

33. Jahrgang / Ausgabe Nr. 1, März 2018

Handwerksinfo 03/18

DGB



Deine Stimme
ist dein stärkstes
Werkzeug

Betriebsratswahlen 2018, Seite 4 und 5
IG Metall Handwerkskonferenz, Seite 6
Plattformökonomie und Sozialabgaben, Seite 7

Handwerk.
Jetzt.



Equal Pay Day

Frauen verdienen 21 Prozent zu wenig

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern – der so genannte Gender-Pay-Gap – beträgt in Deutschland leider noch immer 21 Prozent. Auch daran erinnerte der diesjährige Equal Pay Day am 18. März 2018. Im Jahr 2016, so die gerade vorgelegten Daten des Statistischen Bundesamtes, verdienten Frauen durchschnittlich nur 16,59 Euro brutto pro Stunde, Männer hingegen 21,00 Euro.

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Betriebsratswahlen 2018 haben begonnen. Bis zum 31. Mai 2018 wählen die Beschäftigten in zehntausenden Betrieben ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Betriebsrat. Auch im Handwerk ist das unsere große Chance, den gewerkschaftlichen Einfluss in den Betrieben zu verstärken – und unsere Forderungen gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen.

Auf den Seiten 4 und 5 geben wir Hintergründe zu den Wahlen – und praktische Hinweise, was ihr ganz konkret in eurem Betrieb tun könnt, um Mitbestimmung und Demokratie zu stärken. Kämpft gemeinsam mit eurer Gewerkschaft für gute Arbeit und faire Löhne. Verbessert die Gerechtigkeit gegenüber Auszubildenden, Frauen und älteren Arbeitnehmer/innen. Schafft Solidarität mit befristeten Beschäftigten und Migrant/innen in eurem Betrieb.

Thema Wahlen: Auch unsere Spitzenpolitiker konnten sich rund fünf Monate nach der Wahl auf eine Regierung einigen. Wir haben uns die Koalitionsvereinbarung der „Großen Koalition“ genau angesehen – und geprüft welche Vor- und Nachteile sich für das Handwerk ergeben. Wir sehen gute Ansätze, doch noch immer gibt es viel zu tun... mehr auf Seite 3.

Wir alle müssen lernen, Verantwortung zu übernehmen... im Betrieb, in unserem Land, in Europa. Deshalb setzen sich die Gewerkschaften für Solidarität und Gerechtigkeit ein. Leider versuchen Unternehmer immer wieder und immer dreister, sich um ihre soziale Verantwortung zu drücken. Wir sind der Meinung, auch Betreiber von digitalen Plattformen sollen Sozialabgaben zahlen... mehr zum Thema auf Seite 7.

Ich wünsche eine spannende Lektüre!

Stefan Körzell

Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

Nach wie vor belegt Deutschland damit eine traurige Spitzenposition im europäischen Vergleich. Nur in Estland und Tschechien ist der Einkommensunterschied größer als in Deutschland. Doch damit nicht genug: Frauen ziehen auch sonst häufig den Kürzeren: Sie arbeiten häufiger in Minijobs oder Teilzeit, steigen seltener in Führungspositionen auf und bekommen dadurch weniger Rente als Männer. Sie sind häufiger von Erwerbsunterbrechungen durch Eltern- oder Pflegezeit betroffen als Männer. „Typische Frauenberufe“ werden meist schlechter bezahlt. Alleinerziehende sind überwiegend Frauen.

Kein Recht auf Gehaltsangleichung

Um der Ungleichheit bei der Entlohnung etwas entgegenzusetzen, führte Deutschland das Entgelttransparenzgesetz ein. Es soll vor allem Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen. Daher haben seit Januar 2018 Beschäftigte ein Recht zu erfahren, was Kolleginnen und Kollegen mit vergleichbaren Aufgaben verdienen. Doch die Hürden dafür sind hoch – und nicht alle profitieren vom neuen Gesetz.

So gilt die neue Regelung nur für Beschäftigte in einem Betrieb mit mehr als 200 Beschäftigten und wenn es mindestens sechs Kolleginnen oder Kollegen des jeweils anderen Geschlechts gibt, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben. Doch selbst wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, gibt es weitere Hürden. Denn das Entgelttransparenzgesetz sichert nur einen Auskunftsanspruch zu, aber kein Recht auf eine Anpassung des Gehalts.

Gender-Pay-Gap zu schließen ist möglich

Der DGB fordert daher, das Entgelttransparenzgesetz zu einem echten Lohngerechtigkeitsgesetz weiterzuentwickeln. Es braucht nicht nur ein individuelles Auskunftsrecht, sondern eine Verpflichtung für Betriebe und Verwaltungen, ihre Gehaltsstrukturen offenzulegen und mit verbindlichen Verfahren auf Diskriminierung zu überprüfen. Wo sich Probleme zeigen, müssen diese abgestellt werden. Eine Durchsetzung dieser Regeln muss zur Not auch sanktionsbewehrt sein.

Grundlage für den Auskunftsanspruch und mögliche Prüfverfahren ist die Vergleichbarkeit von Beschäftigungsverhältnissen. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat ein Instrument entwickelt, das solche Vergleiche ermöglicht und Diskriminierungen enthüllt, die auf der Unterbewertung von Frauentätigkeiten beruhen. Es ist also nicht nur nötig, sondern auch möglich, den Gender-Pay-Gap zu schließen – am besten schon bis zum nächsten Equal-Pay-Day!

Was ist für das Handwerk drin?



Im Koalitionsvertrag der frisch gebackenen Großen Koalition wird das Handwerk als „tragende Säule des Mittelstands“ erwähnt. Doch welche Vor- und Nachteile ergeben sich tatsächlich für uns? Wir haben das Schriftstück unter die Lupe genommen, finden überraschend gute Ansätze – aber auch ein paar grobe Patzer.

Vorteile:

- Insbesondere mit Blick auf die aktuelle Entwicklung bei der Dienstleistungskarte, wird das Herkunftslandprinzip auf europäischer Ebene abgelehnt. So bleiben unsere hohen Qualitäts- und Sozialstandards geschützt.
- Das Bekenntnis zum Erhalt des Meisterbriefs bewerten wir positiv – ebenso die geplante Prüfung, wie der Meisterbrief für einzelne Berufsbilder EU-konform eingeführt werden kann.
- Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister-BAföG) soll verbessert werden. Eine Gebührenfreiheit, beispielsweise für angehende Meisterinnen und Meister, wird in Aussicht gestellt.
- Eine Mindestausbildungsvergütung soll im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankert werden. Höhe und Anpassungsmechanismus wurden nicht festgeschrieben. Durch Tarifflicht und die Weigerung neue Tarifverträge abzuschließen, kommt es leider teilweise zu skandalös niedrigen Ausbildungsvergütungen. Der DGB empfiehlt: Vorrang hat die branchenübliche tarifliche Ausbildungsvergütung, ansonsten sollen 80 Prozent der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung des jeweiligen Ausbildungsjahres angesetzt werden.
- Die Allianz für Aus- und Weiterbildung soll fortgesetzt werden. Es soll weiter daran gearbeitet werden, allen jungen Menschen eine hochwertige Ausbildung zu garantieren.

Nachteile:

- Innungen müssen ihrer gesetzlich vorgesehenen Aufgabe als Tarifpartner und Körperschaft des öffentlichen Rechts wieder vermehrt nachkommen. Leider war dafür kein Platz im Koalitionsvertrag. Wir befürchten eine Ausweitung der Tarifflicht, sinkende Attraktivität des Handwerks als Arbeitgeber und folglich eine Abwanderung von Fachkräften.
- Die dringend notwendige Erneuerung in den Handwerksstrukturen wird nicht vorangetrieben. Auch sämtliche Aspekte zur Stärkung der Selbstverwaltung im Handwerk fehlen im Koalitionsvertrag.
- Die öffentliche Vergabe soll mittelstandsfreundlich ausgestaltet werden. Mit Blick auf die Tarifbindung sehen wir das kritisch, da nicht mehr auf die Einhaltung von Vergaberichtlinien hingewiesen wird die beispielsweise nur tarifgebundene Unternehmen zulassen. Die Tarifbindung im Handwerk hat in den vergangenen Jahren ohnehin enorm abgenommen.
- Die Fortführung des Kompetenzzentrums „Digitales Handwerk“ bewerten wir positiv – allerdings ist es bislang nicht sozialpartnerschaftlich aufgestellt.
- Grundsätzlich begrüßen wir Mobilitätshilfen für Auszubildende. Allerdings lässt der Koalitionsvertrag offen, welche Hilfen konkret gemeint sind.

Betriebsräte kämpfen für gute Arbeit

Vom 1. März bis zum 31. Mai 2018 finden in ganz Deutschland turnusmäßig Betriebsratswahlen statt. In zehntausenden Betrieben wählen die Beschäftigten ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Betriebsrat. Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber – und sorgt für Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb.

DGB und Gewerkschaften werben für eine hohe Wahlbeteiligung und mehr Betriebsräte. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann betont: „Betriebsräte sichern gute und faire Arbeitsbedingungen und schützen die Beschäftigten. Das wollen wir mit unserer Kampagne deutlich machen.“ Betriebsräte seien zudem ein entscheidender Standortvorteil – für die Unternehmen und die gesamte Volkswirtschaft.

Betriebsräte im digitalen Zeitalter

Studien belegen die positiven Effekte der betrieblichen Mitbestimmung: Firmen mit Betriebsräten sind innovativer und fördern die Weiterbildung der Beschäftigten. Das ist angesichts der Digitalisierung in der Arbeitswelt dringend geboten. „Die Belegschaften müssen Schritt halten mit dem rasanten digitalen Wandel, der in vielen Unternehmen stattfindet. Darum brauchen wir mehr Betriebsräte in allen Branchen“, fordert Hoffmann.

Christiane Benner, die Zweite Vorsitzende der IG Metall, betont: „Betriebsräte gestalten längst mit. In vielen Unternehmen gibt es bereits innovative Betriebsvereinbarungen etwa für E-Learning, der Arbeit in der Cloud oder agiles Arbeiten – also einer schnellen, teamübergreifenden und kundenorientierten Arbeitsweise.“

Betriebsräte für Tarifbindung

Ralf Kutzner, im geschäftsführenden Vorstand der IG Metall zuständig für den Bereich, kündigt an: „Die IG Metall wird bei den kommenden Betriebsratswahlen in kleinen und mittleren Unternehmen sowie im Handwerk ordentlich Druck machen.“ Gerade im Mittelstand sei eine positive Mitbestimmungskultur dringend notwendig. „Nur mit starken Betriebsräten und gut organisierten Belegschaften können wir eine höhere Tarifbindung durchsetzen und halten.“ Diese wiederum sorgt dafür, dass KMU und Handwerk für den Fachkräftenachwuchs attraktiver werden.

Lebendige Interessenvertretung schaffen

Der demografische Wandel macht auch vor den Betriebsräten nicht halt. Zahlen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts zeigen, dass fast 60 Prozent der aktuell amtierenden Betriebsräte älter als 50 Jahre sind. Gerade einmal 12,3 Prozent sind unter 40 Jahren. In vielen Betrieben zeichnet sich spätestens bei der Wahl im Jahr 2022 ein Generationenwechsel ab.

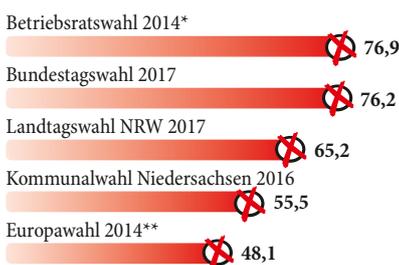
Um dem Nachwuchs genügend Zeit zu bieten, in die Aufgabe hineinzuwachsen, sollte die kommende Wahl genutzt werden, um potenzielle Nachfolger/innen aufzubauen, rät Kerstin Jerchel, Leiterin des Bereichs Mitbestimmung beim ver.di-Bundesvorstand. „Gerade jüngere Beschäftigte sollten gezielt angesprochen werden, um sich für ihre Interessen aktiv einzusetzen. Sie können von der Erfahrung älterer Mitglieder im Betriebsrat, die in den kommenden vier Jahren in den Ruhestand gehen, profitieren.“

Potenzial, um Nachwuchs zu gewinnen, gibt es. Auswertungen des WSI zeigen, dass vor allem Frauen, befristet Beschäftigte und Migrant/innen in den Betriebsräten unterrepräsentiert sind. In diesen Gruppen gilt es, gezielt Beschäftigte anzusprechen und ihr Engagement zu fördern.

ERFOLGSMODELL

Säule der Demokratie

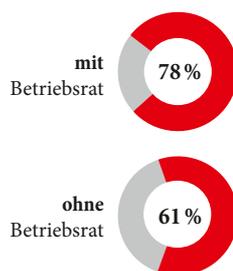
Wahlbeteiligung bei unterschiedlichen Wahlen (in Prozent)



*aus den Organisationsbereichen von IG Metall, ver.di, NGG, IG BCE; ** Wahlbeteiligung in Deutschland
Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, Bundeswahlleiter, Landeswahlleiter NRW und NDS 2017

Vorteil Betriebsrat

Anteil von Betrieben, die ein Produkt* weiterentwickelt haben (in Prozent)



* von 2008 bis 2010

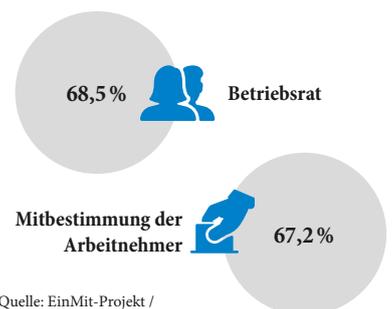
Quelle: Goerke, Jeworrek / Hans-Böckler-Stiftung 2016

Anteil von Beschäftigten, die ihren Urlaubsanspruch voll ausschöpfen (in Prozent)



Gutes Image

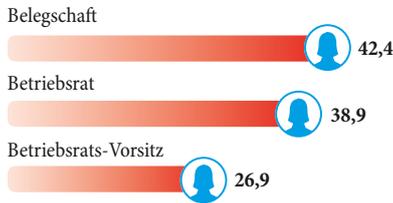
Anteil von Menschen, die positive Assoziationen zu folgenden Begriffen haben (in Prozent)



Quelle: EinMit-Projekt / WSI-Mitteilungen 3/2016

Frauenanteil: Luft nach oben

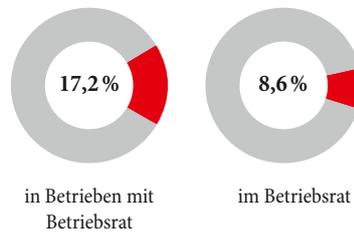
Frauenanteil an der Belegschaft, im Betriebsrat und am Betriebsrats-Vorsitz (in Prozent)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

MigrantInnen unterrepräsentiert

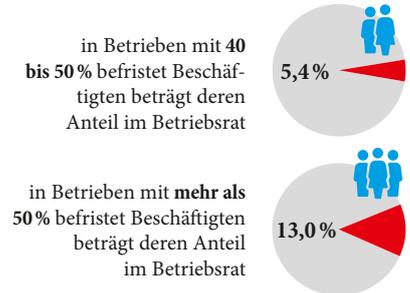
Anteil von MigrantInnen (in Prozent)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Befristete außen vor

Anteil von befristet Beschäftigten in Belegschaft und Betriebsrat



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Betriebsratswahl 2018

Deine Stimme ist dein stärkstes Werkzeug

Auch im Handwerk sind Betriebe mit Betriebsrat produktiver und gerechter, zahlen höhere Löhne, bieten sichere Arbeitsplätze, regeln die betriebliche Altersvorsorge – und ermöglichen den Beschäftigten, Arbeit und Leben besser unter einen Hut zu bringen. Engagiere dich auch in deinem Betrieb für einen starken Betriebsrat. Deine Gewerkschaft unterstützt mit Rat und Tat!

Betriebsräte machen sich für die Belegschaft stark – und entscheiden mit im Betrieb. Ab fünf Beschäftigten im Betrieb wird eine Interessenvertretung gewählt. Dies schreibt das Betriebsverfassungsgesetz vor. Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre bundesweit statt – das nächste Mal genau jetzt... bis Ende Mai 2018.

Betriebsrat: Jetzt wählen und mitbestimmen

Mit deiner Stimme hast du direkten Einfluss auf deine Arbeitsbedingungen. Betriebsräte kommen aus der Belegschaft, sind deshalb nahe an den Bedürfnissen der Beschäftigten und vermitteln diese an die Geschäftsführung.

Betriebsräte helfen bei individuellen Problemen und sorgen für gute Arbeit und faire Bezahlung. Sie entscheiden mit bei Arbeitszeit, Schichtplan und Überstunden, Eingruppierung, Leistungsentgelt und Akkord, Einstellung und Kündigung, Aus- und Weiterbildung, Unfallverhütung, Gesundheits- und Umweltschutz, Arbeitsabläufen und Gestaltung der Arbeitsplätze. Dies alles regelt das Betriebsverfassungsgesetz.

Betriebsräte tragen zu mehr Demokratie in Betrieben bei. Alle volljährigen Beschäftigten können an der Wahl teilnehmen, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit. Ferner sind auch Leiharbeitskräfte wahlberechtigt, wenn sie mindestens drei Monate im Einsatzbetrieb arbeiten.

Gemeinsam noch stärker

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen Betriebsräte fit für ihre Aufgaben:

- Wir qualifizieren Betriebsräte in Rechts-, Sozial- sowie Wirtschaftsfragen und unterstützen sie bei ihren täglichen Aufgaben.
- Im Konfliktfall können sich Betriebsräte auf ihre Gewerkschaft verlassen: Sie erhalten Unterstützung oder Rechtsschutz beispielsweise bei der Durchsetzung von Regelungen und Tarifverträgen in ihrem Betrieb.
- Betriebsräte erhalten über ihre Gewerkschaft wichtige Hintergrundinformationen und Handlungshilfen für ihre Arbeit. Auch der Austausch zwischen Betriebsräten wird aktiv gefördert.
- Betriebsräte beteiligen die Belegschaften bei wichtigen Themen und kommunizieren in die betriebliche Öffentlichkeit.

Du hast es in der Hand

Gehe wählen – und überzeuge auch deine Kolleg/innen davon, wie sinnvoll und wichtig ein starker Betriebsrat ist. Der Betriebsrat ist die Beschäftigtenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber. Deshalb sollten im Betriebsrat Frauen und Männer, Ältere und Jüngere, Beschäftigte aus Produktion und Verwaltung sowie Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Migrationshintergrund vertreten sein.



akut-Broschüre Betriebsratswahlen

Zur Vorbereitung auf die Betriebsratswahl empfehlen wir die brandneue akut-Broschüre zum Thema. Erfahre, warum ein Betriebsrat wichtig für Handwerker/innen ist – und wie die Wahl zum Erfolg wird.

Und bestelle doch gleich ein paar Exemplare für deine Kolleg/innen mit!

Jetzt alle Broschüren und Materialien online bestellen:
www.dgb-bestellservice.de

Das Handwerk von morgen gestalten wir



Ralf Kutzner, Hans Peter Wollseifer, Thorsten Schäfer-Gümbel und Timm Steinborn im Gespräch (v.r.n.l.)

Handwerksbetriebe müssen umdenken, um für die kommende Generation der jungen Arbeitnehmer/innen attraktiv zu werden. Gute Arbeitsbedingungen und betriebliche Mitbestimmung sind der Weg zum Handwerk der Zukunft. Die 22. Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall fand am 16./17. März 2018 in Frankfurt am Main statt.

Damit sich die nächste Generation junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Handwerk gut aufgehoben fühlt, müssen viele Betriebe umdenken. „Junge Menschen im Handwerk sind engagiert, qualifiziert und innovativ, sie wollen gute Arbeitsbedingungen und mitbestimmt arbeiten“, sagte Ralf Kutzner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, auf der Bundeshandwerkskonferenz der Gewerkschaft Frankfurt. Die Konferenz stand unter dem Motto: „Das Handwerk von morgen gestalten wir“.

Fachkräfte stellen höhere Ansprüche
Viele Handwerksbetriebe können Fachkräfte nicht halten. Rund ein Drittel der Gesellen und Gesellinnen in den Metall- und Elektrohänden wandert in die Industrie ab, rund 30 Prozent gehen in andere Branchen. „Mit guten Arbeitsbedingungen, Tariflöhnen und mehr Mitbestimmung werden Handwerksbetriebe für junge Menschen interessant“, sagte Kutzner. Die anstehenden Betriebsratswahlen seien eine gute Gelegenheit, sich als attraktiver Arbeitgeber mit Betriebsrat zu präsentieren und mit Tarifbindung und guten Arbeitsbedingungen bei jungen Fachkräften zu punkten.

Die schwach ausgeprägte Tarifbindung – nur 30 Prozent der Beschäftigten fallen darunter – ist einer der Gründe für das geringere Entgeltniveau im Handwerk. Ein Vollzeitbeschäftigter verdient im Schnitt 3.217 Euro und damit 1.000 Euro weniger als im Durchschnitt

der anderen Branchen. Zu diesem Ergebnis kommt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung der Ökonominen Katarzyna Haverkamp und Kaja Fredriksen von der Universität Göttingen. Neben der geringen Tarifbindung sind nach Ansicht der beiden Wissenschaftlerinnen auch das niedrigere Qualifikationsniveau und die kleinbetrieblichen Strukturen im Handwerk für diese Entgeltlücke mit verantwortlich.

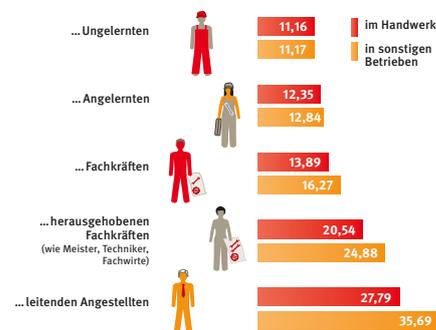
Politik muss Qualitätsstandards verteidigen

Mit starken Innungen und Innungsveränden, die auch wieder Tarifverträge schließen, lasse sich das Lohnniveau anheben, sagt Kutzner. In den vergangenen Jahren haben sich viele Innungen und Verbände für Tarifverträge für nicht mehr zuständig erklärt. Die IG Metall fordert von der neuen Bundesregierung, die Handwerksordnung zu ändern, um die Sozialpartnerschaft zwischen Gewerkschaften und Innungen wieder zu stärken. „Der Ball liegt jetzt im Feld der Politik. Es ist ihre Aufgabe, Gestaltungswillen zu zeigen“, sagte Kutzner.

Die Politik ist nach Ansicht der IG Metall auch bei der EU-Dienstleistungskarte gefordert. „Die EU-Dienstleistungskarte birgt die Gefahr, dass Meisterbrief und Qualitätsstandards auf der Strecke bleiben“, kritisiert Kutzner. „Tariflöhne und Sozialstandards würden unterlaufen, Scheinselbständigkeit würde sprunghaft zunehmen“. Mit dieser Karte sollen nach dem Willen der EU-Kommission Hand-

Qualifizierte Handwerker benachteiligt

Durchschnittliche Bruttostundenentgelte 2014 (in Euro) von ...



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2018

werksleistungen leichter grenzüberschreitend erbracht werden können. Sie beruht auf dem Herkunftslandprinzip. Das heißt: Dienstleister unterliegen dann den Regelungen ihres Herkunftslandes, auch wenn sie in einem anderen EU-Mitgliedsstaat arbeiten. Die IG Metall fordert von der Bundesregierung, sich dafür einzusetzen, dass das Herkunftslandprinzip nicht angewendet wird.

Auf der Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall diskutierten Thorsten Schäfer-Gümbel, stellvertretender Bundesvorsitzender der SPD, Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks und Ralf Kutzner mit rund 140 Betriebsräten, Mitgliedern der handwerklichen Selbstverwaltung und Vertrauensleuten über die Perspektiven der Branche. Zudem ging es um die Frage, wie junge Menschen für das Handwerk und die IG Metall gewonnen werden können.

Plattformökonomie

Digitale Plattformen sollen Sozialabgaben leisten

Sie vermitteln online Autofahrten, Ferienwohnungen oder Handwerker – doch als Arbeitgeber sehen sich Unternehmen der so genannten Plattformökonomie wie Myhammer oder Helping nicht. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung sagt: Das schadet unseren Sozialsystemen. Sie fordert: Auch die Plattform-Betreiber sollen Sozialabgaben zahlen.

Bisher übernehmen die Plattformen kaum Verantwortung für die Menschen, von deren vermittelter Arbeit sie ihre Gewinne erzielen: Sie zahlen keine Sozialabgaben für die Click- und Crowdworker und überprüfen nur selten, ob Arbeitsstandards eingehalten werden. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), fordert jetzt: „Auch die Solo-Selbstständigen und Crowdworker sollten in die gesetzliche Unfallversicherung integriert werden.“

Denn zum einen entgeht laut Breuer allein der gesetzlichen Unfallversicherung rund eine Milliarde Euro pro Jahr an Beitragseinnahmen – weil die Plattformbetreiber sich mit ihrem Geschäftsmodell um den Status als Arbeitgeber herumdrücken. Zum anderen sind die Solo-Selbstständigen und Crowdworker bei Unfällen bisher nicht abgesichert.

DGB: Plattformen haben Arbeitgeberfunktion

„Plattformen haben in der Regel Arbeitgeberfunktion, da dürfen sie sich nicht einfach an ihren Verpflichtungen vorbeidrücken“, sagt auch DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Es sei deshalb „ermutigend, dass die gesetzliche Unfallversicherung so klar Position bezieht“. Buntenbach fordert: „Gerade Selbständige in prekärer Lage gehören in den Schutz der Sozialversicherung. Am Bau zum Beispiel müssen die Standards für Sicherheit und Gesundheit für alle gelten, und zwar verbindlich!“

Unfallversicherung nennt Frankreich als Vorbild

DGUV-Hauptgeschäftsführer Breuer plädiert dafür, in Deutschland ein ähnliches Modell zu schaffen, wie es in Frankreich seit Anfang 2018 gilt: Dort gibt es jetzt gesetzlich definiert „Arbeitnehmer, die eine elektronische Vermittlungsplattform nutzen“. Click- und Crowdworker gelten dort also in der Regel nicht als Solo-Selbstständige, sondern als Arbeitnehmer. Die Plattform-Betreiber müssen in Frankreich diese Arbeitnehmer melden und Sozialbeiträge für sie abführen.

Personalien

Wir sind dankbar für gute Zusammenarbeit



Melissa Frühling ist seit dem 15. Februar bei der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben Saarland als Projektreferentin für das Handwerksprojekt PerSe beschäftigt. Sie hat ihren Masterabschluss im Studiengang „interkulturelle Bildung, Migration und Mehrsprachigkeit“ gemacht und bei der IG Metall ein dreijähriges internationales Bildungsprojekt begleitet. Im Dezember 2017 kam sie nach zweieinhalbjähriger Tätigkeit aus Peru zurück. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit.



Stefan Albrecht von Arbeit und Leben Sachsen unterstützt seit dem 15. Februar das Projekt PerSe als Ansprechpartner für die Handwerkskammern Berlin, Potsdam, Frankfurt/Oder und Cottbus. Er ist seit 2005 bei Arbeit und Leben in arbeitsmarktpolitischen Projekten zu Qualifizierung und Integration tätig. Vorher konnte er als gelernter Elektroniker und Kfz-Mechatroniker Einblick in die Strukturen von Handwerksbetrieben gewinnen. Wir wünschen eine spannende Zeit mit PerSe!



Roman Hannover starb am 23. Dezember 2017 unerwartet im Alter von 63 Jahren. Die Arbeitnehmervertreter/innen von IG Metall und DGB trauern um den Ehrenvizepräsidenten und langjährigen Arbeitnehmervizepräsidenten der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade. Roman Hannover hat sich über eine lange Zeit, auch über die Kammerarbeit hinaus, für die Interessen der Auszubildenden und Arbeitnehmer/innen im Handwerk eingesetzt und kümmerte sich mit unermüdlichem Einsatz um die Belange, Sorgen und Nöte seiner Kollegen/innen und Mitmenschen. Wir vermissen seine Persönlichkeit und sein Engagement.

Berufliches Prüfungswesen

Wer sicher gehen will, lernt prüfen

Ehrenamtlich im beruflichen Prüfungswesen tätig zu sein, ist ein spannendes Handlungsfeld und ein tatkräftiger Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsqualität. In diesem Jahr gibt es noch zwei Qualifizierungs- und Austauschseminare. Melde dich jetzt an – und „prüf-mit!“.

Die Gewerkschaft ver.di (in Kooperation mit DGB und Kolping) und das IG Metall Ressort Handwerk/KMU laden zu den Seminaren ein, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Teilnehmen können alle Prüferinnen oder Prüfer, die in einem Gesellenprüfungsausschuss einer Innung oder Handwerkskammer aktiv sind oder sich zukünftig ehrenamtlich in einem Prüfungsausschuss engagieren wollen.

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

Schwerpunkte sind

- Rechtsgrundlagen im Prüfungswesen des Handwerks
- Prüfungsausschüsse der Handwerkskammern und Innungen
- Akteure im Prüfungswesen
- Rolle, Rechte und Pflichten der Prüfungsausschussmitglieder
- Prüfungsdurchführung (Vorbereitung, Gestaltung, Bewertung...)
- Strukturen des Berufsbildungssystems und Qualitätssicherung
- Prüfungsanforderungen, Prüfungsinstrumente
- Erfahrungsaustausch der Prüfenden

Impressum

Handwerksinfo 03/18,

33. Jahrgang/Ausgabe Nr. 1,
März 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:

PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH

Bei Adress- und Abonnementänderungen

bitte E-Mail an handwerk@dgb.de

oder telefonisch unter 030 / 2 40 60-104

Copyright der Fotos:

iStockPhoto, S. 1, 3; DGB, S. 2; Einblick, S. 4, 5;

Ralf Kutzner, S. 6; Julia Buschmann, S. 6;

Privat, S. 7; HWK B-L-S, S. 7

handwerk.dgb.de

Wann und wo?

28. bis 30. September 2018, Neuhof bei Fulda

Beginn: Freitag 15 Uhr, Ende: Sonntag 12.30 Uhr

Anmeldungen unter: www.pruef-mit.de/seminare

19. bis 20. Oktober 2018, Bildungszentrum der

Arbeitskammer des Saarlandes in Kirkel

Beginn: Freitag 14.30 Uhr, Ende: Samstag 14.00 Uhr

Anmeldungen unter: Monika.Lippert@igmetall.de



**Jetzt neu –
der Tarifticker:
Aktuelle Tarilmeldungen
der DGB-Gewerkschaften und
Anmeldung zum Tarif-Newsletter
unter dgb.de/-/rCb**

**Handwerk.
Jetzt.**