



Rente

Die Bundesregierung will die Rentenbeiträge senken. Der DGB kritisiert das scharf und fordert ein Renten-Sofortprogramm.

SEITE 3

IG Metall aktiv

Die IG Metall will sich im Handwerk für gute Arbeit und faire Teilhabe stark machen.

SEITE 4/5

„weiter bilden“

Ein Sozialpartnerprojekt soll Weiterbildung stärker in den Fokus rücken.

SEITE 6

Ausbildungsreport

Der Ausbildungsreport des DGB zeigt: Nicht alle Lehrberufe im Handwerk bieten gute Arbeitsbedingungen.

SEITE 7

Mindestlohn

Tarifchaos vorprogrammiert

Kaum mehr als einen „Mindestlohn light“ erwartet DGB-Vorstandsmitglied Claus Matecki als Konsequenz aus dem Beschluss des CDU-Parteitag zu Lohnuntergrenzen. Die Gewerkschaften loben zwar durch-

aus den ersten kleinen Schritt, den die CDU in Richtung Mindestlohn gegangen ist, sind aber skeptisch, ob und was er in der Praxis tatsächlich bewirkt.

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Mitglied im IG Metall-Vorstand, erklärt, warum ein gesetzlicher Mindestlohn kommen muss: „Viele Arbeitgeber im Handwerk verweigern sich den Tarifverträgen. Dies unterstreicht gerade auch aus Handwerksperspektive die Notwendigkeit eines gesetzlichen Mindestlohns, im ersten Schritt nicht unter 8,50 Euro. Dieser muss dann zügig gesteigert werden.“

Der DGB betont ferner, dass der Mindestlohn-Beschluss der CDU eine allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze für tariflose Branchen vorsehe. Der DGB kritisiert jedoch, dass eine Kommission aus Arbeitgebern und Gewerkschaften Differenzierungen von einer Lohnuntergrenze vornehmen darf. „Damit droht ein intransparentes Tarifwirrwarr, das man weder ‚einheitlich‘ nennen kann, noch eine Garantie für Existenz sichernde Lohnuntergrenzen ist“, so Matecki. Inakzeptabel sei es auch, dass Lohnuntergrenzen nur dort von den Tarifpartnern vereinbart werden sollen, wo es nicht bereits Tarifverträge gibt. „Mit anderen Worten: Viele Friseurinnen oder Floristen müssen auch weiterhin mit Löhnen von zum Teil unter fünf Euro darben“, kritisiert Matecki.

Er betont: „Wenn sogar die FDP mit dieser Lösung leben kann und der CDU-Wirtschaftsflügel bei diesem ‚Mindestlohnkompromiss‘ von einem ‚Sturm im Wasserglas‘ spricht, wird klar, dass die Niedriglohnbeschäftigten nicht viel zu erwarten haben.“ Dabei bräuchten diese klar und verbindlich geregelte einheitliche, gesetzliche Mindestlöhne von mindestens 8,50 Euro pro Stunde. Und

zwar unabhängig davon, ob sie in Mecklenburg-Vorpommern oder Bayern leben oder in welchem Beruf sie gerade arbeiten. „Es muss flächendeckend Schluss gemacht werden mit der staatlichen Subvention für Arbeitgeber, die auf Kosten der Beschäftigten und Sozialkassen Armutslöhne zahlen mit dem zynischen Hinweis: ‚Hauptsache Arbeit, geh‘ doch aufstocken‘“, so der Gewerkschafter.

Matecki nimmt die CDU in die Pflicht und betont: „Die CDU muss ihren Beschluss nun erst einmal mit ihrem Koalitionspartner FDP umsetzen.“ Matecki ist sich sicher, dass auch die CDU-WählerInnen „genau beobachten, ob die CDU die Interpretationsspielräume ihres Mindestlohn-Beschlusses auch gegen Widerstände der FDP nutzen wird“. Für den DGB-Vorsitzenden Michael Sommer steht fest, dass ein Mindestlohn „letztendlich nur über eine gesetzliche Grundlage“ verbindlich wird.

Mindestlohn wirkt

Brutto-Stundenlöhne im Bauhauptgewerbe im Jahr 2008 (in Prozent)

Westdeutschland

bis 9,36 Euro	0,6	Mindestlohn 10,40 Euro
9,37 – 10,39	1,9	
10,40 – 12,84	16,7	
12,85 – 13,57	10,6	
13,58 – 13,95	4,0	
13,96 – 15,23	25,5	
15,24 – 16,00	18,5	
16,01 – 17,50	17,6	
17,51 und mehr	9,7	

Ostdeutschland

bis 8,10 Euro	1,9	Mindestlohn 9,50 Euro
8,11 – 8,99	2,4	
9,00 – 9,79	13,7	
9,80 – 11,14	52,7	
11,15 – 12,11	12,1	
12,12 – 12,44	2,8	
12,45 – 13,57	12,5	
13,58 – 14,28	1,4	
14,29 – 15,59	0,6	
15,60 und mehr	0,0	

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

© DGB einblick 19/11

Eine WSI-Studie zeigt, der Mindestlohn am Bau wird nur in wenigen Fällen unterschritten. 1997 wurde der erste Mindestlohn-Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt.

Das Handwerkssekretariat des DGB-Bundesvorstandes wünscht allen Leserinnen und Lesern des Handwerksinfos erholsame und besinnliche Weihnachtstage und alles Gute für das Jahr 2012.



Foto: pixelio.de/Gerd Altmann

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

Im zu Ende gehenden Jahr 2011 haben die Finanzkrise und die Katastrophe von Fukushima tiefe Einschnitte gebracht, die unsere bisherige Industriegesellschaft notwendigerweise verändern werden. Gleichzeitig haben sie große Chancen aufgezeigt. Gerade der Atom-Ausstieg bietet Handwerksbetrieben enormes Innovations- und Beschäftigungspotenzial. Der Ausbau der Netze und besonders die energetische Gebäudesanierung werden in den kommenden Jahren und Jahrzehnten den vollen Einsatz und das Know-how der Arbeitnehmer/innen im Handwerk verlangen. Kürzlich habe ich eine „Heizungs-Sparprämie“ für neue Heizkessel oder intelligente Heizkörperregler gefordert. Sie könnte in der Breite so wirken wie seinerzeit die Abwrackprämie. Auch hier wäre die Umsetzung eine Aufgabe des Handwerks. Voraussetzung dafür ist, dass die Handwerksbetriebe motivierte Mitarbeiter haben und das ist der Fall wenn die Grundsätze von „Guter Arbeit“ befolgt werden.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben sich dafür 2011 stark gemacht. In diesem Sinne wird auch die IG Metall ihr Engagement im Handwerk intensivieren (Seiten 4 und 5). Unter dem Motto „Besser statt billiger“ will sie die Voraussetzungen für gute Qualität der Arbeit und faire Teilhabe im Handwerk durchsetzen. Auch der DGB wird 2012 seine Kampagne „Gute Arbeit – fairer Lohn“ fortsetzen.

Die Gewerkschaften und der DGB haben durch ihre ArbeitnehmervertreterInnen in der Selbstverwaltung 2011 konstruktive Vorschläge zur Fachkräftesicherung eingebracht. Selbstverständlich werden wir dies im kommenden Jahr fortsetzen. Der DGB-Ausbildungsreport (Seite 7) zeigt sehr deutlich, in welchen Ausbildungsberufen im Handwerk es noch viel zu tun gibt, um gute und faire Arbeitsbedingungen für die nachwachsenden Fachkräfte sicherzustellen.

Ausdrücklich möchte ich allen ArbeitnehmervertreterInnen in der Selbstverwaltung des Handwerks danken. Ihr Einsatz und Engagement für die Interessen der Beschäftigten ist ein gutes Beispiel verantwortungsvoller und erfolgreicher Mitbestimmungspraxis in Deutschland. Gemeinsam haben wir uns für gute und faire Arbeitsbedingungen im Handwerk, soziale Gerechtigkeit und nachhaltiges Wirtschaften stark gemacht.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien gute Erholung über die Weihnachtstage und auch die Gelegenheit, eine Schritt zurückzutreten um auf das Jahr 2011 zurück zu schauen und für die nötigen Veränderungen, die im Jahr 2012 vor uns liegen, Kraft zu tanken.

*Dietmar Hexel,
Mitglied im Geschäftsführenden
DGB-Bundesvorstand*



Dietmar Hexel, DGB-Vorstandsmitglied
zuständig für
Handwerkspolitik

Copyright: Franke Bruns

Handwerkskammer Halle (Saale)

Arbeitgeber sorgen für Eklat

Am 25. November 2011 kam es im Rahmen der konstituierenden Sitzung der neugewählten Vollversammlung der Handwerkskammer Halle (Saale) zum Eklat. Nach der einvernehmlichen Wahl des Präsidenten und des Arbeitgebervereinspräsidenten schlugen die Arbeitgeber auch bei der Wahl zum Arbeitnehmervereinspräsidenten überraschend einen Gegenkandidaten zum Wahlvorschlag der Arbeitnehmer vor. Der betreffende Bewerber war bei der internen Arbeitnehmerabstimmung deutlich durchgefallen. In den nachfolgenden drei Abstimmungsrunden wurde das eindeutige Votum der ArbeitnehmervertreterInnen von der Arbeitgeberbank missachtet und mit der Zweidrittelmehrheit überstimmt. Der Arbeitnehmervereinspräsident konnte so erst im dritten Anlauf durch eine in der Handwerksordnung eingebaute Schutzklausel für die Arbeitnehmerkandidaten ermittelt werden. „Dieser Vorgang ist ein klarer Affront gegen die Arbeitnehmergruppe und in Deutschland bislang ohne Beispiel“, kritisiert DGB-Handwerkssekretär Helmut Dittke. Er betont: „Der Vorgang zeigt, dass die Forderung des DGB und der Arbeitnehmervereinspräsidenten nach paritätischer Beteiligung in den Vollversammlungen der 53 Handwerkskammern aktueller und notwendiger denn je ist.“



Minijobs

DGB übt scharfe Kritik

Der DGB hat den Beschluss der schwarz-gelben Bundesregierung, die Minijob-Grenze auf 450 Euro anzuheben, scharf kritisiert. Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied, betont: „Die Koalition will offensichtlich die Menschen in kleinen Beschäftigungsverhältnissen für dumm verkaufen. Sie tut so, als hätte sie für sie eine Gehaltserhöhung beschlossen. Das ist falsch und irreführend.“ Nicht ein/e MinijobberIn werde durch die neue Regelung in Zukunft mehr Geld in der Tasche haben. „Wer heute 400 Euro verdient, wird keineswegs automatisch 50 Euro mehr bekommen. Im Übrigen verdient ein Großteil der Betroffenen ohnehin nicht einmal 400 Euro. Der Durchschnittsverdienst der 7 Millionen Minijobber liegt nur bei rund 260 Euro im Westen beziehungsweise 200 Euro im Osten“, so Buntenbach. Schon heute gibt es 7 Millionen Arbeitsverhältnisse, in denen die Beschäftigten, die meisten davon Frauen, nicht mehr als 400 Euro verdienen. So sind auch im Handwerk über 17 Prozent aller Stellen sozialversicherungsfrei und geringfügig entlohnte „Minijobs“. Im Lebensmittelhandwerk sind es sogar 25, bei den GebäudereinigerInnen über 40 Prozent.



Impressum

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Handwerkspolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Telefon: 030 / 240 60 - 309, Telefax: 030 / 240 60 - 670
E-Mail: handwerk@dgb.de
Internet: www.handwerk.dgb.de
Verantwortlich: Dietmar Hexel
Redaktion: Helmut Dittke
Redaktionelle Bearbeitung: Graewis Verlag GmbH
Gestaltung, Druck und Vertrieb: PrintNetwork GmbH

DGB fordert Sofortprogramm

Die Bundesregierung will den Beitrag zur Rente senken. DGB und Gewerkschaften kritisieren diesen Vorstoß und fordern, „mit den Mitteln gegen Altersarmut vorzugehen“. Zudem kritisiert der Sozialbeirat die schwarz-gelben Pläne, um Altersarmut zu bekämpfen.

Kaum steigen die Einnahmen auf Grund der guten Konjunktur, will die schwarz-gelbe Bundesregierung die Beiträge zur Rente senken. Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied und zuständig für das Thema Alterssicherung, kritisiert das Vorhaben scharf: „Wir fordern die Bundesregierung auf, auf die Senkung des Rentenbeitrags zu verzichten. Die geringe Entlastung der Versicherten steht in keinem Verhältnis zu den Möglichkeiten, mit den Mitteln gegen Altersarmut vorzugehen.“

Buntenbach erklärt: „Während Durchschnittsverdiener durch eine Beitragssenkung um 0,3 Prozentpunkte mit gerade einmal 3,78 Euro monatlich entlastet werden, könnte die Erwerbsminderungsrente auf einen Schlag deutlich verbessert, das Reha-Budget erhöht und die Rente mit 67 ausgesetzt werden.“ Bei einem stabilen Rentenbeitrag von 19,9 Prozent seien diese dringend nötigen Verbesserungen mindestens bis zum Jahr 2025 finanzierbar, ohne die Nachhaltigkeitsrücklage zu gefährden.

Auch in der Bevölkerung gibt es eine eindeutige Meinung gegen die geplanten Beitragssenkungen: Mehr als 92 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer DGB-Online-Umfrage sprechen sich gegen die von der Bundesregierung geplante Senkung des Rentenbeitrags aus. Die Reserven der Rentenkassen sollten – so das vorläufige Ergebnis der Umfrage – für die Bekämpfung der Altersarmut eingesetzt werden. Ferner kritisiert Buntenbach, dass die Ziele der Riester-Rente, Kürzungen abzufedern, nicht erreicht werden: „Die vollmundige Ankündigung, die Riester-Rente könne die massiven Rentenkürzungen auch nur annähernd ausgleichen, hat sich spätestens zehn Jahre später als leeres Versprechen entpuppt“, erklärte Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied, Ende November zur aktuellen Debatte über die Bilanz nach zehn Jahren Riester-Rente. „Die staatliche Förderung der Riester-Rente ist vor allem ein milliardenschweres Subventionsprogramm für Versicherungen. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die zusätzliche Privatvorsorge hingegen eine reine Sisyphusarbeit, denn sie haben kaum eine Chance, den von der Politik gerissenen riesigen Löchern in der gesetzlichen Rente wirksam hinterherzuspüren.“

Das DGB-Sofortprogramm gegen Altersarmut

Kostenneutrale Sicherungselemente:

- Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde
- Equal Pay in der Leiharbeit

Steuerpolitisch relevante Sicherungselemente:

- Wiedereinführung der „Rente nach Mindesteinkommen“
- Stopp der Subventionierung von Niedriglöhnen

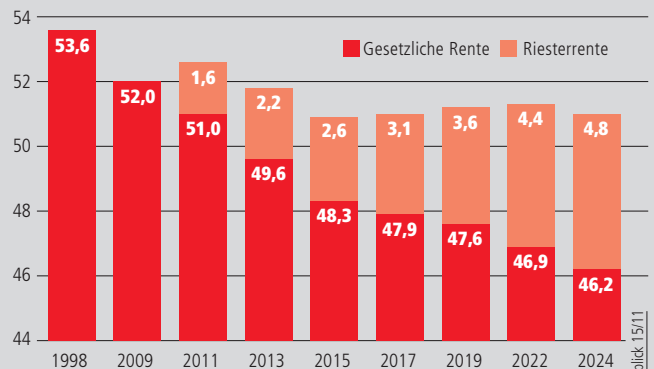
Beitragsrelevante Sicherungselemente:

- Aufwertung der Erwerbsminderungsrente
- Abschaffung der Rente mit 67
- Erhöhung des Reha-Budgets

So zeige auch der aktuelle Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung, dass die Versicherten ihr Gesamtversorgungsniveau im Alter nicht halten können, selbst wenn sie von Anfang an zusätzlich vorgesorgt haben. Zudem sind die offiziellen Annahmen zur Verzinsung der Riesterrente viel zu optimistisch. Der DGB fordert deshalb eine ehrliche Bestandsaufnahme der Rentenpolitik. Die Folgen des sinkenden Rentenniveaus und der Probleme bei der Riester-Rente müssen auch beim Rentendialog der Bundesregierung auf den Tisch. Außerdem soll der Verbraucherschutz bei der Riester-Rente verbessert

Immer größere Lücken

Gesamtrentenniveau vor Steuern (in Prozent)*



*Verhältnis einer Standardrente (abschlagsfreie Altersrente mit 45 Entgeltpunkten) abzüglich Sozialabgaben im Verhältnis zum durchschnittlichen Nettoverdienst im gleichen Jahr

Quelle: DRV/ DGB

© DGB einblick 15/11

Die Rentenreformen der letzten Jahre führen dazu, dass das Gesamtrentenniveau künftig weiter sinken wird und neue Versorgungslücken entstehen.

werden. Nur bei voller Transparenz könnten die Versicherten auch wirklich vergleichen.

Das aktuelle Gutachten des Sozialbeirats der Bundesregierung zum Rentenbericht ist für den DGB Anlass, auf weitere Probleme in Sachen Altersvorsorge hinzuweisen. So erklärt Buntenbach: „Arbeitgeberverbände, Wissenschaftler und Gewerkschaften haben im Sozialbeirat einmütig darauf hingewiesen, dass die bislang von der Bundesregierung vorgelegten Pläne untauglich sind, um Altersarmut wirksam zu bekämpfen. Der DGB fordert die Koalition auf, die Pläne zu überarbeiten, damit Altersarmut tatsächlich vermieden werden kann.“

Die geplante Zuschussrente sei nur ein Placebo, weil die meisten ArbeitnehmerInnen, die von Altersarmut bedroht sind, leer ausgehen würden. Dies gelte insbesondere für die besonderen Risikogruppen, die eine Erwerbsminderung erleiden oder während ihres Erwerbslebens länger arbeitslos oder selbstständig sind. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, dem gemeinsamen Rat des Sozialbeirats zu folgen, die Zuschussrente zu begraben und eine wirksame Alternative vorzulegen. Der DGB schlägt dazu die steuerfinanzierte ‚Rente nach Mindesteinkommen‘ vor, durch die geringe Einkommen bei der Rentenberechnung hochgewertet werden.

Der Sozialbeirat mahnt auch eine effektive Verbesserung der Erwerbsminderungsrente an. Die durchschnittliche Erwerbsminderungsrente beträgt nur noch 640 Euro im Monat – „das reicht hinten und vorne nicht aus“. Die Erwerbsminderungsrente muss deshalb dringend wieder aufgestockt werden. Die Verbesserung der Zurechnungszeiten muss in einem kraftvollen Schritt erfolgen. Die von der Koalition geplante schrittweise Erhöhung bis zum Jahr 2029 wäre nicht mehr als ein Pfund Butter im Monat, kritisiert der DGB.

Die zusätzliche Privatvorsorge ist vor allem für die Absicherung der ArbeitnehmerInnen, die es aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zur Rente schaffen, keine Alternative.

Für gute Arbeit und faire Teilhabe

Das Thema „Alternde Belegschaften“ stand im Fokus der 16. Bundeshandwerkerskonferenz der IG Metall in Frankfurt. Die zentrale Frage, die die GewerkschafterInnen diskutierten lautete: Wie können Beschäftigte im Handwerk fit bleiben, damit sie möglichst gesund in Rente gehen können? Außerdem kündigte Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall neue Aktivitäten im Handwerk an. Dank engagierter und aktiver Betriebsräte geht die Gewerkschaft die Handwerksarbeit mit neuem Schwung an.

Die IG Metall verstärkt ihre Aktivitäten in der Handwerksbranche, in der allein im Organisationsbereich der IG Metall knapp zwei Millionen Beschäftigte arbeiten. Dafür hat sie sich laut Zweitem Vorsitzenden, Detlef Wetzel, viel vorgenommen. Unter dem Motto „Besser statt billiger“ will die IG Metall die Voraussetzungen für gute Qualität der Arbeit und faire Teilhabe im Handwerk durchsetzen. Es geht unter anderem darum, Arbeitsabläufe zu optimieren, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen. Durch das Engagement der Betriebsräte soll die Innovationsfähigkeit der Unternehmen gestärkt werden.

Denn „das Potenzial, das wir in dieser Branche haben, ist riesig“, erklärte Wetzel vor den rund 170 Delegierten der 16. Bundeshandwerkerskonferenz der IG Metall in Frankfurt. „Schauen wir uns dabei nur die Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten an sind es immer noch etwas mehr als eine Million, die dort arbeiten“, verdeutlicht Wetzel. Sein Motto für Offensive lautet: „Weil wir als stolze Gewerkschaft den Anspruch haben, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen, die in unseren Branchen arbeiten zu gestalten.“

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, fordert ein Umsteuern beim Thema Altersvorsorge. „Wir brauchen eine bessere Lohnentwicklung im Handwerk“, sagte er. „Dringend geboten ist außerdem der Ausbau der betrieblichen Altersversorgung.“ Vielen Handwerksbeschäftigten droht Altersarmut, wenn sie aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Ursachen seien das im Vergleich zur Industrie geringere Lohnniveau. In den vergangenen

Jahren haben sich immer mehr Betriebe aus der Tarifbindung verabschiedet. Außerdem ist beim Thema betriebliche Altersvorsorge in vielen kleinen Betrieben Fehlanzeige. Die Beschäftigten können nur mit ihrer gesetzlichen Rente rechnen. Und die ist häufig eher mager wegen der relativ niedrigen Löhne, so Urban.

Auch dem Arbeits- und Gesundheitsschutz kommt eine große Bedeutung zu. Das haben viele Arbeitgeber noch nicht erkannt, kritisierte Urban. Es gelte, die Beschäftigten weiter zu qualifizieren und durch lebenslanges Lernen zu fördern. Denn Weiterbildung ist keine Frage des Alters sondern betrifft alle Altersgruppen. „In der Realität ist es leider so, dass je kleiner ein Betrieb ist, desto seltener bietet er Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Mitarbeiter.“ Beschäftigte, die das Lernen nicht mehr gewohnt sind, haben heute schon in vielen Branchen und Berufen Schwierigkeiten, die gestellten Aufgaben zu erfüllen.

Um die Voraussetzungen für gute Qualität der Arbeit und faire Teilhabe durchzusetzen „brauchen wir einen Kurswechsel in Richtung



Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, zum Thema Alterssicherung



Der Zweite Vorsitzende der IG Metall Detlef Wetzel fordert gute Arbeit und faire Teilhabe

eines nachhaltigen Unternehmenswachstums hin zu einem Wettbewerb um Qualitätsführerschaft, ein Verständnis von Wertschöpfung, welches die langfristigen Interessen der Beschäftigten in den Vordergrund stellt und nicht Profitmaximierung um jeden Preis“, so Wetzel.

Es gehe unter anderem darum, Arbeitsabläufe zu optimieren, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen. Durch das Engagement der Betriebsräte soll die Innovationsfähigkeit der Unternehmen gestärkt werden. So gehe es zum Beispiel darum innovative Wege in der Personalplanung aufzuzeigen. Demografische Trends müssten analysiert und entsprechende Nachwuchswerbung betrieben oder Qualifizierung angeboten werden. Arbeitsabläufe können optimiert werden, um Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen oder wirtschaftlicher zu handeln. Die IG Metall will die Betriebsräte befähigen, die Unternehmen zu Innovations- und Qualitätsführerschaft zu drängen. Das übergeordnete Ziel der IG Metall

ist: „Wir wollen Arbeitsplätze mittel – und langfristig sichern und wollen gute Arbeit und anständige Löhne.“

Das Leitmotiv soll laut Zweitem Vorsitzenden heißen: „Wir handeln nicht nur für die Beschäftigten, sondern mit ihnen. Wir selbst beweisen Kompetenz, wir nutzen aber auch die Kompetenz der Beschäftigten. Nehmen wir die Beschäftigten ernst, dann ist das eine gute Grundlage für Werbegespräche. Wir bewegen etwas und dafür werben wir für Unterstützung.“

Kritisch beurteilt Wetzel in seiner Rede zum Handwerk das Verhalten und die aktuelle Situation der Innungen. „Die Innungen erklären sich zu OT-Verbänden oder schließen Gefälligkeitsarbeitsverträge mit den so genannten christlichen Gewerkschaften ab. Hinzu kommt: Die Mitgliederzahlen der Innungen sind rückläufig. Und: Die Verbände sind in ihrer Zusammensetzung alles andere als homogen.“ Dieser Wandel beinhaltet trotzdem Chancen für die IG Metall. „Es bilden sich Handwerkskonzerne mit größeren Betriebseinheiten, mit Koordinationsmöglichkeiten auch über Gesamt- und Konzernbetriebsräte.“ Für die zukünftigen Schwerpunkte schlägt Wetzel vor: „Lasst uns die Arbeit im Handwerk auf neue Füße stellen mit dem Ziel, unser gewerkschaftliches Fundament in den Betrieben auszubauen. Das ist sicher ein steiniger Weg, ich bin aber überzeugt, wir müssen ihn gehen.“

Auszubildende und junge Beschäftigte sollen dabei im Mittelpunkt stehen. Das Handwerk ist immer noch Ausbilder der Nation. Im Organisationsbereich der IG Metall gibt es 220 000 Azubis im Handwerk. Jeder dieser Auszu-

bildenden soll bereits in den ersten Tagen der Ausbildung im Rahmen von Begrüßungsrunden von der IG Metall angesprochen werden. Vor allem in kleineren Betrieben wird dieses Konzept aufgrund der persönlichen Nähe bereits äußerst erfolgreich angewendet. Allerdings rät Wetzel: „Es reicht allerdings nicht, ein erstes unverbindliches Gespräch zu führen. Auszubildende müssen gezielt angesprochen werden und junge Menschen wollen an den sie betreffenden Entscheidungen beteiligt werden.“

Um Jugendliche anzusprechen setzt die IG Metall auch auf die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV). Wo es diese Gremien noch nicht gibt, sollen gezielt Wahlen zur JAV durchgeführt werden. Es hat sich gezeigt, dass Betriebe mit Jugend- und Auszubildendenvertretung einen deutlich höheren Bestand an IG Metall-Mitgliedern haben, als Betriebe ohne dieses Gremium. Die Erfahrung zeigt außerdem, dass die Qualität der Ausbildung deutlich höher ist, wo es Jugend- und Auszubildendenvertretungen gibt. Eine qualitative Ausbildung führt zu einer Bindung der jungen Fachkräfte an den Arbeitgeber. In Zeiten des drohenden Fachkräftemangels ist das ein wesentlicher Vorteil für Unternehmen. „Das bedeutet, wir werden verstärkt darauf achten, dass – auch in den kleineren Unternehmen – die Wahl zur JAV durchgeführt wird. Das hat nicht nur mit dem Grundrecht auf demokratische Beteiligung einer großen



Foto: IG Metall

In der Diskussion, Jürgen Bogner, Betriebsrat der Elektro Kreuzpointer GmbH

Beschäftigtengruppe zu tun. Sondern auch mit der Durchsetzungskraft unserer Organisation“, so Wetzel.

Vorrangig liegen die Arbeitsschwerpunkte in größeren Handwerksbetrieben mit insgesamt rund 240 freigestellten Betriebsräten. „Wir wollen vor allem die 240 freigestellten Betriebsräte in den größeren Handwerksbetrieben erreichen, um Leuchttürme zu schaffen, die in den gesamten Bereich ausstrahlen.“

Ein Resümee: Alle TeilnehmerInnen der 16. Bundeshandwerkskonferenz blicken optimistisch in die Zukunft. Dass sich die Aussichten für die IG Metall, im Handwerksbereich zuzulegen, wieder verbessern, zeigt zum Beispiel die tarifpolitische Entwicklung. Nach Jahren der Tarifflicht der Arbeitgeber aus der Tarifbindung und dem Flächentarifvertrag zeichnet sich eine gegenläufige Tendenz ab. So sind die Arbeitgeber etwa im Elektroh Handwerk bereit, wieder Flächentarifverträge abzuschließen.

ZDH-Präsident Otto Kentzler bekannte sich in seiner Rede zwar klar zum Flächentarifvertrag, allerdings wurde in der Diskussion mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Bundeshandwerkskonferenz einmal mehr deutlich: Die Realität in vielen Handwerksbranchen sieht anders aus. Viele Arbeitgeber haben sich in den vergangenen Jahren aus der Tarifbindung verabschiedet. Flächentarifverträge sind in den vergangenen Jahren massiv geschwächt worden. Für die GewerkschafterInnen steht deshalb fest: Wenn die handwerklichen Arbeitgeber die Tarifautonomie nicht mit Leben erfüllen, ist ein gesetzlicher Mindestlohn unausweichlich.



Foto: IG Metall

ZDH-Präsident Otto Kentzler war auch zu Gast

Gemeinsam berufliche Weiterbildung stärken

Mit dem Programm „weiter bilden“ wollen das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Europäische Sozialfonds (ESF) die betriebliche Weiterbildung in Deutschland stärken. Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auszubauen und die Beschäftigten in ihren Qualifikationen zu stärken.

Ziel der Initiative „weiter bilden“ ist es, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken sowie die Beschäftigungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen zu erhöhen. Der Schlüssel hierzu wird in einer Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung gesehen. Es werden nicht nur konkrete Maßnahmen gefördert, sondern auch die Ermittlung des branchenbezogenen Weiterbildungsbedarfs und die Schaffung von verbesserten Rahmenbedingungen für die Weiterbildung. Bisher wurden 100 eingereichte Projektvorhaben positiv bewertet. Diese Projekte decken das gesamte Spektrum an förderfähigen Maßnahmen ab.

Im Rahmen des Programms „weiter bilden“ fördern das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Europäische Sozialfonds (ESF) die betriebliche Weiterbildung mit 140 Millionen Euro.

Die Sozialpartner waren nicht nur bei der Entwicklung des Programms involviert, sondern sind weiterhin wesentliche Akteure bei der Umsetzung auf verschiedenen Ebenen. Eine Steuerungsgruppe, die paritätisch mit den Sozialpartnern und Vertretern der öffentlichen Hand besetzt ist, sorgt für die fachlich-inhaltliche Begleitung und entscheidet über die zu fördernden Projektvorhaben.

Eine Regiestelle, die unter anderem Antragsteller berät und bewilligte Projektvorhaben begleitet, ist sozialpartnerschaftlich aufgestellt. Voraussetzung für die Teilnahme an dem Programm, ist eine sozialpartnerschaftliche Vereinbarung – also in der Regel ein Qualifizierungstarifvertrag. Nähere Infos dazu gibt es auf der Internetseite des Programms (s. Kasten u.l.).

Was die Sozialpartner beachten müssen und wie man die Förderung durch das Programm „weiter bilden“ beantragt, wird auf der Internetseite erklärt:
<http://www.initiative-weiter-bilden.de>

Für die Gewerkschaften bietet die Richtlinie die Chance, Weiterbildung als zukünftiges Gestaltungsfeld der Tarifvertragsparteien stärker in die bildungspolitische Diskussion zu rücken und Strategien zum Ausbau der Weiterbildung umzusetzen. Dabei muss selbstverständlich werden, dass Weiterbildung im Betrieb ein Thema für die Mitbestimmung ist und damit eine Aufgabe aller Beteiligten.

Das Programm sieht unter anderem eine Unterstützung der Sozialpartner bei der Vorbereitung von Vereinbarungen zur Weiterbildung vor.

Mit der Richtlinie wird auch das Ziel verfolgt, die Sozialpartner in den Branchen bei der Umsetzung der Qualifizierungstarifverträge zu unterstützen und neue Sozialpartnervereinbarungen zu initiieren. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt werden 15 Tarifverträge befördert und 20 Sozialpartnervereinbarungen mit dem Ziel abgeschlossen, gezielt im Rahmen dieses ESF-Sozialpartnerprogramms aktiv zu werden.

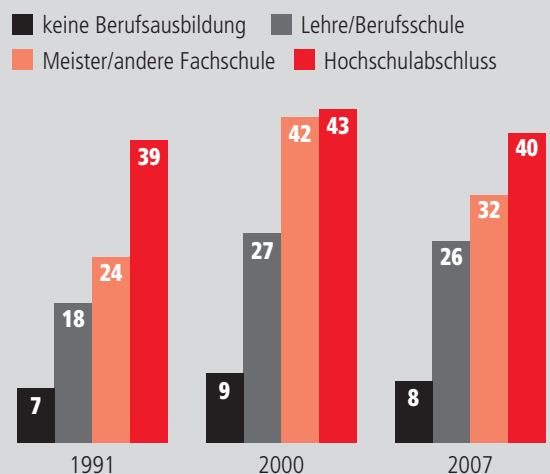
Auch die Sozialpartner im Handwerk haben mehrere Vereinbarungen beschlossen. Zum Beispiel die IG BAU Nord und der Bauverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. im Jahr 2009. Gemeinsam wollen sie sich ihrer Verantwortung stellen, durch erfolgversprechende Initiativen die Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten der Bauwirtschaft zu unterstützen. Gewerkschaft und Arbeitgeber wollen auf diese Weise die Einsicht in die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung fördern, die betriebspezifischen Weiterbildungsbedarfe ermitteln sowie eine höhere und bedarfsgerechte Weiterbildungsbeteiligung erreichen. Außerdem soll durch die Entwicklung und den Transfer von praxistauglichen Verfahren und Instrumenten eine nachhaltige Personalentwicklung unterstützt werden.

Und auch im Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk hat die IG BAU eine Weiterbildungsvereinbarung mit den Arbeitgebern geschlossen. Das Ziel hier: Bildungsstrukturen für die Beschäftigten in der Branche aufzubauen.

Mit dem Projekt „Perspektive Ostbrandenburg – Weiterbildung als Erfolgsfaktor der Region“ ist auch eine Handwerkskammer am Start. Schwerpunkt des Projekts ist der Bereich Sanitär, Heizung, Klima sowie das Klempnerhandwerk.

Höherer Bildungsabschluss, höhere Weiterbildungsbereitschaft

Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach Berufsabschluss (19- bis 64-jährige, in Prozent)



Quelle: Berufsbildungsbericht 2010 (BIBB)

© DGB einblick 13/11

Seit 1991 haben sich die Weiterbildungsquoten in den Unternehmen nicht wesentlich verändert. Nach wie vor ist die Beteiligung von MigrantInnen sehr niedrig, Frauen nehmen seltener an Weiterbildung teil als Männer.

Die IG Metall Küste hat gemeinsam mit dem Kfz-Verband das Projekt PIK – Personalentwicklung im Kfz-Gewerbe initiiert. Ziel des Projektteams im Projekt Sozialpartnerinitiative „Weiterbildung im Kfz-Gewerbe in Schleswig-Holstein“ ist es, gemeinsam mit den betrieblichen AkteurInnen auf Veränderungsprozesse im Kfz-Gewerbe zu reagieren, die zukünftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes im Kfz-Gewerbe zu identifizieren und Strategien zu ihrer Bewältigung zu entwickeln und umzusetzen.

Handwerk muss Bedingungen verbessern

Die Klagen von Arbeitgebern und Verbänden über fehlende Auszubildende und Fachkräfte werden lauter. Doch die Qualität der Ausbildung hat sich auch im vergangenen Jahr nicht verbessert – gerade im Handwerk gibt es noch viel zu tun.

DGB-Bundesjugendsekretär René Rudolf kritisiert die Arbeitgeber im Handwerk: „Anstatt viele Millionen Euro in eine millionenschwere Imagekampagne zu stecken, wäre das Handwerk gut beraten, das Geld in die Ausbildungsqualität und die Ausbildungsvergütung zu stecken. Denn eine Ausbildung mit guten Arbeitsbedingungen und einer fairen finanziellen Vergütung ist immer noch am besten für das Image und die Attraktivität der Berufe.“

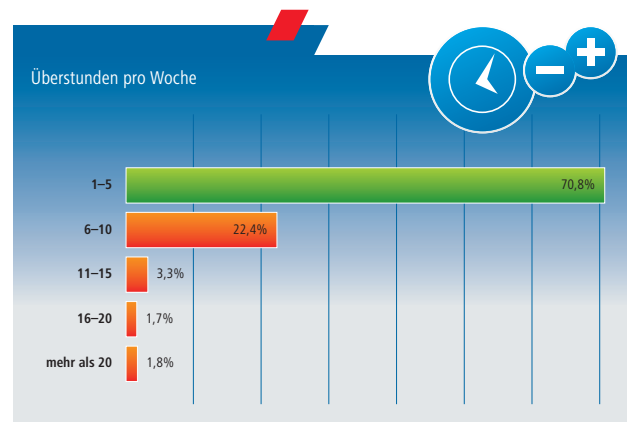
Dass hier Handlungsbedarf besteht, zeigt ein Blick auf das Abschneiden der Handwerksberufe im Ausbildungsreport. So müssen 46,9 Prozent aller Auszubildenden in den Handwerksberufen regelmäßig Überstunden machen, im Gesamtdurchschnitt aller 25 Berufe sind es nur 40,6 Prozent. Im Vergleich müssen die Auszubildenden im Handwerk aber auch mehr Überstunden, als ihre Mitauszubildenden machen. 7,5 Prozent

gaben an über 10 Überstunden in der Woche arbeiten zu müssen (Gesamtdurchschnitt: 6,6 Prozent). Besonders stark betrifft dies die FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk (12 Prozent) und die MetallbauerInnen (12,7 Prozent).

Gleichzeitig schneiden die Handwerksberufe auch bei der Ausbildungsvergütung deutlich schlechter ab als ihre Mitazubis. Der größte Teil von ihnen (66,8 Prozent) bekommt eine Bruttovergütung bis 500 Euro. 97 Prozent der angehenden FriseurInnen bekommen maximal 500 Euro im Monat und bei den MalerInnen und LackiererInnen sind es 79,6 Prozent.

Ein Großteil der Auszubildenden muss über die Ausbildung hinweg mit einer großen Unsicherheit kämpfen. Lediglich ein knappes Viertel (22,7 Prozent) der Befragten wusste zum Zeitpunkt der Befragung, dass sie nach der Ausbildung übernommen werden. „Eine geringe Über-

nahmequote ist leider in allen Branchen und nicht nur im Handwerk ein massives Problem“, so René Rudolf. „Junge Menschen brauchen aber eine berufliche Perspektive und keine ständige Unsicherheit. Gleichzeitig haben hier aber auch die Betriebe eine Chance: Je früher sie die selbst ausgebildeten jungen Menschen an ihr Unternehmen binden, desto weniger Sorgen müssen sie sich um einen Fachkräftemangel in der Zukunft machen.“ Insgesamt liegen fünf Ausbildungsberufe des Handwerks im unteren Drittel der Analyse.



Mehr als zwei Drittel der Azubis leisten wöchentlich mindestens bis zu fünf Überstunden

Christliche Gewerkschaft GKH

Nicht tariffähig

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat beschlossen, dass die Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung (GKH) im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) nicht tariffähig ist. Die Begründung der Richter: „Die Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB – GKH [...] ist keine tariffähige Arbeitnehmervereinigung. Weder aus der Mitgliederzahl der GKH noch aufgrund ihres organisatorischen Aufbaus kann auf eine ausreichende eigenständige organisatorische Leistungsfähigkeit geschlossen werden. Auch die in der Vergangenheit in Tarifgemeinschaft mit der DHV (DHV – Die Berufsgewerkschaft) abgeschlossenen Tarifverträge indizieren die Tariffähigkeit der GKH nicht.“ Ein Erfolg für die IG Metall, die sich mit dieser Beschwerde gegen einen Beschluss aus dem Jahr 2008 durchsetzen konnte. Damals hatte das Arbeitsgericht Paderborn die GKH für tariffähig erklärt. AZ: 10 TaBV 14/11



DGB und Kolpingwerk

Gemeinsam für das Handwerk

Vertreter von DGB und Kolpingwerk haben sich Ende Oktober bei einem Treffen über die zukünftige gemeinsame Zusammenarbeit im Handwerk verständigt. So berichteten Reinhard Ockel, Mitglied



v.l. Jürgen Peters, Helmut Dittke, Dietmar Hexel, Reinhard Ockel

im Kolping Bundesvorstand, sowie Jürgen Peters, zuständiger Fachreferent beim Kolping Bundesvorstand, über ihre Aktivitäten im Handwerk. DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel und DGB-Handwerkssekretär Helmut Dittke stellten die Gewerkschaftsarbeit im Handwerk vor. Mit Freude nahmen die Gewerkschafter das klare Bekenntnis des Kolpingwerkes zu einem gesetzlichen Mindestlohn auf. Auch Positionen zur Image-Kampagne der Arbeitgeber sowie Erfahrungen zum Gesellen-Coaching-Projekt (GeCo) wurden ausgetauscht. Einig war man sich, dass man den Dialog zu den strukturellen Herausforderungen in der Selbstverwaltung des Handwerks weiterhin führen möchte. Auch Möglichkeiten der Arbeitnehmerbeteiligung am Betriebskapital wurden diskutiert. Zum Hintergrund: Der DGB und das Kolpingwerk verbindet eine langjährige Zusammenarbeit in der Selbstverwaltung des Handwerks. In vielen Handwerkskammern werden bei den Handwerkskammerwahlen gemeinsame Wahllisten aufgestellt. Ein regelmäßiger Austausch soll auch weiterhin stattfinden.

Foto: iPrivat

Handwerkskammer Kaiserslautern IG BAU-Handwerksvorstand zu Gast

Der Vorstand der Bundeshandwerkskonferenz der IG BAU informierte sich am 7. und 8. Oktober 2011 im Berufsbildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer der Pfalz in Kaiserslautern. Mit großem Interesse verfolgten die Kollegen der IG BAU Berichte über die Qualität der überbetrieblichen Berufsausbildung in der Region. In der Diskussion mit IG BAU-Bundesvorstandsmitglied Andreas Steppuhn verabredeten die Handwerkskammerfunktionäre,



Foto: IPRivat

VertreterInnen der Selbstverwaltung und die Kollegen der IG BAU

sich zukünftig noch stärker als „Türöffner“ für die gewerkschaftliche Mitgliederwerbung in überbetrieblichen Ausbildungsstätten von Kammern und Innungen zu engagieren.

HWK Freiburg Jugend unterstützen

Die Jugend als Zukunft des Handwerks stellte Werner Baas, Vizepräsident der Handwerkskammer Freiburg, in seiner Rede anlässlich der Herbst-Vollversammlung 2011 in den Mittelpunkt. Die duale Ausbildung sei ein wichtiger Grundstock, der hochwertige Qualifikation vermittele. „Diese Vorteile müssen wir in den nächsten Jahren nicht nur halten und den Bewerbern kommunizieren, sondern wir müssen sie möglichst noch weiter ausbauen.“ Baas fordert die Ausbildung im Handwerk qualitativ weiter zu verbessern und die Bedingungen noch attraktiver zu machen. Besonders Jugendliche, die ihre Zukunft im Handwerk sehen, aber keine

Ausbildungsstelle fänden, müssten mit geeigneten Methoden gehalten werden. Azubis mit schlechteren Startchancen müssten unterstützt werden. So sollten ausbildungsbegleitende Hilfen und sozialpädagogische Begleitung zu Regelangeboten für Betriebe werden. Er mahnt: „Mit unserer Fördergesellschaft sind wir in unserem Kammerbezirk auf dem richtigen Weg – da dürfen wir aber nicht stehen bleiben.“ Die Kammern hätten zudem die gesetzliche Aufgabe, die Ausbildungsqualität zu sichern. „Das heißt eben auch manchmal, dass sie Betrieben, die schlecht ausbilden, konsequent die Ausbildungsurlaubnis entziehen“, so Baas.

HWK Braunschweig – Lüneburg – Stade Gute Arbeit sichert Fachkräfte

Mit eindringlichen Worten hat der Arbeitnehmer-Vizepräsident der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, Roman Hannover, deutlich gemacht, wie Fachkräftesicherung zukünftig aussehen muss. So fordert er anlässlich der Vollversammlung der Handwerkskammer, vor allem die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen zu verbessern. Es gelte zum Beispiel: „Nur wenn das Betriebsklima im Betrieb gut ist und der Lehrling eine Qualitätsausbildung erhält, dann wird sich das Image des Handwerks bessern und der notwendige Nachwuchs im Handwerk seine Chance suchen“. Zentrale Elemente seien deshalb gute Löhne für Gesellen und Angestellte, stetige Weiterbildung und frühzeitiger Gesundheitsschutz. „Nur als Paket werden wir das Image des Handwerks auf den Stand bringen, den wir haben wollen“, so Hannover.

Vizepräsidenten Bayerns Mindestlohn muss kommen

Die Arbeitnehmer-Vizepräsidenten der bayerischen Handwerkskammern haben sich in einer gemeinsamen Erklärung für die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ausgesprochen. Sie forderten zudem, dass mehr Branchen in das Arbeitnehmerentendegesetz aufgenommen werden müssen. „Nur so lässt sich Lohndumping verhindern.“

Antrag auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des DGB

Der Mitgliedsbeitrag beträgt in der Regel ein Prozent des Bruttoeinkommens. Stark vergünstigte Beiträge gibt es für Studierende, Arbeitslose und Rentner. Weitere Infos unter: www.dgb.de/service/mitglied_werden

Ausfüllen, unterschreiben und an DGB-Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin schicken.

Name: _____

Vorname: _____

Straße / Haus-Nr.: _____

PLZ / Wohnort: _____

Geburtsdatum: _____

Nationalität: _____ Geschlecht: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Beschäftigung bei: _____

Beruf: _____

Beruflicher Status

Arbeiter/in Angestellte/r Beamtin/Beamter

Auszubildende/r Student/in Sonstiges

Monatl. Bruttoeinkommen: _____

Geldinstitut: _____

Konto-Nr.: _____ Bankleitzahl: _____

Datum / Unterschrift _____

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederbestandsverwaltung, der Mitgliederinformationen sowie des Beitragabzuges im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Ich bevollmächtige nebenstehend angekreuzte Gewerkschaft, meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem oben angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen. Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht ausweisen, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Einlöseverpflichtung. Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschriftbevollmächtigung kann ich nur gegenüber der oben genannten Gewerkschaft widerrufen.

Datum / Unterschrift _____



3.–5. Februar, IG BAU
„Handwerkerseminar 2012“,
Steinbach (Taunus)
Mehr Infos unter www.handwerk.dgb.de

