allerdings kein normaler Marktteilnehmer. Er darf sich nicht allein von kurzfristigen Kostenüberlegungen leiten lassen. Vielmehr muss er seiner besonderen Vorbildrolle dadurch gerecht werden, dass er Steuergelder verantwortungsvoll bei der öffentlichen Auftragsvergabe verwendet und soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt. Dabei geht es aus gewerkschaftlicher Perspektive vor allem um den Schutz der Beschäftigten vor Preisunterbietung durch Lohndumping und die Verhinderung eines Unterlaufens hiesiger sowie internationaler arbeits- und sozialrechtlicher Standards.

Hier kann das Eckpunktepapier des DGB heruntergeladen werden: www.dgb.de/themen/++co++d1666928-c287-11ea-b855-001a4a16011a

Corona aktuell

Staatshilfen nur bei Tariftreue und Beschäftigungssicherung

Um die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie abzufedern, hat die Bundesregierung seit März zahlreiche Maßnahmen ergriffen. Dazu zählen unter anderem Staatshilfen an Unternehmen in Form von direkten Beteiligungen, Zuschüssen und Überbrückungskrediten mit Garantieübernahme. Von Kredithilfen des Bundes haben bereits zehntausende Unternehmen profitiert: Bei der zuständigen öffentlichen Förderbank KfW sind bis Ende Juni rund 70.000 Kreditanträge mit einem Gesamtvolumen von circa 50 Milliarden Euro eingegangen.

Es ist richtig, dass schnell gehandelt wurde. Damit schützt der Staat Unternehmen vor drohender Zahlungsunfähigkeit und die Gesamtwirtschaft vor einem Zusammenbruch. Dennoch: Bei zukünftigen Hilfen sollte stärker darauf geachtet werden, welche Unternehmen förderungswürdig sind. Staatliche Unterstützung sollte mit Verpflichtungen im Hinblick auf soziale und ökologische Ziele einhergehen. Die Bürger*innen sowie der Staat als Sachwalter der Steuergelder haben ein legitimes Interesse, die Vergabe öffentlicher Mittel als politisches Lenkungsinstrument für eine gerechte und zukunftsfähige Gestaltung der Gesellschaft einzusetzen und gute Arbeitsbedingungen zu fördern. Das Credo sollte sein: Leistung nur für Gegenleistung.

Daher muss für die Bewilligung staatlicher Gelder zumindest eine Beschäftigungs- und Standortgarantie für alle im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer*innen vorausgesetzt werden. Zudem sollten Unternehmen nur dann Hilfen bekommen, wenn sie Tarifverträge zur Anwendung bringen, mitbestimmt sind entsprechend eines Betriebsrats und der Regeln der Unternehmensmitbestimmung sowie Aus- und Weiterbildung fördern – und sofern vor der Krise eine positive Prognose für die Fortführung der Geschäftstätigkeit bestand.

Mitbestimmung weggefegt

Die Friseurkette Klier versucht die Mitbestimmung im Unternehmen zu verhindern. Derzeit läuft ein Kündigungsverfahren gegen sämtliche Mitglieder des Betriebsrats der Region Hamburg/Schleswig-Holstein. Von André Kretschmar.

Die Kolleginnen des Betriebsrates Klier der Region Hamburg/Schleswig-Holstein können es nicht fassen: Allen sechs Friseurinnen soll gekündigt werden. Der Vorwurf: Arbeitszeitbetrug während der Betriebsratsarbeit. Der Betriebsrat hat den Kündigungen nicht zugestimmt, die Kolleginnen wehren sich in laufenden Verfahren vor dem Arbeitsgericht.

Betriebsratsgründungen gezielt verhindert

Bereits während der Gründung des ersten Betriebsrates bei der größten Friseurkette Deutschlands vor gut sieben Jahren hatten es die Kolleginnen nicht einfach. Der Arbeitgeber focht die Wahl an und definierte Salonleitungen zu leitenden Angestellten um, so dass jeder Salon plötzlich einen eigenen Betrieb darstellen sollte. Die Kolleginnen gaben nicht auf und setzten sich immer wieder vor dem Arbeitsgericht durch. Am Ende entstand einer der ersten Betriebsräte im Friseurhandwerk.

In einem Unternehmen mit 9.000 Beschäftigten sollte dies eigentlich eine Selbstver-

ständlichkeit sein. Dies dachten sich auch andere Kolleg/innen im Unternehmen Klier. Ende 2019 wählten Berliner Beschäftigte ebenfalls einen Betriebsrat. In der Region Hannover haben die Wahlen Ende März stattgefunden. Die Hamburger unterstützten ihre Kolleg*innen in Hannover und Berlin bei der Durchsetzung ihrer demokratischen Rechte und gründeten im Februar gemeinsam mit dem neugewählten Berliner Betriebsrat einen Gesamtbetriebsrat (GBR) für das gesamte Unternehmen.

Rechte der Arbeitnehmer*innen hartnäckig ignoriert

Das war wohl zu viel für Klier. Kurz nach der Gründung des GBR erfolgten die Kündigungsvorlagen in Hamburg. Und gegen die Betriebsräte und Betriebsratsgründungen in Berlin und Hannover laufen darüber hinaus seit Anfang des Jahres zahlreiche Gerichtsverfahren. Klier hat die dortigen Wahlen vor Gericht angefochten und will abermals die Salonleitungen zu leitenden Angestellten machen.

Salonleitungen organisieren den täglichen Ablauf im Laden, doch sie sind ansonsten ganz normale Beschäftigte und Friseur*innen mit erweiterten Aufgaben. Folgt man der Logik des Arbeitgebers, wäre Klier mit 1.400 Chefposten in den Salons wahrscheinlich das Unternehmen mit der höchsten Führungsdichte deutschlandweit. Auf eine gehobene Führungskraft würden dann etwa 6,5 Beschäftigte kommen. Zugleich wären diese wohl die schlechtbezahltesten leitenden Angestellten Deutschlands.

Gemeinsam sind wir stärker

Die Kolleg*innen in Hamburg, Berlin und Hannover setzen sich auch weiterhin gegen Angriffe des Arbeitgebers zur Wehr. Gemeinsam mit ver.di kämpfen sie für Mitbestimmung und ihre demokratischen Rechte. Einen ersten Erfolg haben sie bereits erreicht: Klier musste drei Kündigungen vorerst zurücknehmen. Das Unternehmen hatte drei der sechs Hamburger Kolleginnen fristlos, ohne die Anhörung des Betriebsrates gekündigt und sofort entlassen. Rechtlich ist das nicht zulässig, dem Arbeitgeber aber anscheinend egal. Sein Argument: Die drei Kolleginnen seien eigentlich gar keine Betriebsräte, denn sie seien Salonleitungen und damit, na klar, leitende Angestellte. Die Kolleginnen klagten erfolgreich vor dem Arbeitsgericht Hamburg und sind damit weiterhin Beschäftigte bei Klier und Mitglieder des Betriebsrates.

Doch die Versuche, die Hamburger Betriebsrätinnen zu kündigen, gehen weiter und die Kolleginnen wehren sich. 2 der 6 Kolleginnen waren in erster Instanz bereits erfolgreich. Das Arbeitsgericht stellte klar: Die Betriebsrätinnen dürfen nicht gekündigt werden. Die weiteren Verfahren folgen im August und September.

Bitte unterstützt die Kolleg*innen durch eine Unterschrift!

www.change.org/p/für-die-betriebsratskolleginnen-bei-klier-stoppt-die-angriffe-auf-die-mitbestimmung

Arbeitspapier unserer Vizepräsident*innen

Arbeitnehmer*innen im Handwerk brauchen Sicherheit: Wir kämpfen gegen Deregulierung und Demokratieabbau

In einem gemeinsamen Arbeitspapier beziehen die Arbeitnehmer-Vizepräsident*innen klare Position für gesichertes Einkommen, Schutz und Sicherheit aller Arbeitnehmer*innen im Handwerk. Das Papier steht im Zeichen der Corona-Krise, formuliert aber unsere strategischen Ziele, die grundlegend sind für die Zukunft des Handwerks in Deutschland und Europa.

Das Handwerk wird von 5,4 Millionen Beschäftigten getragen, sie sind in unterschiedlicher Weise von der Corona-Krise betroffen. Die Arbeitnehmervizepräsident*innen der Handwerkskammern nehmen in diesem Papier die Auswirkungen der Krise auf die im Handwerk beschäftigten Menschen in den Fokus und schlagen Lösungen vor.

Die Krise hat an vielen Stellen Defizite der Handwerksstrukturen und Handwerksorganisationen offengelegt und sich daraus ergebende ordnungspolitische Handlungsnotwendigkeit aufgezeigt. Das Handwerk befand sich auch bereits vor der Corona-Krise in einem tiefgreifenden Transformationsprozess.

Im Handwerk muss Wettbewerb wieder über Qualität und nicht über den niedrigsten Preis ausgetragen werden.

Gerade in einer Zeit voller Umbrüche kommt den Sozialpartnern eine wichtige Rolle zu. Dass eine konsensorientierte Ordnungspolitik Erfolg hat, zeigt sich in der Industrie. Hier setzen wir uns für eine starke, von den Sozialpartnern gestaltete Industriepolitik ein. Sie hat den politischen Anspruch, wettbewerbsfähige industrielle Strukturen zu sichern sowie Industriearbeitsplätze in Deutschland tarifgebunden und qualifiziert zu erhalten und auszubauen. Eine solche Politik brauchen wir auch im Handwerk. Im Handwerk muss zukünftig Wettbewerb wieder über Qualität und nicht über den niedrigsten Preis ausgetragen werden.

Die Arbeitnehmervizepräsidenten*innen fordern eine unverzügliche Wiederaufnahme des Branchendialogs Handwerk unter Federführung des Bundeswirtschaftsministeriums mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und den Gewerkschaften. Mit dem Branchendialog können wesentliche handwerkspolitische Handlungsansätze unter Beteiligung von Sozialpartnern, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft zeitnah erörtert und Lösungen verabredet werden. Es braucht neben kurzfristigen Lösungen in der aktuellen Krisensituation einen neuen Ordnungsrahmen für das Handwerk.

1.

Einkommenssicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der Staat hat das Kurzarbeitergeld aufgestockt und erstattet den Arbeitgebern 100 Prozent der Sozialbeiträge zurück. Das trägt zum Überleben von Unternehmen bei. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringen Einkommen sieht es düster aus. Hier müssen die Arbeitgeber Verantwortung übernehmen, und vor allem für Geringverdiener, das Kurzarbeitergeld ab dem ersten Tag aufstocken.

Es ist wichtig, jetzt schon Weiterbildungsangebote zu schaffen, die den Arbeitnehmer*innen eine Perspektive über die aktuelle Krise hinaus eröffnen.

In einigen Bereichen entsteht die Kurzarbeit nicht allein krisenbedingt, sondern aufgrund von längerfristigen wirtschaftlichen Veränderungen. Hier ist es wichtig, neben dem Kurzarbeitergeld auch jetzt schon Weiterbildungsangebote zu schaffen, die den Arbeitnehmer*innen eine Perspektive über die aktuelle Krise hinaus eröffnen. Auch in einer Zeit der höheren Förderung von Kurzarbeit sollten deswegen Anreize für Weiterbildung während der Kurzarbeit eingeführt werden. So könnten Teilnehmende z. B. einen Zuschlag zum Kurzarbeitergeld bekommen.

2.

Schutzschirm für Auszubildende und Qualität der Ausbildung

Die Lehrgänge in den überbetrieblichen Bildungsstätten wurden zu Beginn des Lockdowns ausgesetzt und werden nun wieder angefahren. Diese dritte Säule der Ausbildung wird nach der Krise eine wichtige Rolle für die Qualität der Ausbildung spielen. Deshalb darf es bei der Qualität der ÜLU-Lehrgänge keine Kompromisse geben. Die Lehrgänge müssen ohne Kürzungen und unter Beachtung der Regeln des RKI zum Infektionsschutz nachgeholt werden.

Die Planung für die Wiederaufnahme der Lehrgänge muss von den zuständigen Organen der Selbstverwaltung des Handwerks unter Beteiligung der Arbeitnehmerseite und der zuständigen Gewerkschaften geschehen. Den zuständigen Gewerkschaften ist ein Zugang zu den Bildungsstätten zu gewährleisten.

Auch die ebenfalls ausgesetzten Prüfungen im Handwerk sind wieder angelaufen. Damit die Prüfungen rechtssicher und vergleichbar bleiben, muss zumindest sichergestellt werden, dass dies für den Kammerbezirk einheitlich geschieht. Bei der Planung ist die Mitbestimmung der Berufsbildungsausschüsse sicherzustellen. Für die Auszubildenden muss verbindlich rechtliche Klarheit geschaffen werden, wenn die Prüfungen nicht mehr innerhalb der gesetzlichen Frist zur Prüfung durchgeführt werden kann. Der Ausbildungsvertrag muss in diesem Fall verlängert werden. Auch muss rechtssicher geregelt werden, dass den Auszubildenden aus den abgesagten Zwischenprüfungen keine Nachteile bei der Zulassung zur Gesellenprüfung entstehen.

Der Fachkräftemangel ist durch die Krise nicht verschwunden. Das Handwerk braucht es eine erfolgreiche Fachkräftesicherung.

Wir begrüßen die Einführung einer Ausbildungsprämie für Betriebe, die junge Menschen auch unter den aktuell erschwerten Bedingungen ausbilden. Die Betriebe, die eine solche Prämie bekommen, müssen eine qualitativ hochwertige Ausbildung sicherstellen. Wichtig ist auch, die Auszubildenden im Blick zu behalten, die während des Lockdowns bereits in Ausbildung waren. Durch die Schließungen von Berufsschulen und den Ausfall der überbetrieblichen Lehrgänge sind hier Lücken entstanden, die zu schließen sind, damit die jungen Menschen ihre Berufsausbildung erfolgreich abschließen können. Das Handwerk ist bisher relativ gut durch die Krise gekommen, nicht alle Bereiche waren von den Lockdown-Maßnahmen gleichermaßen betroffen. Damit das Handwerk auch weiterhin optimistisch in die Zukunft schauen kann, braucht es eine erfolgreiche Fachkräftesicherung. Der Fachkräftemangel, den das Handwerk seit Jahren beklagt, ist durch die Krise nicht verschwunden. Das heißt für Betriebe, auch wenn es in der aktuellen Lage vielleicht schwerfällt, junge Menschen gut auszubilden und nach ihrer Ausbildung im Betrieb zu halten.

Richtig ist es auch, dass Unternehmen in den Bereichen des Handwerks, die stärker von der Krise und von Kurzarbeit betroffen sind, gefördert werden, wenn sie die Ausbildung fortsetzen und Auszubildende und Ausbildungspersonal im Betrieb lassen. Dies hilft Jugendlichen, einen erfolgreichen Berufsabschluss zu erreichen und sichert den Fachkräftbedarf des Handwerks. Kurzarbeit ist ein gutes Instrument, um Arbeitslosigkeit in der Krise zu vermeiden, es ist aber kein Instrument, das für Auszubildende gut anwendbar ist, da das Ausbildungsverhältnis besonderen Bedingungen unterliegt und besonders schützenswert ist.

3.

Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherstellen

Es gibt in Deutschland einen sehr hohen Standard für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass diese Standards mehr als bürokratische Belastungen sind. Sie retten Leben! In vielen Gewerken wird mit Gefahrenstoffen umgegangen, hierzu gibt es gute Regelungen, deren Einhaltung gefördert und überwacht werden muss. Hierzu sind die für die Überwachung zuständigen Stellen, insbesondere auf Länderebene, personell deutlich besser auszustatten. Die Beschäftigten haben ein Recht auf die Umsetzung der von den Berufsgenossenschaften aufgestellten Standards.

Arbeits- und Gesundheitsschutz brauchen auch die über Werkverträge beschäftigten Kolleg*innen – nicht nur in der Fleischindustrie, sondern auch auf Baustellen und in der Gebäudereinigung.

Ein Recht auf Arbeits- und Gesundheitsschutz brauchen auch die über Werkverträge beschäftigten Kolleg*innen. Werkverträge gibt es nicht nur in der Fleischindustrie, sondern insbesondere auch auf Baustellen und in der Gebäudereinigung. Werkverträge sind seit jeher ein wichtiger Bestandteil handwerklichen Wirtschaftens. Es ist jedoch dringend erforderlich, die Zunahme von solchen Erscheinungsformen, die gezielte Unterbietungsstrategien verfolgen und damit einem fairen Leistungswettbewerb schaden, zu unterbinden!

Zu solchen Erscheinungsformen im Handwerk gehört der bewusst wettbewerbsverzerrend angelegte Aufbau bestimmter Formen von Subunternehmerstrukturen. Es bedarf einer Prüfung, ob die Abgrenzungsregelungen von Scheinselbstständigkeit und Soloselbstständigkeit ausreichen.

Das Statusfeststellungsverfahren muss effizienter ausgestaltet werden. Es braucht Regelungen, die nicht nur die Arbeitsverhältnisse selbst, sondern beispielsweise auch Arbeits- und Gesundheitsschutz, Sozialversicherungspflicht, Tarifbindung und die Unterkünfte solcher Strukturen erfassen.

4.

Mit einem starken Ordnungsrahmen das Handwerk zukunftsfähig machen

Die aktuelle Krise zeigt mehr als deutlich, wie wichtig die Stärkung der Sozialpartnerschaft im Handwerk ist. Wir fordern, die Handwerksordnung zukunftsfähig zu machen, Mitbestimmung, Selbstverwaltung und die Sozialpartnerschaft zu stärken. Die vorliegenden Vorschläge zur Stärkung der Innungen müssen umgesetzt werden.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer im Prüfungswesen und die Benennung der Prüfenden, analog Berufsbildungsgesetz durch die Gewerkschaften, muss sichergestellt werden, auch bei neu eingeführten bzw. einzuführenden Instrumenten zur Delegation von Teilen der Prüfungen.

Die Wiedereinführung der Meisterpflicht für Gebäudereiniger ist überfällig. Hygienekonzepte können nur mit qualifiziertem Personal umgesetzt werden.

Die Wiedereinführung der Meisterpflicht für Gebäudereiniger ist überfällig. Die aktuelle Krise zeigt, wie wichtig Qualität in diesem Bereich ist. Hygienekonzepte können nur mit qualifiziertem Personal umgesetzt werden. Diese kann nicht über Kurzschulungen in Hygiene erreicht werden.

Die aktuelle Krise, diverse Rechtsstreite vor Verwaltungsgerichten sowie immer wieder aufkommende Debatten in den Kammern über die Aufgaben der Vollversammlung und des Berufsbildungsausschusses zeigen dringenden ordnungspolitischen Handlungsbedarf, die Rolle der zuständigen Organe in der Handwerksordnung verbindlicher zu definieren. Hier muss kurzfristig durch den Gesetzgeber klargestellt werden, dass der Aufgabenkatalog der Vollversammlung im § 106 der Handwerksordnung nur die Mindestbeteiligung definiert.

Es muss sichergestellt werden, dass die Vollversammlung oberstes willensbildendes Organ der Handwerkskammer ist. Die Festlegung der Richtlinien der Kammerarbeit und die Beschlussfassung über alle Fragen von grundsätzlicher Bedeutung müssen der Vollversammlung vorbehalten bleiben.

Von zentraler Bedeutung für die Legitimation der Selbstverwaltung ist die demokratische Abwägung der Interessen der Kammermitglieder in den zuständigen Organen der Handwerkskammern. Hierzu gehören immer auch die Interessen der Auszubildenden und Beschäftigten in den Handwerksbetrieben. Hier sind Vorstände, Berufsbildungsausschüsse und Vollversammlungen die Akteure, die den Sachverstand und das Wissen um die Notwendigkeiten in den Betrieben einbringen und gerade auch in der Krise Lösungen im Sinne eines gerechten Interessenausgleichs festlegen können. Dieses Wissen ist das große Plus der ehrenamtlichen Selbstverwaltung, dies gilt es zu stärken.

Über die Novellierung der Handwerksordnung hinaus muss ein Ordnungsrahmen für das Handwerk gestaltet werden. Hier sehen wir mindestens folgende Handlungsfelder:

- Zur Vermeidung von Niedrigrenten im Handwerk muss die gesetzliche Rentenversicherung als zentrales Sicherungssystem gestärkt werden. Das Rentenniveau muss stabilisiert und angehoben werden.
- Prekäre Beschäftigung, Niedriglöhne oder fehlende Tarifbindung müssen beseitigt werden.
- In der Vergabe darf nicht länger ein Wettbewerb um den billigsten Preis gefördert werden.

Gerade in der Krise zeigt sich, wie beständig das Bekenntnis zu sozialen Kriterien und guten Arbeitsstandards in der öffentlichen Vergabe ist. Der Staat als öffentlicher Auftraggeber ist kein normaler Marktteilnehmer. Er darf sich nicht allein von privatwirtschaftlichen Kostenüberlegungen leiten lassen. Vielmehr muss er seiner besonderen Vorbildrolle gerecht werden, da es bei der öffentlichen Auftragsvergabe um eine nachhaltige Verwendung von Steuergeldern geht.

Über die Novellierung der HwO hinaus muss ein Ordnungsrahmen für das Handwerk gestaltet werden.

Er muss die öffentliche Auftragsvergabe als politisches Lenkungsinstrument für soziale und ökologische Ziele einsetzen. Dabei geht es aus gewerkschaftlicher Perspektive insbesondere um den Schutz der Marktteilnehmer*innen vor Preisunterbietung durch Lohndumping und durch Unterlaufen arbeits- und sozialrechtlicher Standards.

Die Landesvergabegesetze mit ihren Vorgaben leisten hierzu einen wichtigen Beitrag. Zudem braucht es eine Tariftreuregelung auf Bundesebene: Öffentliche Aufträge sollten nur an Unternehmen vergeben werden, die Tarifverträge anwenden.

Dadurch wird zusätzlich zum Schutz der Beschäftigten mittelbar auch die Geltungskraft der Tarifverträge gestärkt. Die in der Branche üblichen Tarifstandards werden gesichert, Wettbewerbsverzerrungen verhindert und Tarifdumping durch den Staat unterbunden. Das ist in Zeiten zurückgehender Tarifbindung wichtig und stärkt die Beschäftigten gerade auch in Krisenzeiten.

Die EU-Entsenderichtlinie sieht vor, dass für entsendete Beschäftigte eine tarifliche Bezahlung nach den Standards des Landes, in das sie entsendet werden, gelten soll. Dies muss in deutsches Recht umgesetzt werden. Nur so kann Dumpinglöhnen Einhalt geboten werden.

Bis wir zu einer flächendeckenden Tarifbindung zurückkommen, muss der gesetzliche Mindestlohn spürbar erhöht werden.

Eine Lehre aus der Krise ist, dass der Schutz für Arbeitnehmer*innen nur durch Tarifverträge garantiert werden kann. Deshalb fordern wir die Ausweitung der Tarifbindung etwa durch Verbesserung der Allgemeinverbindlich-Erklärungen oder durch Vergabe öffentlicher Aufträge nur noch an tarifgebundene Unternehmen. Bis wir zu einer flächendeckenden Tarifbindung zurückkommen, muss der gesetzliche Mindestlohn spürbar erhöht werden. Voraussetzung für einen wirkungsvollen Mindestlohn ist eine tagesaktuelle Aufzeichnung der Arbeitszeit sowie wirkungsvolle und verdachtsunabhängige Kontrollen der zuständigen Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Gerade die Erhöhung der niedrigsten Einkommen trägt dabei durch höheren Konsum in Corona Zeiten zu einer Stabilisierung der Wirtschaft bei.

Wichtiger denn je ist es, einen Ordnungsrahmen für Soloselbstständige zu schaffen. Im Handwerk treten Soloselbstständige in direkte Konkurrenz zu Selbstständigen, die ihre Mitarbeiter nach Tarif bezahlen. Daher muss ein Dumpingwettbewerb bei den Preisen unterbunden werden.

Das Handwerk braucht eine neue Mitbestimmungskultur.

Das Handwerk braucht eine neue Mitbestimmungskultur. Betriebsräte brauchen mehr Einfluss auf die berufliche Entwicklung der Beschäftigten. Dies beginnt mit der Arbeitsorganisation. Arbeitsplätze im Handwerk müssen wieder zu Lernorten werden.

Die Personalplanung im Handwerk muss vorausschauender werden – mit konkreten Personalentwicklungskonzepten, die gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelt werden. Betriebsräte brauchen ein Initiativrecht für Weiterbildungsmaßnahmen. Die Freistellungs-grenzen des BetrVG müssen geändert werden, damit die dezentral organisierten Betriebsräte in Handwerkskonzernen ihre Mitbestimmungsrechte besser wahrnehmen können.



Transformation im Handwerk und KMU durch passgenaue öffentliche Förderung stärken

Das Handwerk trägt zudem maßgeblich zur flächendeckenden Versorgung der Bevölkerung auch in ländlichen Regionen bei. Um die stabilisierende Funktion des Handwerks für die Wirtschaft und Gesellschaft dauerhaft zu erhalten, muss das Handwerk beim Transformationsprozess und Strukturwandel unterstützt werden. Gerade die überwiegend kleinbetrieblichen Strukturen im Handwerk benötigen eine besondere und passgenaue Unterstützung, um diesen Prozess zu gestalten. Grundlage jeglicher Förderung muss das Leitbild guter tarifgebundener Arbeit sein.

Handwerk. Jetzt.

Ausbildungsreport 2020

Der Fachkräftekrise im Handwerk jetzt vorbeugen!

Fehlende Ausbildungspläne, mehr Überstunden, längere Wochenarbeitszeit und weniger Vergütung. Wer eine Ausbildung im Handwerk beginnt, muss mit schlechteren Bedingungen rechnen als in anderen Branchen. Das zeigt eine Sonderauswertung zum neuen Ausbildungsreport der DGB-Jugend. Gleichzeitig schlägt die Corona-Pandemie durch: Im Handwerk werden Rückgänge neuer Ausbildungsverträge im zweistelligen Bereich gegenüber 2019 prognostiziert.

Sophia lernt Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk im 2. Ausbildungsjahr. Auf www.doktor-azubi.de, dem Beratungsportal der DGB-Jugend, schreibt sie: „Ich...stehe kurz vor der Zwischenprüfung, wovor ich richtig Angst habe, da mir vieles noch nicht gezeigt wurde“. Vergleicht man die Meinung der 2.679 befragten Auszubildenden im Handwerk mit den Zahlen im Ausbildungsreport, wird klar: Bei Ausbildungsbedingungen und Ausbildungsqualität gibt es in den handwerklichen Berufen vielfach noch immer großen Nachholbedarf. Die Gefahr, dass sich das unter den Auswirkungen der Corona-Pandemie nochmal verschlechtert, ist groß.

„Die Ausbildungsqualität muss auch in Corona-Zeiten stimmen“ sagt DGB-Bundesjugendsekretärin Manuela Conte. „Auch wenn es vielfach Kurzarbeit gebe, müssen den Auszubildenden die Lerninhalte vermittelt werden. Auszubildende sind keine billigen Arbeitskräfte.“ Mit Blick auf sinkende Ausbildungszahlen im Handwerk sagte Conte: „Angeschlagene Betriebe können die Unterstützungsgelder der Bundesregierung nutzen. Wer junge Menschen für sich gewinnen will, muss attraktive Bedingungen bieten.“

Überstunden ohne Ausgleich, fehlende Ausbildungsqualität, wenig Perspektive

Nicht nur, dass Auszubildende im Handwerk wesentlich häufiger Überstunden machen als das in anderen Branchen der Fall ist, sie müssen auch deutlich häufiger an mehr als fünf Tagen in der Woche im Betrieb arbeiten. 8,4 % von ihnen haben keine Fünf-Tage-Woche (Ausbildungsreport: 4,5 %). Zudem gab fast jede*r siebte (15 %) Auszubildende in den Handwerksberufen an, keinen Ausgleich für geleistete Überstunden zu erhalten. Ein klarer Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz! Über alle befragten Berufe des Ausbildungsreports betrifft das im Vergleich knapp 11,9 % der Auszubildenden.

Was die Ausbildungsqualität betrifft, hinkt das Handwerk auch 2020 hinterher. Der Anteil der Auszubildenden, denen kein*e Ausbilder*in zur Verfügung steht, ist mit 14 % im Handwerk deutlich höher als der Durchschnittswert aller untersuchten Berufe im Ausbildungsreport (8,3 %). Hinzu kommt, dass nicht mal jede*r zweite (50,3 %) Auszubildende im Handwerk einen betrieblichen Ausbildungsplan vorliegen hat und deshalb die Ausbildungsinhalte nicht überprüfen kann (Ausbildungsreport: 34,4 %). Auch das ist ein Gesetzesverstoß durch die Betriebe.

Auch bei den Perspektiven sieht es im Handwerk düster aus: 61,9 % der Befragten wusste nicht, ob sie nach der Ausbildung von ihrem Betrieb übernommen werden. Im Ausbildungsreport waren es mit 56 % deutlich weniger, auch wenn die Zahl hier ebenfalls viel zu hoch ist.

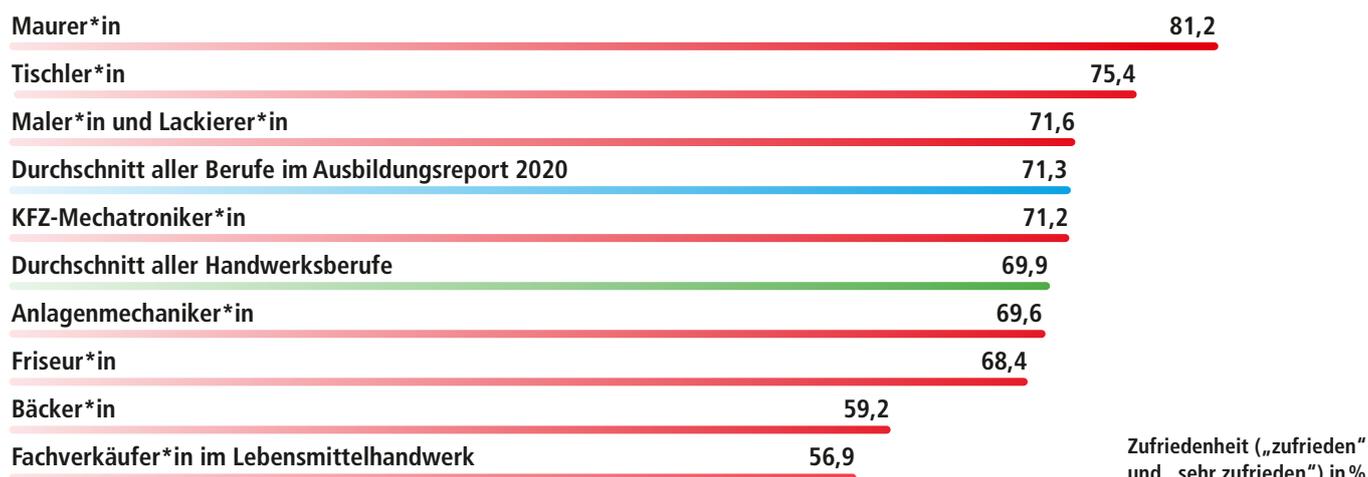
Schwerpunkt: Mobilität und Wohnen

Gerade in der dualen Ausbildung sind junge Menschen darauf angewiesen, die Lernorte Berufsschule, Hochschule und Betrieb gut und kostengünstig zu erreichen. Doch mit öffentlichen Verkehrsmitteln können ein Drittel (33,3 %) der befragten Auszubildenden im Handwerk nur schlecht ihren Betrieb und 16,1 Prozent kaum die Berufsschule erreichen. „Der Personennahverkehr muss gerade in ländlichen Regionen massiv ausgebaut werden. Zudem brauchen wir ein kostengünstiges Azubi-Ticket in allen Bundesländern“, fordert Conte. Denn dies macht nicht nur die duale Ausbildung insgesamt attraktiver, sondern fördert auch die Mobilität der Auszubildenden.

Fast 70 Prozent (67,1 %) der Befragten im Handwerk sagen, dass sie „weniger gut“ oder „gar nicht“ selbstständig von ihrer Vergütung leben können. Mehr als jede*r Zweite (51,4 %) ist von finanzieller Hilfe abhängig. Kein Wunder, dass die meisten Auszubildenden noch zu Hause wohnen (74 %). Dabei möchte die große Mehrheit (62,6 %) der Befragten gern in einer eigenen Wohnung leben, kann sich dies aber wegen der hohen Mieten und der oft zu geringen Auszubildendenvergütung nicht leisten. „Wir fordern bezahlbare und attraktive Wohnheime, die flächendeckend als öffentlich geförderte Azubi-Apartments eingerichtet werden“, sagt Manuela Conte.

Mit Blick auf die aktuell schwierige Lage sagte Conte: „Um einer Fachkräftekrise im Handwerk vorzubeugen, brauchen Auszubildende gerade jetzt Garantien und Sicherheit. Sie brauchen eine Garantie auf einen Ausbildungsplatz, sie brauchen eine Garantie auf gute Ausbildungsqualität und sie brauchen eine Garantie auf einen sicheren Übergang in den Beruf.“

Downloade oder bestelle den Ausbildungsreport auf www.jugend.dgb.de/ausbildung



„Für andere... und für mich!“

Wie sieht die ehrenamtliche Arbeit der Arbeitnehmer-Vizepräsident*innen aus? Welche persönlichen Gestaltungsspielräume bietet das Amt? Mit welchen Herausforderungen hat man zu kämpfen... allen voran der Corona-Krise? Wir haben mit Kathrin Zellner, Peter Kudielka und Joachim Noll gesprochen, die im Dezember 2019 gewählt wurden.



Kathrin Zellner ist Arbeitnehmersvizepräsidentin der HWK Niederbayern-Oberpfalz.

Kathrin Zellner

„Junge Menschen für das Handwerk begeistern!“

Was hast du dir für deine Amtszeit vorgenommen?

Kathrin Zellner: „Für die neue Amtszeit habe ich mir vorgenommen, die jungen Leute weiter fürs Handwerk zu begeistern. Meiner Meinung nach kann man das gar nicht früh genug beginnen. So habe ich den Kindergarten, in den meine Kinder gehen, dazu ermutigt, an dem Wettbewerb „Kleine Hände, große Zukunft“ teilzunehmen. Das machen wir nun schon das dritte Jahr in Folge und versuchen immer, einen Handwerksbetrieb zu besuchen. Einen Tag lang gehe ich selber in den Kindergarten und bringe den Kindern den Friseur-Beruf näher. Da dürfen die Kleinen dann künstliche Nägel lackieren und an Übungsköpfen Hochsteckfrisuren gestalten. An einem anderen Tag besucht uns meistens die Berufsschule Waldkirchen mit der Fachrichtung Schreiner. Und die Lehrlinge bringen den Kindern den Werkstoff Holz näher. Das macht immer sehr viel Spaß. Ich finde, die Kleinen kann man dafür noch so richtig begeistern!“

Welche Unterstützung wünschst du dir?

Kathrin Zellner: „In meiner neuen Amtsperiode will ich noch mehr Kindergärten gewinnen und die Kinder für das Handwerk begeistern. Auch die Arbeit in der Berufsbildung hat mir immer schon sehr viel Spaß gemacht. Auch hier will ich noch mehr erreichen. Letztlich ist auch die Berufung von Gesellenausschüssen ein wichtiger Baustein und darf nicht vernachlässigt werden. Zu alledem bin ich für jede Hilfe dankbar.“

Wie hat sich Corona auf deine Arbeit ausgewirkt?

Kathrin Zellner: „Corona hat uns beim Friseur hart getroffen, da wir ja unsere Betriebe schließen mussten. In dieser Zeit habe ich sehr eng mit meiner Handwerkskammer Niederbayern Oberpfalz zusammengearbeitet, um die Friseure auf die Wiedereröffnung vorzubereiten. Ich bin auch ehrenamtlich bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege aktiv. Also habe ich mitgewirkt, die SARS-CoV2-Arbeitsschutzstandards für Friseursalons und die Kundeninformation mit den Verhaltensregeln beim Friseurbesuch zu erarbeiten und mit meiner praktischen Erfahrung zu befüllen.“

Foto: Haselsteiner / Tittling



Joachim Noll ist Vizepräsident des Deutschen Handwerkskammertags (DHKT).

Peter Kudielka

„Leben und Arbeit aktiv mitgestalten!“

Was hast du dir für deine Amtszeit vorgenommen?

Peter Kudielka: „Zunächst war ich schon etwas überrascht, als man mich fragte, ob ich mir dieses Amt zutraue. Mir war sofort klar, dass dies nur geht, wenn auch meine Familie mitspielt... ihr Einverständnis und ihre Unterstützung waren mir sehr wichtig. Und natürlich ist es auch von Bedeutung, dass deine Kolleginnen und Kollegen dir das zutrauen und hinter dir stehen.“

Für meine Amtszeit habe ich mir vorgenommen, junge Kolleginnen und Kollegen davon zu überzeugen, wie spannend das Ehrenamt in der Handwerkskammer sein kann. Und dass es nur an ihnen liegt, wie die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Zukunft sein werden. Es ist doch viel besser, selber zu entscheiden, anstatt fremdbestimmt zu werden. Ich hoffe, ich kann das überzeugend rüberbringen!“

Welche Unterstützung wünschst du dir?

Peter Kudielka: „Durch meine lange ehrenamtliche Tätigkeit für die IG BAU und in der Handwerkskammer habe ich mir ein gutes Netzwerk aufgebaut. An dieser Stelle möchte ich all jenen, die mich so gut unterstützen, meinen dicken Dank aussprechen!“

Wie hat sich Corona auf deine Arbeit ausgewirkt?

Peter Kudielka: „Gerade die Corona-Krise hat mir gezeigt, wohin uns der Egoismus führt... und wie wichtig Solidarität ist. Es gab unheimlich viel zu besprechen, zu regeln und neu zu denken. Es wäre schön, wenn wir diese Erfahrungen nutzen und damit positive Veränderungen bewirken können.“

Joachim Noll

„Für Tarif, Nachwuchs und Fachkräfte im Handwerk!“

Was hast du dir für deine Amtszeit vorgenommen?

Joachim Noll: „Meine persönlichen Schwerpunkte sind die Tariftreue und die Nachwuchsgewinnung sowie die Fachkräftesicherung im Handwerk. Als neuer DHKT-Arbeitnehmer-Vizepräsident ist meine Arbeit vergleichbar der in den Handwerkskammern. Allerdings agiere ich jetzt auf Bundesebene, was die Sache anspruchsvoll, aber auch sehr interessant macht.“

Welche Unterstützung wünschst du dir?

Joachim Noll: „Zum Glück hat mein Vorgänger Klaus Feuler sehr gute Arbeit gemacht. Daran schließe ich gerne an... und hatte auch keine Schwierigkeiten, in die neue Aufgabe einzusteigen. Auch meine Netzwerke funktionieren hervorragend. Herzlichen Dank dafür!“

Wie hat sich Corona auf deine Arbeit ausgewirkt?

Joachim Noll: „Die Auswirkungen der Krise auf das Handwerk sind ja sehr unterschiedlich. Friseur*innen konnten in den letzten Monaten gar nicht arbeiten, die Arbeit im Baugewerbe ging nahezu nahtlos weiter. In der Zeit des Lockdowns mussten wir lernen, viele Dinge ‚auf dem kleinen Dienstweg‘ zu erledigen. Ausschließlich über Videokonferenzen haben wir gemeinsam mit den Gewerkschaften einen Schutzschirm für Arbeitnehmer*innen erarbeitet. Ohne Corona hätte das zahlreiche Treffen und viel mehr Zeit in Anspruch genommen. Das war letztlich eine positive Erfahrung. Für die kommende Zeit wünsche ich mir aber wieder mehr Normalität... und natürlich Gesundheit für alle!“



Peter Kudielka ist Arbeitnehmergepräsident der HWK Stuttgart.

Wahl der Arbeitnehmer-Vizepräsident*innen

Herzlichen Glückwunsch den Gewählten!

Die Selbstverwaltung im Handwerk lebt vom Engagement aller ehrenamtlich aktiven Frauen und Männer. Wir danken Andreas Hoffmann für die gute und langjährige Zusammenarbeit – er zieht sich aus dem Amt zurück. Seinem Nachfolger Armin Nützel wünschen wir alles Gute und viel Erfolg! Hartmut Kahmann gratulieren wir herzlich zur Wiederwahl!



Hartmut Karmann
HWK Hildesheim
wiedergewählt am 7. Juli 2020



Armin Nützel
HWK Mittelfranken
neu gewählt am 27. Juli 2020

Danke für das Engagement und weiter alles Gute!



Andreas Hoffmann
HWK Mittelfranken
ausgeschieden

In eigener Sache

Das Team Handwerk ist wieder komplett!

Silvia Grigun ist seit dem 1. Mai 2020 neue Leiterin des Bundeshandwerkssekretariats des DGB. Wir gratulieren! Sie folgt auf Anna Dollinger, die den DGB zuvor verlassen hatte und der wir herzlich für die gute Zusammenarbeit danken!

Janosch Tillmann verstärkt seit 1. August 2020 das Handwerkssekretariat. Er war zuvor als Gewerkschaftssekretär bei der IG BAU tätig und hat dort die Branchen der Bauwirtschaft betreut; Bauhauptgewerbe, Maler und Lackierer, Dachdecker, Gerüstbauer, Glaser und Galabauer. Janosch Tillmann ist gelernter Zimmerer. Mit 32 Jahren hat er einen scharfen Blick für die Sorgen und Interessen der jungen Arbeitnehmer*innen. Viel Erfolg!



Nachruf

Immer für die Beschäftigten!

Der Ehrenvizepräsident der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, Jens Dudziak, ist im Alter von 72 Jahren gestorben. Mit ihm verliert das Handwerk eine echte Persönlichkeit. In Celle geboren, gehörte Jens Dudziak von 1985 bis 2009 dem Berufsbildungs- und von 1999 bis 2009 auch dem Bildungspolitischen Ausschuss an. Fast zwanzig Jahre lang hat sich Jens Dudziak als Mitglied der Vollversammlung, davon neun Jahre als Vorstand und Vizepräsident der Arbeitnehmerseite, für die Belange der Gesellen wie auch des Gesamthandwerks eingesetzt. Mit hoher Fachkompetenz, Teamgeist und sympathischem Auftreten wurde Jens Dudziak als leidenschaftlicher Arbeitnehmervertreter geschätzt, der immer auch den Respekt der Arbeitgeberseite hatte. Für seine verdienstvolle Tätigkeit als Arbeitnehmer-Vizepräsident wurde Jens Dudziak im November 2013 mit der Goldenen Ehrennadel ausgezeichnet und im April 2017 zum Ehrenvizepräsidenten der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade ernannt.



Perspektive Selbstverwaltung

Es geht weiter – PerSe wird PerSe PLUS

Das Projekt PerSe hat in den letzten drei Jahren erfolgreich Ehrenamtliche für ihr Amt in den Handwerkskammern weitergebildet und zur Vernetzung sowie Gewinnung von neuen Ehrenamtlichen beigetragen. In über 150 Veranstaltungen wurden etwa 2.300 Teilnehmende aus 30 Handwerkskammern geschult. Neben Grundlagenschulungen und Schulungen zum Thema Digitalisierung waren vor allem Kommunikationsseminare sehr gefragt.

Auf vielfachen Wunsch wurde im letzten Herbst ein Folgeprojekt beantragt. Seit März 2020 gibt es nun PerSe PLUS. Mit dem Folgeprojekt werden die Grundlagen- und auch Kommunikationsschulungen weitergeführt.

PLUS heißt: Noch mehr Vernetzung, noch mehr Kompetenz

Was PerSe PLUS von seinem Vorgängerprojekt unterscheidet, ist, dass das Thema Vernetzung und Kooperation von Kammern noch stärker im Fokus stehen wird. Auch soll die Nachhaltigkeit des Projektes gesichert werden, in dem die Arbeitnehmervertreter*innen darin gestärkt werden, in ihren Kammern das Thema Weiterbildung des Ehrenamts auf die Tagesordnung zu setzen. Ziel dabei ist, dass die Kammern die Schulung der Ehrenamtlichen zu ihrer eigenen Aufgabe machen.

Corona machte einen nahtlosen Übergang vom alten zum neuen Projekt unmöglich. In der Zeit des Lockdowns konnten keine Präsenzveranstaltungen durchgeführt werden. PerSe PLUS hat diese Zeit genutzt, um die technischen Voraussetzungen für digitale Angebote zu schaffen und entsprechende Konzepte zu erarbeiten.



PLUS heißt: Trotz Corona geht es immer weiter

Im Juni konnten dann die ersten Veranstaltungen wieder stattfinden. So wurden in Hildesheim die neugewählten Arbeitnehmervertreter*innen geschult. Vom 25.-27. Juni 2020 trafen sich in Fulda elf Arbeitnehmer-Vizepräsident*innen, um sich zu ihrer Arbeit in der Vollversammlung der Handwerkskammern weiterzubilden.

Neue Vizepräsident*innen konnten lernen, was ihre Rolle und Aufgabe in der Handwerkskammer ist und auf welchen rechtlichen Grundlagen dies basiert. Erfahrene Vizes konnten ihre Kenntnisse auffrischen. Drei Tage wurde intensiv miteinander gearbeitet. In der Schlussrunde am Samstag herrschte Einigkeit, dass die Teilnehmenden erschöpft aber mit vielen neuen Erkenntnissen wieder nach Hause fahren. Für alle war der Austausch untereinander und die gemeinsame Erkenntnis wertvoll, dass es Themen gibt, die in jeder Kammer auftauchen.

Impressum

Handwerksinfo 01/20, 36. Jahrgang/Ausgabe Nr. 1, Oktober 2020

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Handwerkspolitik, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Telefon: 030 - 2 40 60-244

Telefax: 030 - 2 40 60-677, E-Mail: handwerk@dgb.de, Internet: www.handwerk.dgb.de

Verantwortlich: Stefan Körzell, **Redaktion:** Silvia Grigun

Redaktionelle Bearbeitung, Konzept und Gestaltung: Crck, Studio für strategische und visuelle Kommunikation Berlin, www.crck.de

Druck und Vertrieb: MEDIALIS Offsetdruck GmbH im Druckhaus Sportflieger, www.druckhaus-sportflieger.de

Bei Adress- und Abonnementänderungen bitte E-Mail an handwerk@dgb.de oder telefonisch unter 030 - 2 40 60-768,

Copyright der Fotos: Seite 1: iStock Photo, Seite 2: DGB, Seite 4: iStock Photo, Seite 6: iStock Photo, Seite 12: Haselsteiner, Seite 13: Fotostudio Reuter, HWK Stuttgart, Seite 14: HWK Hildesheim, HWK Mittelfranken, HWK Mittelfranken, privat, privat, HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade.

**Die Corona-Krise
beweist:
Die Beschäftigten
machen unser
Handwerk stark.**

**Handwerk.
Jetzt.**