

Mindestlohn

Warum wir endlich eine Lohnuntergrenze brauchen, erklärt DGB-Vorstand Claus Matecki.

SEITE 2

Sauber

Was die GebäudereinigerInnen erstreikt haben, kann sich sehen lassen.

SEITE 3

Schwerpunkt

Die EU-Dienstleistungsrichtlinie soll bald in deutsches Recht umgesetzt werden – bis dahin muss noch viel nachgebessert werden. SEITE 4

Gewählt

Das Handwerksinfo stellt die neu gewählten Arbeitnehmer-Vizepräsidenten vor.

SEITE 7

Koalitionsvertrag und Krisenfolgen

Was die Beschäftigten erwarten können

Die Krise ist noch nicht überstanden. Zwar wird erstmals seit Monaten wieder ein Wirtschaftswachstum prognostiziert – allerdings nur im Promillebereich. Gleichzeitig ist die Zahl der Unternehmens- und Betriebsinsolvenzen im Vergleich zum Vorjahr um über 17 Prozent gestiegen. Auch große Teile des Handwerks müssen inzwischen mit einem deutlichen Umsatzrückgang kämpfen. Insgesamt sanken bis zum Herbst 2009 die Umsätze im zulassungspflichtigen Handwerk im Vergleich zum Vorjahr um über fünf Prozent. Am stärksten betroffen: die Gewerke für den gewerblichen Bedarf (minus 20,4 Prozent). Ein leichtes Umsatzplus gab es lediglich im Kraftfahrzeuggewerbe sowie bei den Gewerken des Gesundheitsgewerbes. Ob die Interessen der Beschäftigten im Handwerk angesichts der immer noch kri-

tischen wirtschaftlichen Lage von der schwarz-gelben Koalition angemessen berücksichtigt werden, bleibt abzuwarten. Der schwarz-gelbe Koalitionsvertrag spricht allerdings an vielen Stellen eine andere Sprache. Beispiel Mehrwertsteuer: Der Mehrwertsteuersatz im Hotel- und Gaststättengewerbe soll auf sieben Prozent gesenkt werden. Zwar hatte auch die NGG eine reduzierte Mehrwertsteuer im Gastgewerbe befürwortet. Voraussetzung war aber, dass auch die Beschäftigten mit fairen Löhnen davon profitieren. Danach sieht es kaum aus – vor allem, weil es bei neuen Mindestlohnregelungen laut Koalitionsvertrag de facto ein „Veto-Recht“ der FDP gibt: Die Allgemeinverbindlicherklärung des Mindestlohns in der Abfallwirtschaft blockiert Wirtschaftsminister Brüderle (FDP) bereits jetzt. Weiteres Beispiel: Ausbildung. Den Jugendarbeitsschutz will die Koalition „flexibilisieren“, also einschränken (siehe Seite 2). Außerdem

will Schwarz-Gelb die Berufsausbildung „modularisieren“. Der DGB spricht sich in seiner Bewertung zum Koalitionsvertrag eindeutig gegen eine „Zergliederung der Ausbildung in kleinste Einheiten“ aus. Forderung der Gewerkschaften bleiben Kernberufe mit mindestens dreijähriger Ausbildung. Auch die Vorhaben der Koalition im Bereich der befristeten Arbeitsverhältnisse werden die Gewerkschaften kritisch beobachten. Zwar soll zwischen zwei Arbeitsverträgen mit „sachgrundloser Befristung“ eine Pause von einem Jahr liegen müssen – trotzdem befürchtet der DGB, dass den Arbeitgebern Wege ermöglicht werden, so genannte „Kettenarbeitsverhältnisse“ einzurichten: Beschäftigungsverhältnisse, bei denen Arbeitnehmer von einer befristeten Stelle zur nächsten weitergereicht werden. Und auch die Situation von Leiharbeitern will die Koalition nicht verbessern.

Auch wenn sich Schwarz-Gelb vehement gegen den Vorwurf eines „Fehlstarts“ der neuen Bundesregierung wehrt – einige der geplanten Maßnahmen, vor allem die angekündigten Steuersenkungen, sind nicht voll durchgerechnet und entlasten einseitig Besserverdienende, Erben und Unternehmen.

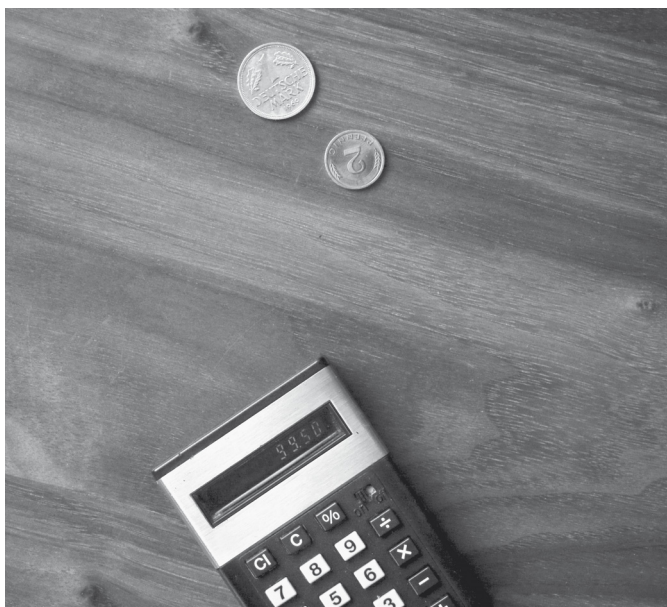


Foto: photocase.com/complize

Zum Jahreswechsel...

...wünscht das DGB-Handwerkssekretariat und das Team des Handwerksinfos allen Leserinnen und Lesern entspannte Feiertage sowie einen guten und erfolgreichen Start ins neue Jahr 2010. Dass 2010 auch für die Handwerkspolitik ein spannendes Jahr werden könnte – dafür sorgt zum Beispiel die EU-Dienstleistungsrichtlinie: Eigentlich endet die Frist zur Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht Ende Dezember. Der DGB warnt die Bundesregierung jedoch vor „Schnellschüssen“ und sieht noch erhebliche Unklarheiten – zum Beispiel darüber, was die Richtlinie eigentlich als „Dienstleistung“ definiert. Mehr dazu lesen Sie in unserem Schwerpunkt ab Seite 4.

Warum mit Dumpinglöhnen Schluss sein muss

Mindestlöhne müssen kommen – davon ist Claus Matecki, im Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand für Handwerkspolitik zuständig, überzeugt. Und nach einem Urteil des Berliner Landesarbeitsgerichts ist die neue Bundesregierung bei ihrer Argumentation gegen Mindestlöhne um eine Ausrede ärmer.

Der DGB begrüßt die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin, das der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit (CGZP) die Tariffähigkeit abgesprochen hat. Damit fühlen wir uns in unserer Auffassung bestätigt, dass die CGZP – ein Zusammenschluss von Verbänden aus dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) – über Jahre hinweg reine Gefälligkeitsarbeitsverträge abgeschlossen hat. Bei der CGZP handelt es sich damit nicht um eine Gewerkschaft, sondern um eine Vereinigung, die als Erfüllungsgehilfe einiger Arbeitgeber Dumpinglöhne befördert. Die neue Bundesregierung muss jetzt die Umsetzung eines Mindestlohns in der Zeitarbeit ermöglichen. Das hat vor allem die Union bisher fälschlicherweise mit Rücksichtnahme auf die „Tarifverträge“ der CGZP vereitelt. Nach diesem Urteil ist es nun höchste Pflicht der Politik, derartiges Lohndumping, wie es die CGZP in der Zeit- und Leiharbeit betrieben hat, endgültig zu beenden. Vor dem Hintergrund der jüngsten Rechtsprechung müssen aber auch die Innungen und die Arbeitgeberverbände des Handwerks endlich erkennen, dass der Abschluss von Dumpingverträgen mit Pseudogewerkschaften ein Irrweg ist.

In den Handwerksberufen konnten bereits in diesem Herbst nach Angaben des ZDH rund 10.000 Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt werden. Dieser Trend wird sich in den nächsten Jahren deutlich verschärfen, wenn die Arbeitgeber nicht umgehend gegensteuern und die Attraktivität der Handwerksberufe, unter anderem durch angemessene und verbindlich anwendbare Tarifverträge, steigern.

Durch die im Koalitionsvertrag zwischen Union und FDP getroffenen Verabredungen ist die Hürde, Tarifverträge in Zukunft für allgemeinverbindlich erklären zu lassen, jedoch deutlich höher geworden. Wie ernst es die neue Bundesregierung tatsächlich mit dem Engagement gegen Dumpinglöhne meint, zeigt Bundeswirtschaftsminister Brüderle (FDP). Er lehnt bisher die Allgemeinverbindlicherklärung des Mindestlohns in der Abfallwirtschaft ab, obwohl die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund dieser bereits einstimmig im Tarifausschuss zugestimmt haben. Fraglich bleibt auch, ob der gerade ausgehandelte Mindestlohn für das Gebäudereinigerhandwerk am Widerstand des Wirtschaftsministers scheitert. Um Lohndumping zu verhindern, wollen sowohl die IG BAU als auch der Bundesinnungsverband die Aufnahme des Tarifvertrages ins Entsendegesetz.



Foto: DGB

Mit dem Inkrafttreten der EU-Dienstleistungsrichtlinie in Deutschland im Jahr 2010 und der völligen Öffnung der Arbeitsmärkte gegenüber den neuen EU-Staaten im Jahr 2011 wird vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise der Konkurrenz um Dienstleistungen und deren angemessene Entlohnung zu einer zentralen Herausforderung für die Gewerkschaften in Europa. Obwohl offiziell das Arbeits- und Sozialrecht aus dem Wirkungsbereich der Richtlinie ausgenommen sind, bleibt Vorsicht geboten: Die Überbetonung des Wettbewerbsrechts und der Vorrang des Marktes vor dem Sozialen werden von den Gewerkschaften kritisch beobachtet.

Umso mehr, da die Dienstleistungsrichtlinie gerade bei der vorübergehenden Dienstleistungserbringung keine Frist vorsieht, ab wann der Dienstleister als „dauerhaft niedergelassen“ anzusehen ist. Die „vorübergehende Tätigkeit“ kann theoretisch Jahre dauern. In dieser Zeit können entsendete ArbeitnehmerInnen im Zielland – zum Beispiel Deutschland – tätig werden. Im Klartext bedeutet das: Sie arbeiten im Wesentlichen zu arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen ihres Herkunftslandes, gegebenenfalls über Jahre hinweg – es sei denn, es gilt eine Mindestlohnregelung. Auch deshalb brauchen wir bis 2011 unbedingt eine gesetzliche Lohnuntergrenze in Deutschland.

Neben der ausschließlichen Wettbewerbsorientierung der Richtlinie muss ihre Anwendung besonders vor dem Hintergrund der jüngsten Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in den Fällen Viking, Laval, Rüffert und Luxemburg kritisch gesehen werden. In allen Fällen hatte der EuGH der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit unbedingten Vorrang vor sozialen Errungenschaften – wie dem Streikrecht oder der Tarifbindung – zugesprochen. Mit diesen Entscheidungen wurden Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte relativiert und eingeschränkt.

Das Ziel „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ darf nicht durch die Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie eingeschränkt werden. Nicht zuletzt auch aus diesem Grund ist die Einführung verbindlicher Mindestlöhne eine unabdingbare Voraussetzung.

Claus Matecki

Jugendarbeitsschutz

Ausbildungshemmnisse hausgemacht

Tourismus scheint der neuen Koalition wichtiger zu sein, als der Arbeitsschutz von jungen Menschen – auch im Handwerk. Um „Ausbildungshemmnisse“ im Gastgewerbe abzubauen, soll das Jugendarbeitsschutzgesetz gelockert werden, heißt es im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und FDP im Kapitel „Tourismus“.

Tatsächlich gebe es Ausbildungshemmnisse im Gastgewerbe, meint dazu die stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Michaela Rosenberger. Die seien aber von den Arbeitgebern der Branche hausgemacht. Der aktuelle Ausbildungsreport der DGB-Jugend habe erhebliche Mängel bei der Ausbildung im Gastgewerbe aufgedeckt: Unbezahlte Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Nichteinhaltung der Fünf-Tage-Woche. „Diese Mängel müssen die Arbeitgeber beseitigen“, so Rosenberger. „Die Verlängerung der Arbeitszeiten hingegen wird die Attraktivität der gastgewerblichen Berufe weiter verschlechtern, wenn die Branche selbst nicht die Rahmenbedingungen verbessert. Der sich jetzt schon abzeichnende Fachkräftemangel wird sich dann weiter verschärfen.“

Für den Ausbildungsreport 2009 der DGB-Jugend waren insgesamt 25 Ausbildungsberufe untersucht worden. Im Lebensmittelhandwerk landete die Ausbildung zur/m Fachverkäuferin/Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk in der Rangliste auf dem drittletzten Platz.

Impressum

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Handwerkssekretariat
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Telefon: 030 / 240 60 – 309, Telefax: 030 / 240 60 – 111

E-Mail: handwerk@dgb.de

Internet: www.handwerkskammerwahl.de

Verantwortlich: Claus Matecki

Redaktion: Helmut Dittke

Redaktionelle Bearbeitung: Graewis Verlag GmbH

Gestaltung, Druck und Vertrieb: PrintNetwork pn GmbH

Gebäudereiniger-Streik

Voller Erfolg

Es war ein voller Erfolg für die Streikenden des Gebäudereinigerhandwerks: Was ihnen manche – und vor allem die Arbeitgeber – nicht zugetraut hätten, haben sie mit einem kreativen Arbeitskampf erreicht: Nach über einer Woche Streik haben sich die Arbeitgeber mit der IG BAU im Oktober schließlich auf einen neuen Tarifvertrag über zwei Jahre geeinigt.

Am 1. Januar 2010 erhöhen sich die Löhne und Ausbildungsvergütungen im Westen um 3,1 Prozent, im Osten um 3,8 Prozent. In der zweiten Stufe erhöht sich der Tarif erneut um 1,8 Prozent im Westen und 2,5 Prozent im Osten. Die Stundenlöhne in der untersten Tarifgruppe, die



Foto: IG BAU

Bei einer Protestkundgebung in Bochum im Mai 2009 solidarisierten sich auch andere Gewerke – hier zwei Zimmerleute – mit den GebäudereinigerInnen

zugleich der neue Mindestlohn in der Branche sein soll, betragen dann 8,55 Euro im Westen und 7,00 Euro im Osten – ob dieser tarifvertragliche Mindestlohn aber für allgemeinverbindlich erklärt werden kann, hängt auch davon ab, wie sehr die Mindestlohn-Gegner in der neuen schwarz-gelben Bundesregierung ihre Positionen durchsetzen können.

„Wir haben das ursprüngliche Arbeitgeberangebot vor dem Streik durch den mutigen und starken Einsatz der streikenden Kolleginnen und Kollegen weit übertroffen, der Streik hat sich ausgezahlt“, sagte der IG BAU-Bundesvorsitzende Klaus Wiesehügel. Bereits im September 2009 waren die Kolleginnen und Kollegen aus dem Gebäudereinigerhandwerk mit einem eindrucksvollen „Marsch“ in den Tagungssaal des IG BAU-Gewerkschaftstags eingezogen – unter dem Beifall der Delegierten. „Ich bin stolz auf euch“, hatte daraufhin IG BAU-Vorstand Frank Wynands auf dem Gewerkschaftskongress geäußert. „Das Gebäudereinigerhandwerk ist in der IG BAU angekommen.“

Einen Grund für den Erfolg des Streiks sieht die IG BAU neben dem engagierten Einsatz der Kolleginnen und Kollegen auch darin, dass die Sympathien der Öffentlichkeit auf Seiten der Streikenden lagen. „Eine entscheidende Rolle spielte dabei die positive Berichterstattung der Medien“, meint Michael Knoche-Gattringer, der

die Öffentlichkeitsarbeit für den Streik organisierte. „Wir haben aus der Schwäche eine Stärke gemacht: Ja, es sind ‚nur‘ 57.000 der 860.000 Beschäftigten in der Branche Gewerkschaftsmitglied. Aber diese bisher für Kunden und Öffentlichkeit ‚Unsichtbaren‘ bekamen ein Gesicht.“ Auch eine Gruppe von Arbeitnehmer-Vizepräsidenten hatte die Streikenden unterstützt: Sie reisten von ihrer gemeinsamen Arbeitstagung zu einer Solidaritätskundgebung in Dortmund.

Hamburg

Azubi-Wohnheim geplant

In Hamburg soll ein Wohnheim für bis zu 632 Auszubildende entstehen. Ausgegangen ist die Initiative von Aktiven der Hamburger Gewerkschaftsjugend. Olaf Schwede, Jugendbildungsreferent beim DGB Hamburg und Vorsitzender des Trägervereins „Ausbildungsstart e.V.“, erklärt im Handwerksinfo, wie das Projekt entstanden ist und wie es voran geht:

„Die Idee für das Projekt ist aus konkreten Erfahrungen aus der gewerkschaftlichen Jugendarbeit entstanden. Vierzig bis fünfzig Prozent der Auszubildenden in Hamburg kommen von außerhalb. Für viele ist es kaum möglich, bezahlbaren Wohnraum zu finden. Der krassste – uns bekannte – Fall ist der einer Auszubildenden, die für eine Matratze im Wohnzimmer 250 Euro im Monat gezahlt hat. Unser Ansatz war: Wir wollen jungen Menschen die Aufnahme einer Ausbildung

Olaf Schwede (Foto), DGB-Jugend Hamburg und Mitglied im BBA der HWK Hamburg, hat das Azubi-Wohnheim mit geplant. Die Idee findet immer mehr Unterstützer. Der Vizepräsident der Handwerkskammer Hamburg, Thomas Bredow, begrüßt das Projekt ausdrücklich – wünscht sich aber noch mehr Engagement seitens der Arbeitgeber.



in Hamburg ermöglichen – mit einem Umfeld, das ihren Bedürfnissen entspricht. Das geplante Wohnheim berücksichtigt deshalb auch soziale Aspekte: Die Mieten sollen sich an der Berufsausbildungsbeihilfe orientieren. Der echte Startschuss für das Projekt war die Gründung des Vereins „Ausbildungsstart e.V.“ Ende 2008. Inzwischen ist ein Baugrundstück in Hamburg-Rothenburgsort gefunden, die Architekten sitzen an der Planung und im Frühjahr 2010 soll der Bau starten. Natürlich kostet ein Projekt dieser Größenordnung einiges – nicht zuletzt deshalb, weil wir hohe Qualitätsansprüche setzen: Zum Beispiel soll das Gebäude energie-

tisch modern und nachhaltig von regionalen und tarifgebundenen Unternehmen gebaut werden. Mit dem Verein ist es uns gelungen, politische Netzwerke und Unterstützer zu organisieren, so dass wir uns an die Umsetzung machen konnten. Insgesamt brauchen wir 37 Millionen Euro und haben inzwischen genügend Investoren aus der Wirtschaft gefunden – darunter auch Inhaber ausbildender Betriebe.

Besonders wichtig ist uns, dass die Betreiberstruktur des Wohnheims künftig eine breite, gesellschaftliche Basis bekommt. Positive Reaktionen haben wir schon aus dem Bezirksamt und aus der Handwerkskammer bekommen. Wir suchen laufend weitere Partner. Ziel ist, eine Stiftung zu gründen, die die Trägerschaft übernimmt und die uns die Durchführung weiterer Projekte für Jugendliche und Auszubildende ermöglicht.“

Nach Wegfall der Meisterpflicht

Der falsche Fliesenleger-Boom

„Deutlich mehr Fliesenleger-Betriebe“, meldete die IG BAU im Dezember 2009 – für die Gewerkschaft keine positive Nachricht. Denn ein Großteil der neuen „Betriebe“ sind Scheinselbstständige.

In Deutschland hat sich die Zahl der selbständigen Fliesenleger in den vergangenen Jahren drastisch erhöht. Nach dem Wegfall der Meisterpflicht vor fünf Jahren stehen heute fast dreimal so viele Fliesenleger in den Branchenbüchern. Das hat die IG BAU mitgeteilt. Damals hatten die Handwerkskammern 12.400 Betriebe registriert. Deren Zahl sei jedoch bis Sommer 2009 bereits auf 57.400 angestiegen – ein Plus von fast 463 Prozent.

„Das sind größtenteils Scheinselbstständige, die zu Niedriglöhnen arbeiten“, berichtet Dietmar Schäfers stellvertretender Vorsitzender der IG BAU. „Seitdem jeder ohne Befähigungsnachweis einen Fliesenleger-Betrieb anmelden kann, treiben Bauunternehmen immer mehr Fliesenleger in die Scheinselbstständigkeit. Für deren Arbeit zahlen sie dann oft nur Billiglöhne“, klagt Schäfers. Denn ein selbstständiger Fliesenleger kann seine Arbeit zu Dumpinglöhnen anbieten.

Durch die Abschaffung der Meisterpflicht für Fliesen-, Platten- und Mosaikleger wollte die damalige Bundesregierung den Wettbewerb erhöhen, Preise senken und die Qualität verbessern. Doch das sei nicht eingetreten, so die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt. Vor allem die Qualität leide massiv unter der Reform, da seitdem immer weniger Fliesenleger ausgebildet würden.

„Scheinselbstständige Ein-Mann-Betriebe bilden nicht aus“, erklärt IG BAU-Vize Dietmar Schäfers die Entwicklung.

Noch zu viele Unklarheiten

Eigentlich muss die EU-Dienstleistungsrichtlinie bis zum 28. Dezember 2009 in nationales Recht umgesetzt sein. Der DGB hat die Bundesregierung aufgefordert, die Umsetzung zu verschieben – zu viele Punkte sind noch unklar.

Die bisherige Geschichte der EU-Dienstleistungsrichtlinie ist in Teilen auch eine Erfolgsgeschichte gewerkschaftlichen Einsatzes für Arbeitnehmerrechte in Europa: Die Richtlinie, die 2006 verabschiedet wurde, hatte viel vom „Schrecken“ der ursprünglichen „Bolkestein-Richtlinie“ verloren – vor allem auch deshalb, weil die Gewerkschaften sich europaweit gegen verschiedene geplante Regelungen stark gemacht hatten, die für deutliche soziale und arbeitsrechtliche Verwerfungen gesorgt hätten: So wurde etwa das ursprünglich vorgesehene „Herkunftslandprinzip“ weitgehend gestrichen, beziehungsweise abgeschwächt. Sonst hätten überall in Europa Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu den Arbeits-, Sozial- und Lohnbedingungen ihrer Heimatländer arbeiten können. Das wäre in vielen Ländern ein Einfallstor für eine Lohndumping-Spirale nach unten gewesen.

Bis zum 28. Dezember 2009 müsste jetzt eigentlich die Dienstleistungsrichtlinie in nationales, also auch in deutsches, Recht umgesetzt werden. Der DGB warnt allerdings davor, den Termin ohne Rücksicht auf ungeklärte Fragen unbedingt zu halten: Von „mangelnder Rechtssicherheit“ und fehlender Folgenabschätzung spricht der Bericht einer Arbeitsgruppe aus VertreterInnen von DGB und Gewerkschaften, die die nationale Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie begleitet hatte.

Unklarer Geltungsbereich

Problematisch, so ein Resümee der Arbeitsgruppe, sei, dass die beschlossene Richtlinie „eine Reihe von Rechtsunsicherheiten und erhebliche Gestaltungsspielräume enthält“. Auch ihr Geltungsbereich ist nicht endgültig geklärt. Vor allem für Deutschland ist nicht geklärt, welche Branchen oder Leistungen überhaupt unter die Regelungen der Richtlinie fallen. Denn die Richtlinie trägt zwar „Dienstleistung“ bereits im Namen – sie soll aber laut Richtlinientext für jede gegen Entgelt erbrachte, selbstständige Tätigkeit gelten. Also auch für eine Reihe von Tätigkeiten, die in Deutschland üblicherweise nicht als „Dienstleistung“, sondern als industrielle Tätigkeit definiert werden.

Überhaupt ist der Geltungsbereich der Dienstleistungsrichtlinie nach wie vor unklar. Das ist vor allem ein Problem bei der Umsetzung

auf kommunaler Ebene. Problembereiche sind hier zum Beispiel das öffentliche Baurecht (so z. B. die Ansiedlung von Gewerbeobjekten in Wohngebieten), die Genehmigung von Pflegediensten und das Bildungswesen außerhalb öffentlicher Schulen. Bei jeder Rechtsnorm zu jeder Branche und Tätigkeit muss einzeln geprüft werden, ob sie unter die Dienstleistungsrichtlinie fällt. Bei Einrichtungen, die öffentlichen Interessen dienen, kommt es dabei unter anderem auf die Art der Finanzierung an. Problematisch bewertet der DGB es deshalb, wenn die Umsetzung der Richtlinie zu Privatisierungen öffentlicher Leistungen führt.

Zunahme von Entsendearbeit befürchtet

Das zentrale Problem der „entsandten Arbeit“ besteht aus Sicht des DGB darin, dass nach Auffassung von EU-Kommission und Europäischem Gerichtshof (EuGH) Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur durch gesetzliche Regelungen oder für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge geregelt werden können. Mindestlöhne gibt es in Deutschland aber nur in wenigen der möglichen Entsendebranchen.

Nach einer Studie, die das Land Sachsen beim Institut für Mittelstandsforschung in Auftrag gegeben hat, ist damit zu rechnen, dass ab

2010 jährlich voraussichtlich 350.000 Dienstleistungserbringer aus anderen EU-Ländern in Deutschland tätig werden. Eine verlässliche Abschätzung der Auswirkungen einer solchen Entwicklung auf den deutschen Arbeitsmarkt gibt es bisher nicht. Die Gewerkschaften meinen aber: Die Bundesregierung muss dringend dafür sorgen, dass auch in Deutschland gesetzliche Lohnuntergrenzen – wie über einen gesetzlichen Mindestlohn oder ähnliche Regelungen – gelten.

Keine Kontrollmöglichkeit

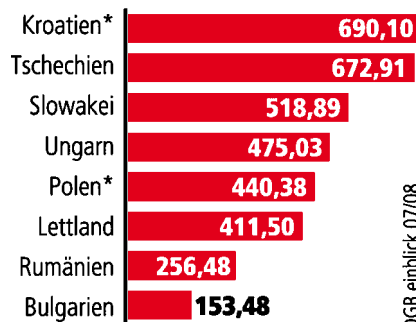
Ein weiteres Problem im Zusammenhang mit „entsandter Arbeit“ besteht in fehlenden Möglichkeiten, entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erfassen, beziehungsweise gegebenenfalls zu überprüfen: In Deutschland gibt es außerhalb der derzeitigen Mindestlohnbranchen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz kein Meldesystem für entsandte Arbeitskräfte – im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern wie etwa Belgien. Damit entfällt selbst bei legalen Tätigkeiten ausländischer Entsendefirmen jede wirksame Sicherstellung der Entrichtung von Einkommensteuern und Sozialabgaben nach Inlandsrecht bei länger dauernden Entsendungen. Die fehlende Anmeldung der einzelnen Entsendekräfte in vielen Sektoren ist daher mit hohen – und eigentlich vermeidbaren – Einnahmeverlusten des Staates und der sozialen Sicherungssysteme verbunden. Doch selbst im Bereich der meldepflichtigen Entsendung erfolgt bisher keine systematische Prüfung, ob durch eine lang andauernde Entsendung hiesige Steuer- und Abgabepflichten bestehen, da die Anmeldung bisher in erster Linie nur für Zwecke der Mindestlohnkontrolle ausgewertet wird. Dieses Problem könnte durch engere Behördenzusammenarbeit und Datenaustausch national gelöst werden.

Richtlinie verschärft Probleme

Es ist davon auszugehen, dass diese Probleme sich mit Inkrafttreten der Dienstleistungsrichtlinie verschärfen werden. Deshalb ist eine Meldepflicht für jeden Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin, die nach Deutschland entsandt werden, notwendig. Da selbst in den Mindestlohnbranchen bisher keine statistische Erfassung der entsandten Beschäftigten erfolgt, ist die Zahl der jeweils entsandten Beschäftigten bisher unbekannt, obwohl diese Zahl wichtig wäre, um zielgerichteter politisch agieren zu können und insbesondere Fehlentwicklungen im Bereich der Finanzierung der sozialen

Weit hinter Deutschland

Durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen 2006 im Baugewerbe ausgewählter EU-Staaten (in Euro)



*Daten aus 2005

Quelle: Eurostat

© DGB einblick 07/08

Das durchschnittliche Lohnniveau liegt in den meisten neuen EU-Staaten – beispielsweise in den Baubranchen – deutlich unter den in Deutschland üblichen Löhnen. Eigentlich sollte die Entsenderichtlinie verhindern, dass das ein Einfallstor für Dumpinglöhne in Deutschland wird. Der Europäische Gerichtshof hatte dieses Prinzip 2008 mit seinem „Rüffert-Urteil“ wieder in Frage gestellt.

Sicherheit und der Steuereinnahmen rechtzeitig entgegensteuern zu können.

In den durch das Arbeitnehmerentsendegesetz und durch Mindestlöhne regulierten Branchen nimmt allerdings bereits jetzt die Umgehung der Mindestlöhne und der sonstigen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften durch organisierte Scheinselbständigkeit zu (siehe Meldung auf Seite 3) – sowohl bei deutschen, als auch bei ausländischen, entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Hier hat sich bereits eine neue inländische „Dienstleistungsbranche“ etabliert, deren Geschäftszweck allein in der Beihilfe zur Umgehung der hiesigen Vorschriften durch Erledigung bürokratischer Formalitäten zur Eintragung selbständiger Gewerbe besteht: zum Beispiel das Bereitstellen von Deckadressen für „Briefkastenfirmen“ und die Organisation von „Schein-ARGE“n. Durch die im Rahmen der Dienstleistungsrichtlinienumsetzung neu eingeführte vereinfachte und rein elektronische Abwicklung der Gewerbebeantragung dürfte dieses Phänomen einen starken Auftrieb erhalten. Es sollte deshalb bei allen neu angemeldeten Selbständigen nach kurzer Tätigkeit eine Regelüberprüfung durchgeführt werden, ob nicht doch in Wirklichkeit eine abhängige Beschäftigung vorliegt.

Einheitliche Ansprechpartner

Unklarheiten gibt es auch bei den von der Richtlinie vorgesehenen „Einheitlichen Ansprechpartnern“ (EAP). Über die EAP sollen, beziehungsweise müssen, künftig alle Verfahren und Formalitäten rund um die Aufnahme einer (Dienstleistungs-)Tätigkeit abgewickelt



photocase.com/simpix

Ein Großteil der Gesetzgebung in den EU-Mitgliedsländern basiert inzwischen auf europäischem Recht. Was in Straßburg (Foto: Sitz des EU-Parlaments in Straßburg) und Brüssel entschieden wird hat weit reichende Konsequenzen auch für deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Sittenwidrigkeitsgrenze (hier: Unterschreitung der untersten Tarifvergütung um ein Drittel) bei den Stundenlöhnen verschiedener Branchen (in Euro, Stand: Oktober 2009)

Friseurhandwerk Sachsen	2,04
Privater Transport und Verkehr Sachsen-Anhalt	3,64
Bewachungsgewerbe Berlin	3,66
Steine-Erden-Industrie Thüringen	4,55
Hotels und Gaststätten Hamburg	4,79
Systemgastronomie West und Berlin-Ost	4,80
Floristik West	5,15
Erwerbsgartenbau Rheinland-Pfalz	5,15
Einzelhandel NRW	5,15
Kunststoffindustrie Ost (ohne Berlin/Brandenburg)	5,45
Öffentlicher Dienst der Gemeinden West	5,59
Feinkeramische Industrie Nord- und Westdeutschland	5,96
Druckindustrie Ost (ohne Brandenburg)	7,22

Quelle: WSI | © DGB einblick 19/09

Die neue schwarz-gelbe Koalition hat angekündigt, das Verbot sittenwidriger Löhne gesetzlich festzuschreiben – eine gefährliche Trickserie: Denn sittenwidrige Löhne sind durch die gängige Rechtsprechung ohnehin untersagt. Abgesehen davon, dass Schwarz-Gelb also etwas verbieten will, das längst verboten ist, würden damit in vielen Fällen „Hungerlöhne“ noch gesetzlich „abgesegnet“. Die Sittenwidrigkeitsgrenze (siehe Grafik) liegt etwa bei zwei Drittel der untersten Tarifvergütung. Das bedeutet für Handwerksberufe wie das Friseurhandwerk in Sachsen einen gesetzlich erlaubten Stundenlohn von 2,04 Euro, für die Floristen in Westdeutschland einen gesetzlich erlaubten Stundenlohn von 5,15 Euro.

werden. Sie sind im Prinzip die Schnitt- und Vermittlungsstelle zwischen Antragsteller und verschiedenen Ämtern.

In Deutschland wird es aufgrund der föderalen Ordnung voraussichtlich verschiedene Regelungen zu den EAP geben – potenziell 16 verschiedene Regelungen in 16 Bundesländern. Dem DGB ist vor allem wichtig, dass die Aufgaben dieser EAP staatliche Aufgaben sind – und nicht „privatisiert“ werden dürfen. Er lehnt es deshalb ab, die EAP-Aufgaben, wie teilweise geplant, auf die Kammern zu übertragen. Stattdessen sollen die EAP aus Sicht des DGB in öffentlicher Trägerschaft organisiert sein und – möglichst in Kooperation mit dem DGB – auch Beratungen für Arbeitnehmer zu Themen wie Arbeitsschutz, Sozialversicherung und Tarifregelungen anbieten.

Eine Übersicht darüber, wie die einzelnen Bundesländer die EAP organisieren wollen und die Stellungnahme der DGB-Arbeitsgruppe zum Download gibt es unter: www.handwerkskammerwahl.de

Ergänzende überbetriebliche Bildungsstätten im Handwerk

Wichtiger Bestandteil der handwerklichen Berufsausbildung ist die ergänzende überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) in den ÜLU-Bildungsstätten des Handwerks. Leider steht offenbar nicht bei allen Trägern von ÜLU-Bildungsstätten die Qualität der Ausbildung an erster Stelle.

Bildungsstätten werden inzwischen nicht selten als GmbH oder e.V. ausgegliedert und privatisiert, Tarifregelungen für Ausbilder gekündigt, Weiterbildung für Ausbildungspersonal findet oft nicht mehr flächendeckend statt – obwohl gerade das bei sich stetig weiter entwickelnden Anforderungen an Auszubildende und Handwerksbeschäftigte eigentlich unerlässlich ist. Für einen neuen Höhepunkt solchen Qualitätsabbaus sorgt seit einiger Zeit eine ÜA-Bildungsstätte des Berufsförderungswerks (BFW) der „Fachgemeinschaft Bau Berlin – Brandenburg GmbH“. Was die IG BAU als zuständige Gewerkschaft von den Abläufen am Lehrbauhof der Fachgemeinschaft berichtet, liest sich dramatisch. Vor 13 Jahren hatte sich die „Fachgemeinschaft Bau Berlin – Brandenburg“ von den zentralen Tarifvertragsparteien losgelöst, seitdem hat es keine Gehaltserhöhungen für die Ausbilder des Lehrbauhofs gegeben. Schließlich sollten die angestellten Ausbilder auch noch weitere Kürzungen, zum Beispiel beim Urlaubsgeld, hinnehmen. Das machten die nicht mehr mit: Fast alle Beschäftigte des Lehrbauhofs sind Mitglied der IG BAU – sie konnten erste Tarifverhandlungen erzwingen. Die verliefen erfolglos und die IG BAU-Mitglieder stimmten bei einer Urabstimmung mit 100 Prozent „Ja-Stimmen“ für einen Streik. „Wir kämpfen so lange, bis die Arbeitgeber einlenken und die Kürzungen beim 13. Monatseinkommen sowie Urlaubsgeld rückgängig machen“, sagte der BFW-Betriebsratsvorsitzende Detlef Banske auf dem IG BAU-Gewerkschaftstag im September 2009, während er und seine streikenden Kollegen von den Delegierten mit reichlich Beifall begrüßt wurden.

Bis hin zur Aussperrung

Zwischenzeitlich wurden die Ausbilder vom Arbeitgeber ausgesperrt – ungerechtfertigt, wie das Berliner Arbeitsgericht im Oktober entschied. „Das ist ein Sieg auf ganzer Linie und zeigt, dass wir Recht haben: Der Lehrbauhof darf die Ausbilder nicht aussperren und damit die Ausbildung der Jugendlichen in

Gefahr bringen“, kommentierte Rainer Knerler, Regionalleiter der IG BAU Berlin-Brandenburg, die Entscheidung der Richter. Hinter dem Vorgehen des Arbeitgebers steckt laut IG BAU in diesem Fall aber noch ein viel weitergehender Plan: Statt fest angestellten Ausbildungsmeistern sollen ab Mitte 2010 nur noch kurzfristig angeheuerte Honorarkräfte die ÜA-Lehrgänge durchführen. Die Leidtragenden des Verhaltens des Arbeitgebers in dieser Auseinandersetzung sind die Auszubildenden. Das Beispiel des Berliner Lehrbauhofs ist leider nicht der einzige „Skandal“ im Bereich der ÜA – es gibt weitere Beispiele. Aber: Die ergänzende überbetriebliche Ausbildung im Handwerk wird in hohem Maße aus Mitteln der öffentlichen Hand finanziert. Deshalb muss in den Handwerkskammern und Berufsbildungsausschüssen dringend eine verbindliche Steigerung der Qualitätsstandards eingefordert werden. Denn es darf nicht sein, dass schlechte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen auch noch von der öffentlichen Hand gefördert werden.

Neue Richtlinie

Am 11. Juli 2009 ist eine neue Richtlinie für die Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren in Kraft getreten. Die Neufassung ersetzt die „Richtlinien für die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren“ vom 15. September 2005. Eine wesentliche Neuerung ist die Verständigung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) auf eine „Gemeinsame Förderrichtlinie“. Künftig werden die Bundesmittel grundsätzlich nur noch von einer Stelle vergeben. Die Zweckbestimmung des zu fördernden Projekts ist maßgeblich für die Zuständigkeit. Dienen die zu fördernden Investitionen überwiegend der Ausbildung, ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zuständig, sollen sie überwiegend für Fort- und Weiterbildung genutzt werden, das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.

Förderung möglich

In ÜLU-Bildungsstätten stehen derzeit rund 90.000 Werkstattplätze in rund 800 Bildungsstätten zur Verfügung. 550 dieser Bildungsstätten werden von Handwerkskammern,

Innungen, Kreishandwerkerschaften oder Verbänden des Handwerks betrieben. Damit dieses bundesweite Netz an Aus- und Weiterbildungsstätten auf hohem Niveau gehalten werden kann, ist eine gute Infrastruktur sowie technische Ausstattung auf dem neuesten Stand erforderlich. Auf der Grundlage der gemeinsamen Richtlinien können die Berufsbildungsstätten Zuschüsse für Investitionen in die Infrastruktur sowie technische Ausstattung erhalten. Ein Förderschwerpunkt liegt dabei vor allem auf Modernisierungen. Allein von Seiten des Bundes wurden 2009 hierfür über 70 Millionen Euro bereitgestellt. Aus Sicht der Selbstverwaltung und der Gewerbeförderung im Handwerk sind die besonderen Bestimmungen der Förderrichtlinie unter Punkt 1.4.1 bis 1.4.3 von Bedeutung (Link zum Richtlinien-text und weitere Infos: www.handwerkskammerwahl.de).

Punkt 1.4.2 regelt: „Bei juristischen Personen des privaten Rechts soll sich die zuständige Stelle nach BBiG an der Trägerschaft der ÜBS beteiligen.“ Dieser neu in die Förderrichtlinien aufgenommen Punkt 1.4.2 bedeutet faktisch, dass zukünftig eine Förderung von Bildungsstätten im Handwerk nur in Trägerschaft von Handwerkskammern, Innungen und Kreishandwerkerschaften möglich ist, da diese öffentlich-rechtliche Selbstverwaltungen sind. Bildungsstätten von Wirtschaftsverbänden oder Landesinnungen, die als juristische Personen des privaten Rechts eingetragen sind, können zukünftig in der Regel nur noch gefördert werden, wenn die Handwerkskammer sich an der Trägerschaft der Bildungsstätte beteiligt.

ÜLU-Unterweisungspläne

Inhalte und Dauer der überbetrieblichen Unterweisung werden in der Regel vom Heinz-Piast-Institut für Handwerkstechnik an der Leibniz Universität Hannover erarbeitet. Die Anerkennung erfolgt über das Bundeswirtschaftsministerium, bzw. über die zuständigen Landesministerien. Derzeit umfasst das bundeseinheitliche Lehrgangsangebot rund 500 Lehrpläne für die überbetriebliche Unterweisung. Die Lehrpläne decken die Mehrzahl der Berufe im Handwerk ab. Die Lehrpläne online: www.hpi-hannover.de

Neue Vizepräsidenten gewählt

In 2009 und 2010 finden im Großteil der deutschen Handwerkskammerbezirke die Wahlen zu den Vollversammlungen der Kammern statt – in deren Nachgang auch der Vorstand der Handwerkskammern wieder- oder neu gewählt wird. In vielen Kammerbezirken gibt es personelle Kontinuität – die bereits amtierenden Arbeitnehmer-Vizepräsidenten wurden dort wiedergewählt. In einigen Bezirken gibt es aber auch erstmals gewählte Vizepräsidenten. Das Handwerksinfo stellt die „Neuen“ vor:

Im November 2009 wurde **Helmut Hagemann** erstmals zum Vizepräsidenten der Handwerkskammer Südwestfalen in Arnsberg gewählt. Der 54-Jährige ist verheiratet und siebenfacher Vater. Seit über 30 Jahren arbeitet der gelernte Maurer bei der Verfuß GmbH – die vergangenen 23 Jahre als Fachvorarbeiter. Hagemann ist Mitglied der IG BAU.



Foto: Meyer / IG BAU

Bereits seit Juni 2009 ist **Siegfried Galle** (IG Metall) neu gewählter Vizepräsident der Handwerkskammer für München und Oberbayern. Der 59-Jährige Betriebschlosser ist bei der Kirsch AG Burghausen beschäftigt – und dort auch als Vorsitzender des Betriebsrats aktiv. Außerdem ist Galle ehrenamtlicher Arbeitsrichter für den Bezirk Rosenheim. Mitglied der HWK-Vollversammlung ist er bereits seit 1994, Vorstandsmitglied der Handwerkskammer seit 2001.



Foto: S. Galle

Neuer Arbeitnehmer-Vizepräsident der Handwerkskammer Wiesbaden ist **Andreas Brieske** (IG BAU/Zds). Der 34-jährige gebürtige Friedberger (Hessen) begann 1993 eine Ausbildung zum Schornsteinfeger. Seit 1996 ist er Geselle, heute Meister. Brieske ist seit 2003 Mitglied im Gesellenausschuss der Schornsteinfegerinnung Darmstadt. Von 2005 bis 2008 war er außerdem stellvertretender Beisitzer des Meisterprüfungsausschusses für das Schornsteinfegerhandwerk bei der Handwerkskammer Rhein-Main (Frankfurt/M.). Im Jahr 2004 wurde Brieske ordentliches Mitglied der Vollversammlung der Handwerkskammer Wiesbaden. Außerdem ist er seit Juni 2009



Foto: A. Brieske

Mitglied im Handwerksbeirat Mittelhessen und im Landeshandwerksbeirat der AOK Hessen. Dieses große ehrenamtliche Engagement sei ihm nur möglich, weil ihm seine Frau Katja die Freiheiten ermöglicht, „die dazu nötig sind“, sagt Brieske.

Im Mai 2009 wurde **Martin Kitzhofer** zum Arbeitnehmer-Vizepräsidenten der Handwerkskammer Hannover gewählt. Kitzhofer, der 1978 eine Lehre zum Zentralheizungs- und Lüftungsbauer startete, war nach der Ausbildung als Geselle in verschiedenen Bereichen tätig – unter anderem im Bereich Sanitärinstallationen, in der Industrie und im Rohrleitungsbau. Der 48-Jährige ist seit 1992 Mitglied der IG Metall. Seit 2005 ist er in der Handwerkskammer Hannover Mitglied der Vollversammlung sowie Mitglied des Vorstands für die Arbeitnehmenseite. Im Ehrenamt engagiere er sich hauptsächlich für die Aus-, Fort- und Weiterbildung, sagt Kitzhofer: Er wolle „die Handwerkspolitik mitbestimmen und deren Umsetzung gestalten.“



Foto: HWK Hannover

Seit Oktober 2009 ist **Martin Sättele** (IG Metall) Vizepräsident der Handwerkskammer Rhein-Neckar-Odenwald in Mannheim. Der Elektroinstallateurmeister kann auf Jahrzehnte ehrenamtlichen Engagements zurückblicken, für die er inzwischen mit der Goldenen Ehrennadel des Landesinnungsverbandes und der Silbernen Ehrennadel der Handwerkskammer Rhein-Neckar-Odenwald ausgezeichnet wurde: So ist Sättele beispielsweise seit fast 20 Jahren in der Gesellenprüfungskommission der Innung aktiv, seit 1993 als deren Vorsitzender. Der 52-jährige Vater eines 16-jährigen Sohnes ist bereits seit 1999 Mitglied der HWK-Vollversammlung und ebenso lange HWK-Vorstandsmitglied.



Foto: M. Sättele

Neuer Vizepräsident der Handwerkskammer Karlsruhe ist **Martin Schlegel**. Der zweifache Familienvater ist Betriebsratsvorsitzender der Firma Fleisch-Kuhn GmbH aus Karlsruhe. Das 45-jährige NGG-Mitglied ist im Vorstand seiner Gewerkschaft in der Region Mittelbaden-Nordschwarzwald aktiv. Außerdem ist er bei der NGG Mitglied der Tarifkommission für das Fleischerhandwerk in



Foto: M.-M. Schlegel

Baden-Württemberg. Weiteres Ehrenamt von Schlegel, der auch als Rettungsschwimmer bei der DLRG aktiv ist: Mitglied in der Vertreterversammlung sowie Mitglied im Arbeits- und Gesundheitsausschuss der Fleischerei-Berufsgenossenschaft.

Neuer Arbeitnehmer-Vizepräsident der Handwerkskammer Ulm ist seit diesem Jahr **Wilfried Pfeffer** (IG Metall). Der verheiratete, dreifache Vater ist seit 1976 bei der Schreinerei Karl Hertkorn beschäftigt, in der er auch seine Ausbildung absolvierte. 1984 legte der heute 50-Jährige die Meisterprüfung ab. Er ist seit 15 Jahren HWK-Vollversammlungsmitglied für die Arbeitnehmenseite, seit 1998 stellvertretender Beisitzer der Gesellenprüfer-Kommission Ravensburg und seit 1999 alternierender Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses.



Foto: HWK Ulm

Lothar Schnoor, Glas- und Gebäudereiniger, ist seit Mai 2009 Arbeitnehmer-Vizepräsident der Handwerkskammer Lübeck. Seit 2004 ist der 54-Jährige dort Mitglied der Vollversammlung – und außerdem Mitglied des Berufsbildungsausschusses. Der verheiratete Vater dreier Kinder ist auch gewerkschaftlich aktiv. Seit 1986 ist er Mitglied der IG BAU, seit sieben Jahren außerdem im Vorstand des IG BAU-Bezirksverbands Holstein, seit acht Jahren Vorstandsmitglied des IG BAU-Ortsverbands Neumünster. Weitere Ehrenämter: Schnoor ist Beisitzer in den Selbstverwaltungsgremien der AOK in Kiel sowie ehrenamtlicher Richter am Arbeits- und Sozialgericht in Kiel.



Foto: L. Schnoor

Neuer Vizepräsident der Handwerkskammer Münster ist der Landmaschinenmechanikermeister **Franz Wieching** (Kolping). Er wurde erstmals 1984 als Vertreter der Arbeitnehmenseite in die Vollversammlung der Handwerkskammer gewählt, war im Wirtschaftsförderungsausschuss aktiv und engagiert sich im Berufsbildungs- und im Meisterprüfungsausschuss.

Den neuen Arbeitnehmer-Vizepräsidenten der Handwerkskammer Hamburg, **Thomas Bredow**, haben wir bereits im Handwerksinfo 2/2009 (Seite 8) vorgestellt. Das DGB-Handwerkssekretariat und das Team des Handwerksinfos gratulieren allen neu und wiedergewählten VizepräsidentInnen und wünschen viel Erfolg für die künftige Arbeit.

Kurz korrigiert

„Wo gehobelt wird, fallen auch Späne“, lautet wohl die passende Redensart, wenn in einer Publikation zum Handwerk der ein oder andere Fehler auftaucht. In der letzten Ausgabe des Handwerksinfos (Ausgabe 3/2009 von November/Dezember) haben sich gleich zwei Fehler eingeschlichen: Zum einen in der Bildunterschrift zum Plakat auf Seite 8. Möglicherweise war bei der Redaktion „der Wunsch Vater des Gedanken“. Denn es heißt dort: „Die Acht-Stunden-Woche war für viele Beschäftigte – auch im Handwerk – ein Meilenstein.“ Eine Acht-Stunden-Woche wäre tatsächlich ein ziemlicher Meilenstein gewesen – gemeint war natürlich der Acht-Stunden-Tag. Außerdem möchten wir uns für einen Fehler in der Meldung „Aktiv in der Handwerks-



Foto: AdSD

Irmgard Blätzel, GBV-Mitglied des DGB von 1982 bis 1990

arbeit“ entschuldigen. In dieser Meldung haben wir unter anderem Vorstandsmitglieder des DGB vorgestellt, die seit dem Bestehen des Gewerkschaftsbundes für die Handwerksarbeit und Handwerkspolitik zuständig waren. Darunter nennen wir auch DGB-Vorstandsmitglied Lothar Zimmermann – der allerdings nie für das Handwerk zuständig war. Leider haben wir gleichzeitig

das Vorstandsmitglied „unterschlagen“, das statt Zimmermann in den 1980er Jahren tatsächlich fürs Handwerk verantwortlich zeichnete: Irmgard Blätzel, Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands von 1982 bis 1990 sowie von 1973 bis 1985 stellvertretende Vorsitzende der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA).



Antrag auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des DGB

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 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, Jörg-Peter Ludwig, 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 Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzuges 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 _____

Termin

Handwerksseminar

Terminvorankündigung für ein DGB-Seminar für neu gewählte Mitglieder der handwerklichen Selbstverwaltung: Das Handwerkssekretariat des DGB Bundesvorstandes bietet in der Zeit vom 11. Juli 2010 bis 16. Juli 2010 ein Einführungsseminar für neue Mitglieder in den Gremien der handwerklichen Selbstverwaltung an. Das Seminar bietet eine breite Palette an Grundlagenwissen für die praktische Handwerkskammerarbeit, über Fragen der beruflichen Ausbildung, Prüfungswesen, Gewerbeförderung bis zu aktuellen Entwicklungen im Handwerk. Das Seminar wendet sich an Mitglieder der Selbstverwaltung aus dem Handwerk, insbesondere Vollversammlungsmitglieder in Handwerkskammern und Mitglieder von Gesellenausschüssen bei den Innungen. Zu allen Themen besteht Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zur Diskussion.
www.kammerwahl.dgb.de/termine.htm



Publikation

Handwerksordnung

Der DGB hat eine Neuauflage der Handwerksordnung herausgegeben. Die Publikation enthält außerdem weitere wichtige Gesetzestexte sowie die Leitlinien zur Handwerksarbeit des DGB. Damit ist die DGB-Ausgabe der HWO unverzichtbar für alle Arbeitnehmervertreter in der Selbstverwaltung des Handwerks. Infos auf www.handwerkskammerwahl.de oder bei der zuständigen DGB-Region am Sitz der jeweiligen HWK.