

## SOKA-BAU

Die Sozialkasse BAU steht in der Kritik bei einigen Arbeitgebern. Dabei profitieren auch sie von den tarifvertraglich vereinbarten Leistungen.

SEITE 3

## Fachkräftesicherung

DGB und Gewerkschaften sind sich sicher: Den Nachwuchs kann man vor allem mit Guter Arbeit überzeugen.

SEITE 4

## Energieumschwung

Der Energieumschwung bietet viel Potenzial – gerade auch im Handwerk.

SEITE 5

## Tariftreue

Die Hans-Böckler-Stiftung hat in einer Studie den aktuellen Stand in Sachen Tariftreue ausgewertet.

SEITE 6

Tag des Handwerks

## Gute Gründe – Gute Laune – Gute Arbeit

Rund fünf Millionen Frauen und Männer sind in Handwerksbetrieben beschäftigt. Ihren täglichen Einsatz will der Zentralverband des Handwerks (ZDH) jetzt bekannter machen. Für den 3. September wird erstmals der bundesweite „Tag des Handwerks“ ausgerufen. „Gute Gründe“, sagt auch der DGB, gibt es genug, die Arbeit der Beschäftigten zu würdigen. Doch bei aller guten Laune, die das Ereignis begleiten soll, darf ein Grund für handwerklichen Erfolg nicht fehlen: Gute Arbeit und fairer Lohn. Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer nimmt deshalb die Arbeitgeber in die Pflicht: „Wer im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nicht den Anschluss verlieren will, darf Auszubildenden und Beschäftigten nicht in prekäre Arbeitsverhältnisse mit schlechter Bezahlung drängen.“ Die Zahlen belegen: Das Handwerk hat ein gutes Jahr hinter sich, und volle Auf-

tragsbücher sichern derzeit die nächste Zukunft der Betriebe. Doch nicht alle Handwerkerinnen und Handwerker profitieren von der positiven Geschäftssituation. Geringverdiener und der Einsatz von Leiharbeit sind immer noch Thema – auch im Handwerk.

Nach einer aktuellen DGB-Umfrage unter Handwerksbeschäftigten werden zum Beispiel im Maler- und Lackiererhandwerk in 64 Prozent der Betriebe Leiharbeiter eingesetzt. Die IG BAU schätzt den Gesamtbestand an Leiharbeitern im Malerhandwerk auf 30 Prozent der Beschäftigten.

Das gilt nicht weniger für den Bereich Metall (56 Prozent der Betriebe), Elektro (64 Prozent der Betriebe) selbst im Bäckerhandwerk geben 16 Prozent der Teilnehmenden an, dass in ihren Betrieben Leiharbeiter beschäftigt werden. Fachkräftesicherung ist deshalb zu Recht ein wichtiges Thema im Handwerk. Gerade kleine Betriebe müssen attraktive Angebote machen,

wenn sie in Zukunft noch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen. Michael Sommer fordert: „Viele Innungen haben das längst erkannt und sorgen durch Tarifverträge mit den Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes für faire Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen. Davon gilt es jetzt auch die Innungen und Handwerksverbände zu überzeugen, die in den vergangenen Jahren auf Tariffucht und Billiglöhne gesetzt haben. Denn Gute Arbeit ist immer noch die beste Imagekampagne.“

Doch auch im Ausbildungsbereich ist nicht alles auf dem sprichwörtlich „goldenen Boden“ in Ordnung. Viele Handwerksbetriebe bilden zwar aus, jedoch fehlt in den meisten Fällen eine Übernahmeperspektive nach der Ausbildung. Die Folge: Viele im Handwerk ausgebildete Fachkräfte wandern in andere Wirtschaftsbereiche ab.

Handwerk hat Zukunft – dies gilt nach wie vor. Aber die Zukunft muss auch für die Beschäftigten attraktiv sein – nicht nur für die Bilanzen. Denn: Neben guter Bezahlung bedeutet Gute Arbeit auch – Arbeit mit sozialer und beruflicher Sicherheit bis ins Alter, mit Arbeitnehmerbeteiligung, mit Arbeits- und Gesundheitsschutz und ohne Diskriminierung. Das sorgt für gute Laune, nicht nur am „Tag des Handwerks“.



Foto: colourbox

Ob die Installation von Solaranlagen, der Ausbau der Netze oder die energetische Gebäudesanierung - das Handwerk wird von der Energiewende profitieren. Zwingende Voraussetzungen sind dabei Gute Arbeit und fairer Lohn.

Pünktlich zum „Tag des Handwerks“ präsentiert der DGB seine neue Internetseite für das Handwerk. Mit vielen Infos zur Arbeit in der Selbstverwaltung, Presseerklärungen, Statements und Hintergründen zeigt die Homepage, wie sich die Gewerkschaften im Handwerk engagieren, um Gute Arbeit und fairen Lohn durchzusetzen. [www.handwerk.dgb.de](http://www.handwerk.dgb.de)

## Liebe Leserinnen und Leser!

Volle Fahrt für die Erneuerbaren Energien. So heißt die Losung, seitdem die CDU/CSU-FDP Bundesregierung ihre grobe Fehlentscheidung aus dem Jahr 2010 rückgängig gemacht hat und die Energiewende nun endgültig angegangen werden soll. Volle Fahrt heißt es in den kommenden Jahren damit auch für viele Handwerksbetriebe. Ihr Know-how wird gefragt sein beim Ausbau der Netze, beim Umstieg auf die Erneuerbaren Energien und vor allem bei der energetischen Gebäudesanierung. Hunderttausende Häuser und Wohnungen warten auf eine Sanierung. Der DGB fordert deshalb, die Fördermittel auf fünf Milliarden Euro zu verdoppeln. Profitieren wird neben den Bauhandwerken auch das Elektrohandwerk sowie das Sanitär-, Heizungs- und Klimagewerbe. Diese rosigen wirtschaftlichen Aussichten sind Potenzial und Herausforderung zugleich.

Für DGB und Gewerkschaften gilt: Gutes Klima kann es nur im Einklang mit Guter Arbeit und fairem Lohn geben – vor allem im Handwerk. Denn der beklagte Fachkräftemangel ist in vielen Gewerken hausgemacht. Keine Tarifbindung, keine Chance auf Weiterbildung, Löhne weit unter Tarifniveau, unbezahlte Überstunden und geringe Ausbildungsvergütungen – um nur einige Gründe zu nennen – wirken auf den potenziellen Nachwuchs nicht verlockend. Da bietet die Industrie mehr. Hier müssen die Arbeitgeber im Handwerk sofort umdenken, um der Herausforderung zu begegnen und die Chancen der Zukunft erfolgreich nutzen zu können. DGB und Gewerkschaften fordern die Arbeitgeber deshalb auf, die Beschäftigten an den schon vollen Auftragsbüchern und den hervorragenden Konjunkturaussichten im Handwerk zu beteiligen. Denn im Vergleich zur Industrie hat das Handwerk in Sachen Gute Arbeit noch ordentlich Luft nach oben.

So muss es in Sachen Weiterbildung ernst gemeint und verlässliche Angebote an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geben. Erste Selbsteinschätzungen von Handwerks-Unternehmern lassen hoffen. Um Fachkräfte zu sichern, wollen – nach Angaben des ZDH – 55 Prozent von ihnen die Weiterbildung ausbauen, 53 Prozent verstärkt selbst ausbilden und immerhin 29 Prozent setzen auf familienfreundliche Maßnahmen. Angesichts der Arbeitsbelastung in einigen Gewerken ist das ein ganz wichtiger Ansatz, um die Fachkräfte von morgen zu überzeugen. Fest steht: Das Handwerk wird gebraucht. In den kommenden zehn Jahren wird das Fundament für die Energieversorgung der Zukunft gelegt.

Das aktuelle Handwerksinfo zeigt, worauf die Gewerkschaften in Sachen Fachkräftesicherung wert legen. Im Übrigen haben die Fraktionen im Deutschen Bundestag bereits über das Thema beraten. Anlass war eine Große Anfrage der CDU/CSU-Fraktion. Wer für diese Anfrage Pate stand? Wir klären auf. Außerdem erläutert das Handwerksinfo, was aus gewerkschaftlicher Sicht beim Energiemstieg zu beachten ist.

Von Dietmar Hexel,  
Mitglied im Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand



Dietmar Hexel, DGB-Vorstandsmitglied zuständig für Handwerkspolitik

Copyright: Franka Bruns

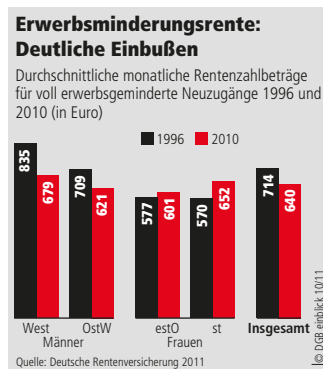
## Handwerk boomt

Um fast 12 Prozent sind im ersten Quartal 2011 die Umsätze im zulassungspflichtigem Handwerk gestiegen. Das belegen Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Zudem waren im Quartal 1,1 Prozent mehr Menschen im Handwerk tätig, als im Vorjahreszeitraum. Den größten Umsatz mit einem Plus von 30,9 Prozent konnte das Bauhauptgewerbe verzeichnen. Ein milder Winter sowie relativ niedrige Umsatzzahlen durch den strengen Winter im Vorjahr machten dies möglich. Auch die Handwerke für den gewerblichen Bedarf (+19,7 Prozent), sowie das Kraftfahrzeuggewerbe (+14,8 Prozent) können auf zweistellige Zuwachsraten zurückblicken. In Sachen Beschäftigung legte vor allem das Bauhauptgewerbe zu.

## Rentenabschläge

**Rund 180 000 Menschen sind 2010 in Erwerbsminderungsrente gegangen.**

Damit ist die Zahl im vierten Jahr in Folge gestiegen und das trotz strenger Regelungen. DGB und Gewerkschaften fordern, den Zugang wieder zu erleichtern und Armutsrisiken im Alter zu bekämpfen. Innerhalb von 14 Jahren sind die monatlichen Zahlbeträge in der Erwerbsminderungsrente im Durchschnitt um 75 Euro gesunken. Vor allem westdeutsche Männer müssen im Fall einer vollen Erwerbsminderung mit fast 20 Prozent weniger Rente auskommen als noch 1996. Leicht zugenommen haben die Renten für Frauen.



## Surftipp



**Die 2010 gestartete DGB-Initiative „Handwerk: Gute Arbeit, fairer Lohn“ läuft weiter.** Auf der Internetseite können sich die Beschäftigten im Handwerk über ihre Rechte informieren. Außerdem bietet sie ihnen die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb online zu bewerten und zu überprüfen: von der Ausbildungssituation,

Lohn oder Urlaubsgeld bis zur Weiterbildung.  
[www.gute-arbeit-fairer-lohn.de](http://www.gute-arbeit-fairer-lohn.de)

## 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](mailto:handwerk@dgb.de)  
Internet: [www.handwerk.dgb.de](http://www.handwerk.dgb.de)  
Verantwortlich: Dietmar Hexel  
Redaktion: Helmut Dittke  
Redaktionelle Bearbeitung: Graewis Verlag GmbH  
Gestaltung, Druck und Vertrieb: PrintNetworkp GmbH

SOKA-BAU

## Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

*Einige Arbeitgeber im Handwerk machen Front gegen die Sozialkassen der Bauwirtschaft (SOKA-BAU). In Zeitschriftenartikeln kritisieren sie einseitig deren Leistungen. Dabei profitieren vor allem auch Arbeitgeber von den tarifvertraglich vereinbarten Angeboten.*

Gregor Asshoff, IG BAU-Bundesvorstandssekretär und Leiter der Hauptabteilung Politik und Grundsatzfragen, hat überhaupt kein Verständnis für die Kritik einiger Arbeitgeber im Handwerk an der SOKA-BAU. Er stellt die vielen positiven Errungenschaften der 1949 gegründeten Kasse auch für die Arbeitgeber heraus. Zum Beispiel in Sachen Urlaub: Asshoff ist sich sicher, dass durch das von SOKA-BAU durchgeführte Urlaubsverfahren viele qualifizierte Beschäftigte in den Betrieben gehalten werden können, da bei der hohen Fluktuation im Baugewerbe nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über diesen Weg einen zusammenhängenden Urlaub nehmen können. Die SOKA-BAU hat im Jahr 2009 Betrieben und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insgesamt 1,373 Milliarden Euro an Urlaubsvergütungen erstattet bzw. gezahlt.

Manche Arbeitgeber sehen das anders. So hat sich die „Norddeutsche Handwerkszeitung“ nun mehrfach dem Thema gewidmet. Es sei der Eindruck entstanden, als ob die gesamte Leserschaft im Verbreitungsgebiet der Zeitung das Verhältnis zur SOKA-BAU als Problem behaftet ansehe, kritisiert der IG BAU-Experte. Asshoff erklärt: „Ich möchte für die IG BAU klarstellen, dass diese vollumfänglich hinter dem Sozialkassenverfahren und den diesen begründenden Tarifverträgen der Bauwirtschaft steht. Das gilt im Übrigen auch für die beiden zentralen Arbeitgeberverbände der Bauwirtschaft, die wissen, dass unsere Sichtweise auch von einer übergroßen Mehrheit der Arbeitgeber der Bauwirtschaft geteilt wird.“

Für Asshoff bringt die SOKA-BAU Arbeitgebern in Sachen Berufsbildung Vorteile: „Das Berufsbildungsverfahren sorgt dafür, dass ausbildenden Betrieben die Kosten überwiegend erstattet und Betriebe, die nicht ausbilden, an den Kosten beteiligt werden, profitieren diese doch ebenfalls von gut ausgebildeten Arbeitnehmern. Nur durch dieses Verfahren konnten auch während der tief greifenden Baukrise von 1995 bis 2006 die hohen Ausbildungszahlen in der Bauwirtschaft gehalten werden.“ Hier wurden 2009 ca. 268 Mio. Euro an ausbildenden Betrieben sowie an überbetriebliche Ausbildungsstätten erstattet.

Asshoff verweist auch auf die tarifvertraglichen Zusatzrentensysteme, die von der SOKA-BAU verwaltet werden. „Die Rentenbeihilfe gleicht seit 1958 Nachteile bei der gesetzlichen Rente für Beschäftigte im Baugewerbe aus“, betont Asshoff. Baubetriebe, die typischerweise mit saisonalen und auftragsbedingten Schwankungen umgehen müssen, haben den Vorteil, dass ihren Mitarbeitern, die dadurch bedingten Nachteile bei der Rente zumindest zum Teil ausgeglichen werden. So hat die SOKA-BAU 2009 374 Millionen Euro an fast 430 000 ehemalige Baubeschäftigte und deren Hinterbliebene ausgezahlt. In Sachen Alterssicherung bietet die SOKA-BAU Arbeitgebern und Arbeitnehmern weitere vorteilhafte Leistungen an. Zum Beispiel die tarifliche Zusatzrente: Mit ihr sparen Betriebe durch Entgeltumwandlung Lohnzusatzkosten, und Beschäftigte im Baugewerbe können sich in Zeiten sinkender gesetzlicher Rentenansprüche eine zusätzliche Altersversorgung aufbauen.

Zudem sorgt die SOKA-BAU im Auftrag der Tarifvertragsparteien auch für die Einhaltung von Sozialstandards – und zwar sowohl bei



Foto: Paul-Georg Meister/pixelio.de

*Auch bei schönstem Wetter stimmen nicht immer die Arbeitsbedingungen: Die SOKA-BAU hilft beim Urlaubsgeld, mit einer zusätzlichen Rente und vielen weiteren Leistungen – auch Arbeitgeber profitieren vom Service der Sozialkasse.*

inländischen Betrieben als auch bei ausländischen Unternehmen, die Arbeitnehmer zur Beschäftigung nach Deutschland entsenden. Dies geschieht insbesondere durch die Überwachung des Urlaubskassenverfahrens sowie der Kontrolle, ob der Mindestlohn in voller Höhe gezahlt wird. Für die IG BAU ist es enorm wichtig, dass die SOKA-BAU damit hilft, illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit am Bau einzudämmen, und ein fairer Wettbewerb mit gleichen Bedingungen für alle Baubetriebe gefördert wird.

Sicherlich lasse es sich nicht ausschließen, dass es mitunter zu unglücklichen Sachverhaltskonstellationen kommen könne, räumt Asshoff ein. So seien auch zum Beispiel rückwirkende Betriebsaufhebungen nicht auszuschließen, wenn der Betrieb bei Beginn seiner Tätigkeit nicht richtig beraten wurde. Er betont aber: „Das sind Einzelfälle. Bei rund 70 000 erfassten Betrieben allein im deutschen Baugewerbe – hinzukommen noch die ausländischen Entsendebetriebe – können solche Einzelfälle allerdings den Sinn des Sozialkassenverfahrens nicht in Frage stellen.“

# Junge Generation will Gute Arbeit

*Nichts fürchten die Arbeitgeber im Handwerk mehr als den angeblichen Fachkräftemangel. DGB und Gewerkschaften meinen: Es herrscht kein Mangel, wenn man dem Nachwuchs Jobs im Sinne Guter Arbeit bietet. Auch der Bundestag hat sich nun mit dem Thema befasst.*

Die Fraktionen von CDU/CSU und FDP machen keinen Hehl daraus, wer ihre Große Anfrage an die Bundesregierung inspiriert hat. Mit der Überschrift „Wirtschaftsmacht Handwerk – Impulse für Wachstum und Beschäftigung“ übernehmen die Regierungsfractionen fast den kompletten Titel der großen Handwerkskampagne des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH). Da wundert es auch nicht, welche Argumente die Abgeordneten von Union und FDP in die darauf folgende Debatte im Bundestag einbrachten. Eine einzige Lobeshymne – nicht unberechtigt in Zeiten voller Auftragsbücher – aber in Sachen Zukunftssicherung fast ohne Substanz. So schlägt beispielsweise der CDU-Abgeordnete Ernst Hinsken vor, um dem Fachkräfteschwund zu vermeiden, die Lebensarbeitszeit zu verlängern. „Ich persönlich bin der Meinung, dass ein Handwerker durchaus in der Lage und bereit ist, länger zu arbeiten.“ Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit könne man dem Fachkräftemangel in gewisser Weise begegnen, so Hinsken.

Ein Vorschlag, der komplett an der Realität und vor allem an den Anforderungen der Zukunft vorbei geht. Denn Mehrarbeit und Überstunden werden zukünftige Fachkräfte nicht für das Handwerk begeistern. Eine Forsa-Umfrage im Auftrag des ZDH zeigt, wofür junge Menschen bei der Berufswahl Wert legen. Spaß an der Arbeit (95 Prozent), gute Verdienstmöglichkeiten (93 Prozent), qualitativ hochwertige Arbeit (91 Prozent) und gute Weiterbildungsmöglichkeiten (87 Prozent). Der Nationale Bildungsbericht fasst das Problem vieler Handwerksberufe folgendermaßen zusammen: „Nach Beschäftigungsbereichen liegen die handwerklichen Berufe tendenziell eher unter dem Durchschnitt, die klassischen industriellen Fachkräfteberufe und die qualifizierten kaufmännischen und Krankenpflegeberufe eher darüber.“ Anders ausgedrückt: Die Ausbildungsvergütungen sind im Vergleich mit anderen Berufen oft geringer. Und die schlechten Arbeitsbedingungen, allen voran der oft geringe Lohn, haben Gründe: Es gibt immer weniger Tarifverträge, und immer weniger Betriebe sind Innungsmitglieder – die Tariflandschaft in einigen Gewerken erodiert.

Die von immer mehr Innungen offerierte Mitgliedschaft ohne Tarifbindung – so genannte OT-Mitgliedschaften – zeigt, dass diese Entwicklung bewusst angesteuert wird. Denn genau hieraus resultieren schlechte Arbeitsbedingungen.

Für DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel steht fest: „Nur mit Guter Arbeit und fairen Löhnen kann das Handwerk seinen Bedarf an Fachkräften sichern.“ Angesichts der sehr guten Konjunkturdaten im Handwerk sei es nicht nur gerecht und fair, sondern zeige in Zeiten des von den Betrieben beklagten Fachkräftemangels, dass die Arbeitgeber im Handwerk gute Leistungen auch entlohnen wollen. „Denn im Wettbewerb mit der Industrie um Fachkräfte hat das Handwerk in Sachen ‚Gute Arbeit, fairer Lohn‘ noch ordentlich Luft nach oben“, so Hexel. Gute Löhne und faire Arbeitsbedingungen seien zudem ein Signal an die jungen Menschen, die sich aktuell nach einem Ausbildungsplatz umschauchen. Als ein gutes Beispiel nennt Hexel den von der IG BAU neu ausgehandelten Tarifvertrag für das Maler- und Lackiererhandwerk. In dieser Branche erhalten die rund 33 000 Auszubildenden ab dem 1. August eine bis zu einem Drittel höhere Ausbildungsvergütung.

Auch die IG Metall und die Firma Imtech zeigen, wie man junge Menschen langfristig in einem Unternehmen halten kann. Gemeinsam haben sie einen zukunftsweisenden und bisher einmaligen Tarifvertrag zur unbefristeten

Übernahme von Auszubildenden vereinbart. Alwin Boekhoff, Verhandlungsführer beim IG Metall Vorstand, betont: „Dieses ist der richtige Schritt dem demografischen Wandel zu begegnen und jungen Menschen eine Zukunft zu geben. Das Unternehmen Imtech und die IG Metall sind mit diesem Tarifvertrag vorbildlich.“



Foto: (c) Deutscher Bundestag / Marc-Steffen Unger

*Das Thema Fachkräftesicherung ist Ende Mai auch im Bundestag behandelt worden. Anlass war eine Große Anfrage von Union und FDP-Fractionen.*

Auch in Sachen Weiterbildung haben die Arbeitgeber im Handwerk noch viel Luft nach oben. DGB-Bildungsexperte Matthias Anbuhl: „Trotz aller Wertschätzung in Sonntagsreden: Gerade für kleine und mittlere Betriebe ist die Weiterbildung oft noch ein Fremdwort. Dabei geht es nicht nur darum, neue Fachkräfte gut auszubilden, sondern auch das vorhandene Personal für neue Entwicklungen zu qualifizieren“. Hier könne auch die Bundesregierung einen Beitrag leisten, so Anbuhl: „Wir brauchen endlich ein Bundesgesetz für Weiterbildung, das Rechtsansprüche, Finanzierung, Qualität und Beratung verbindlich regelt.“

## Studie

# Die 1000 größten Handwerksunternehmen

Der Optiker Fielmann, der Autozubehörlieferant A.T.U. und der Daimler Vertrieb sind die umsatzstärksten Handwerksunternehmen in Deutschland. Das belegt eine vom handwerk-magazin in Auftrag gegebene Studie, die die 1000 größten deutschen Handwerksbetriebe herausfinden sollte. Die Untersuchung zeigt, dass die Top 1000 des Handwerks einen

jährlichen Gesamtumsatz von 35,7 Milliarden Euro erwirtschaften. Eine Milliarde Euro setzt alleine Fielmann um. Der Umsatz liegt bei den untersuchten Unternehmen zwischen 13 Millionen und 1,1 Milliarden Euro. Die beliebtesten Standorte im Ländervergleich sind Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg und Niedersachsen.

# Potenzial nutzen

*Nach Fukushima handelt Schwarz-Gelb und nimmt den Ausstieg vom Atomausstieg zurück. Das Ende der Atomkraft ist da. Nun heißt es „volle Fahrt“ für die Erneuerbaren Energien. Ein enormes Potenzial für die Wirtschaft. DGB und Gewerkschaften haben klare Vorstellungen, worauf es ankommt. Auch und vor allem im Handwerk heißt die Forderung „Gute Arbeit, gutes Klima“.*

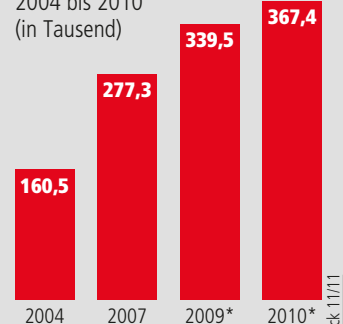
Nun soll er kommen, der Energieumstieg. Für DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel steht fest: „Der Energieumstieg bietet riesige Chancen für Industrie, Handwerk und Handel. Die nächsten zehn Jahre sind Jahre des Umbruchs mit Chancen für anderes Wachstum, neue Arbeitsplätze und mehr Lebensqualität.“ In einem Positionspapier stellt der DGB klar, worauf es in Sachen Energieumstieg ankommt. Innerhalb von zehn Jahren kann die Energiewende gelingen. Der DGB hat in einem 28-Seiten-Papier die Voraussetzungen formuliert. In drei Phasen könnte der Umbau realisiert werden, heißt es dort. Phase 1 betrifft Sofortmaßnahmen wie die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben. In der zweiten Phase könnten dann über einen Zeitraum von fünf bis

acht Jahren der Ausbau der Erneuerbaren Energien vorangetrieben werden, die Fertigstellung der bereits im Bau befindlichen Kraftwerke abgeschlossen sowie – sofern nötig – neue Kraftwerke gebaut werden. In der Schlussphase geht es um die Modernisierung vorhandener Kraftwerke, neue Stromtrassen und ein neues nationales und europäisches Netzmanagement. Prioritäten sieht der DGB unter anderem in der langfristigen Verbindlichkeit von Planungen. Bezahlbar müsse die Energie für alle bleiben. Es geht aber auch um die Chancen und Risiken der ArbeitnehmerInnen. DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel: „Wir werden sehr genau darauf achten, dass die Beschäftigten nicht zu den Leidtragenden des Energieumstiegs werden.“

Der Energieumstieg bietet eine Riesenchance für das Handwerk. Die gesamte Baubranche sowie das Elektrohandwerk und mehrere tausend Heizungs-, Klima und Sanitätsbetriebe können vom Energieumstieg profitieren. Dietmar Hexel mahnt die Arbeitgeber im Handwerk, schon jetzt dafür zu sorgen, die Arbeitsbedingungen angesichts der Herausforderungen in den kommenden zehn Jahren zu verbessern. „Tariflöhne, gute Vergütungen für Auszubildende sowie ernstgemeinte Chancen

## Mehr als verdoppelt

Entwicklung der Bruttobeschäftigung im Bereich Erneuerbare Energien 2004 bis 2010 (in Tausend)



\*Schätzungen

Quelle: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU), Februar 2011

© DGB einblick 11/11

*Innerhalb von sechs Jahren hat sich die Beschäftigtenzahl in den Erneuerbaren Energien verdoppelt.*

auf Weiterbildung für die Beschäftigten, das sind Maßnahmen, um die Beschäftigten im Handwerk zu halten.“ Für den DGB gilt: Der forcierte Wandel des Energiesystems ist eng mit einer aktiven Handwerkspolitik verknüpft.

**Drei Fragen an** Inge Lippert, Abteilungsleiterin für Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik.

### Die Energiewende soll kommen. Worauf kommt es aus Sicht des DGB und der Gewerkschaften an?

Der Atomausstieg war unser erstes wichtiges Ziel. Das ist nun beschlossen, und der Umstieg in ein neues Energiezeitalter ist eingeleitet. Doch nun geht die Arbeit erst richtig los. Die Weichen müssen konsequent auf eine verlässliche Energieversorgung und nachhaltige Industrie- und Dienstleistungspolitik umgestellt werden. Für den DGB ist dabei wichtig, dass die Energiewende nicht auf Kosten der Beschäftigten vollzogen wird. Wir fordern ein verbindliches Konzept für faire Übergangsstrategien, das die Arbeitnehmerinteressen beim Umbau des Energiesystems maßgeblich mit berücksichtigt. Dies beinhaltet auch, dass umfassende Weiterbildungsmaßnahmen eingeleitet werden, damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den neuen Berufsfeldern Fuß fassen können und vor Arbeitslosigkeit geschützt werden. Die Energiewende bringt enorme



Foto: Privat

Chancen mit sich. Schon heute arbeiten in den Bereichen der Erneuerbaren Energien in Deutschland über 360 000 Menschen. Diese Dynamik gilt es, weiter zu fördern und mit der Schaffung guter Arbeitsplätze zu verbinden.

### Wie sollen die Jobs in den Erneuerbaren Energien aussehen, und wie wichtig ist Gute Arbeit für das Handwerk in diesem Bereich?

Gute Arbeit ist für Industrie und Dienstleistungen wie für das Handwerk gleichermaßen von zentraler Bedeutung. Gerade in den „grünen Branchen“ besteht aber noch ein verstärkter Handlungsbedarf. Die DGB-Gewerkschaften werden sich in Zukunft verstärkt um die Gründung von Betriebsräten, eine zunehmende Tarifbindung und die Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in diesen Branchen kümmern müssen. Um faire Arbeitsbedingungen zu schaffen, ist es gerade im Handwerk auch wichtig, dass Subventionen an die Einhaltung von Sozial- und Arbeitsstandards sowie Tarifverträge gekoppelt werden. Der Strukturwandel muss zu Guter Arbeit führen. Ansonsten kann der Anspruch auf eine ökologische und sozial nachhaltige Handwerkspolitik nicht eingelöst werden.

### Die energetische Gebäudesanierung ist vor allem für das Handwerk von fundamentaler Bedeutung. Was sind die Herausforderungen?

Energie, die nicht verbraucht wird, muss gar nicht erst erzeugt werden. Die Energieeffizienz im Gebäudesektor stellt daher für den DGB eines der zentralen Elemente für das Gelingen des Energieumstiegs dar. Investitionen in energetische Gebäudesanierung tragen dazu bei, die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu verringern und die Energiekosten zu senken. Gleichzeitig gehen von ihnen große Effekte für regionales Wirtschaftswachstum und Beschäftigung aus, da die Aufträge meistens an Handwerksbetriebe oder kleinere mittelständische Unternehmen vergeben werden. Um diese Effekte beizubehalten, haben wir seit 2009 die Fortführung der Förderung des Gebäudesanierungsprogramms mindestens auf dem Niveau dieses Jahres, das heißt, mit 2,4 Milliarden Euro, gefordert. Da die Bundesregierung im Jahr 2009 die Verdopplung der Sanierungsrate von ein Prozent auf zwei Prozent als Sektorziel formuliert hat, müsste die Förderung nun ebenfalls verdoppelt und damit auf bis zu fünf Milliarden Euro jährlich erhöht werden.

Tariftreue

## Neue Gesetze sind europatauglich

Vor drei Jahren kassierte der Europäische Gerichtshof die Tariftreuregelung des Landes Niedersachsen. Die anderen Bundesländer zogen aufgrund des Urteils ihre Gesetze zurück. Mittlerweile hat die Hälfte der Länder wieder ein europaverträgliches Gesetz verabschiedet.

Im Jahr 2008 kam die so genannte „Rüffert-Entscheidung“. Der Anwalt hatte 2006 gegen das niedersächsische Tariftreuegesetz geklagt – und Recht bekommen. Nun haben ein Teil der Bundesländer neue Gesetze verabschiedet. Thorsten Schulten, Experte für Europäische Tarifpolitik im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, schätzt, dass in



Acht Bundesländer verlangen gegenwärtig bei öffentlichen Aufträgen, dass der Lieferant nach Tarif vergütet.

absehbarer Zeit in mehr Bundesländern Tariftreue-Regelungen gelten werden als vor dem Urteil. Aktuell sind es acht der 16 Länder, in denen bereits Neuregelungen gelten. Vier weitere haben entsprechende Gesetze verabschiedet. So soll künftig ein Unternehmen in Nordrhein-Westfalen mindestens 8,62 Euro Stundenlohn zahlen, wenn es einen öffentlichen Auftrag haben möchte. Das ist aktuell der höchste Satz, der in einem Gesetz festgeschrieben wurde. In drei Ländern reichen 8,50 Euro, in Berlin sind es nur 7,50 Euro. Drei Punkte listet Schulten auf, die in den novellierten Gesetzen eine entscheidende Rolle spielen. In Branchen, die unter das Arbeitnehmer-Entsendegesetz fallen, gilt: Aufträge dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die ihren Beschäftigten mindestens die branchenspezifischen Mindest-

löhne zahlen. Die gibt es beispielsweise auf dem Bau, in der Abfallwirtschaft und der Pflege. Laut Schulten wird erwartet, dass die Mindestlöhne seltener unterlaufen werden, wenn öffentliche Auftraggeber sie einfordern und kontrollieren. Für den Verkehrssektor wird eine umfassende Tariftreueerklärung verlangt, die sich meist auf den jeweils repräsentativen Tarifvertrag bezieht. Diese Möglichkeit ergibt sich aus einer europarechtlichen Sonderstellung des Verkehrssektors. Ein Teil der Länder flankieren ihre Tariftreue-Regelung mit einem vergabespezifischen Mindestlohn. Unternehmen können einen öffentlichen Auftrag nur erhalten, wenn sie ihren Beschäftigten bei Auftragsdurchführung den festgesetzten Lohn zahlen. Dieser entspricht der untersten Lohngruppe im Tarifvertrag der Länder (s. Grafik). Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland und Thüringen haben auf diese Vorgabe verzichtet. Vier Bundesländer fehlen auf der Liste. Sie planen derzeit kein Tariftreuegesetz: Bayern, Hessen, Sachsen und Schleswig-Holstein.

Gerüstbau

## Lohndumping beendet

Erstmals ist es der IG BAU gelungen, eine untere Lohngrenze im Gerüstbau festzuschreiben. Ab dem 1. August gilt nach dem neuen Tarifvertrag ein Mindestlohn von 9,50 Euro in Ost und West. „Die Einführung eines Mindestlohns für die knapp 30 000 Gerüstbauer in ganz Deutschland ist mehr als überfällig“, kommentiert der stellvertretende IG BAU-Vorsitzende Dietmar Schäfers den Abschluss mit der Bundesinnung/Bundesverband Gerüstbau.

Seit 2005 war es nicht mehr gelungen, mit den Arbeitgebern eine tarifliche Einigung zu erreichen. Die seit dem 1. Mai geltende Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU führte offenbar aber zum Sinneswandel auf der Arbeitgeberseite. Nun ist die Bundesregierung am Zug. Schäfers erwartet, dass die neue Lohnuntergrenze „zügig“ für allgemeinverbindlich erklärt wird, damit ab dem 1. November 2011 alle Betriebe den Mindestlohn zahlen müssen. Der Ecklohn für Gerüstbauer liegt im Westen nun bei 13,64 Euro. Nach der letzten gültigen Tarifvereinbarung aus dem Jahr 2005 lag er bei 13,24 Euro. Der Tariflohn Ost darf maximal 3,74 Prozent niedriger liegen als im Westen. Gleichzeitig wurde aber vereinbart, dass die Ost-Einkommen innerhalb der nächsten drei Jahre an den West-Lohn angeglichen werden. Ab dem 1. Oktober 2014 gilt dann: Gleicher Lohn in Ost und West. Die Ausbildungsvergütungen wurden mit dem neuen Tarifvertrag bereits vereinheitlicht.

Kolpingwerk

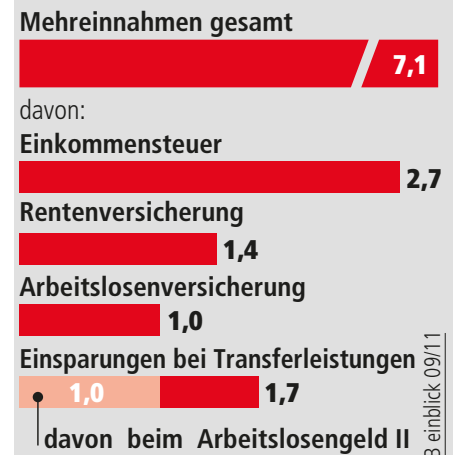
## Mindestlohn jetzt

Bereits 2007 hatte sich der Bundesvorstand des Kolpingwerks für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ausgesprochen. Nun forderte er erneut die Bundesregierung auf, Dumpinglöhne durch den Mindestlohn zu verhindern. Mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit, fürchtet das Kolpingwerk, könnte auch das Lohnniveau weiter absinken. „Wenn wir Dumpinglöhne auf Dauer verhindern und Armut in Deutschland wirksam bekämpfen wollen, ist die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ein wichtiger Schritt“, erklärte der Bundesvorsitzende des Kolpingwerks und CDU-Bundestagsabgeordnete Thomas Dörflinger. Gefordert wird ein Mindestlohn, der sich nach einem jährlich zu ermittelnden soziokulturellen Existenzminimum richtet. Er solle nicht



## 7 Milliarden Euro Plus

Mehreinnahmen / Minderausgaben des Staates bzw. der Sozialversicherungen bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro (in Mrd. Euro)



Quelle: Prognos-Berechnung auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) von 2009

Ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro, wie ihn DGB und Gewerkschaften fordern, wirkt nicht nur gegen Lohndumping, sondern beschert auch der öffentlichen Hand erhebliche Mehreinnahmen. Das ergibt eine Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.

unter 7,50 Euro pro Stunde liegen. Dörflinger: „In einem Vollzeitverhältnis muss der Verdienst deutlich über den staatlichen Grundversicherungsleistungen liegen.“ Es könne nicht sein, dass es Familien gebe, die trotz Vollerwerbstätigkeit beider Eheleute auf staatliche Transferleistungen angewiesen seien.

Beratung entsandter Arbeitnehmer

## Mobil ja – aber fair, bitte

Mit dem bundesweiten Beratungsprojekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“ will der DGB die wachsende Mobilität in Europa gestalten. Die Beratungsangebote für ausländische ArbeitnehmerInnen sollen ausgebaut werden. Ziel ist es, gute Arbeitsbedingungen für Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen Staaten durchzusetzen. Der DGB will verhindern, dass die mobilen ArbeitnehmerInnen ausgebeutet und für ein allgemeines Lohndumping missbraucht werden.



Copyright: RainerSturm pixelio.de

Im Handwerk gehören vor allem Gebäude-reinigerinnen und Bauarbeiter zu den häufig entsandten Berufsgruppen. Das Beratungsprojekt „Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv“ will gerade sie über ihre Rechte und Pflichten in Deutschland informieren.

Begleitet wird das Projekt durch einen Beirat, dem außer dem DGB und seinen Mitglieds-gewerkschaften das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie die Gewerkschaften Solidarnosc und OPPZ angehören. Fördermittel gibt es vom BMAS und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

Leiharbeit

## Hamburger Arbeitsplan

Noch nicht ideal, aber ein erster Schritt: Die Hamburger Handwerkskammer hat sich in einer Resolution für „enge Grenzen“ beim Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitern ausgesprochen. Für Thomas Bredow, Vizepräsident und Arbeitnehmervertreter in der Handwerkskammer, ist dies aber noch nicht die Umsetzung des gewünschten Ziels, „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Ein Thema, das die Kammer auch in Zukunft noch beschäftigen wird. Darüber hinaus hofft Bredow auf

neue Tarifverträge. Viele Verträge mit den Hamburger Innungen seien vor Jahren schon ausgelaufen und wurden noch nicht neu verhandelt. Tarifverträge bedeuten aber für Arbeitgeber wie auch die Beschäftigten mehr Planungssicherheit. Helfen würde zudem, wenn das Tariftreuegesetz des Hamburger Senats in Kraft tritt.

## Handwerkskammer Hamburg Qualifiziert

Ein schweres Pensum Arbeit hatten sich die ArbeitnehmervertreterInnen der Hamburger Handwerkskammer für ihre Frühjahrsklausur vorgenommen: Sie arbeiteten sich durch den umfangreichen Wirtschaftsplan der Kammer. Fachliche und methodische Qualifizierung für ihre Aufgaben hält Kammer-Vize Thomas Bredow für unerlässlich: „Damit stellen wir uns den gewachsenen Herausforderungen als Vertreter in der Selbstverwaltungsorganisation.“ Darüber hinaus gab es noch eine Diskussion mit dem Hamburger DGB-Vorsitzenden Uwe Grund über Themen wie Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU oder Fachkräftemangel.

## Bundesverdienstkreuz Verdienste für das Handwerk

Für sein ehrenamtliches Engagement ist Dieter Hahn mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet worden. Der Kasseler Regierungspräsident Walter Lübcke überreichte die Auszeichnung mit den Worten: „Sie sind ein Vorbild an Einsatzbereitschaft, Fleiß und Einfallsreichtum und haben mit ihrem umfangreichen ehrenamtlichen Engagement viel für das Handwerk, die Vereine und die Menschen in Nordhessen und in anderen Teilen der Welt geleistet.“ Vor allem seine Verdienste



Copyright: Privat

Dieter Hahn, Arbeitnehmervertreter und Vizepräsident der Handwerkskammer in Kassel



als Arbeitnehmervertreter der Handwerkskammer Kassel wurden herausgestellt. IG Metall-Mitglied Hahn setzt sich seit 1989 als Vize-Präsident für die Belange der Beschäftigten ein. Außerdem engagierte er sich in der Feuerwehr, im lokalen Fußball und im Orts-

beirat seiner Heimatstadt Günsterode. Nach der Wende unterstützte der 61-jährige den Aufbau von Kammerstrukturen in Thüringen. Und als Vorsitzender eines Entwicklungshilfeprogrammes förderte er Klein- und Mittelbetriebe auf den Philippinen.

Handwerkskammer Cottbus

## Gemeinsam Fachkräfte sichern

Der Fachkräftemangel war auch Thema Nummer eins auf der 43. Vollversammlung der Handwerkskammer Cottbus. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmervertreter waren sich einig: Es muss umgedacht werden, um die Nachwuchssorgen zu beenden. Von Arbeitgeberseite wurde vor allem die Qualifikation der Schulabgänger kritisiert. Für Vertreter der Gewerkschaft steht fest:



Copyright: Handwerkskammer Cottbus

v.l. Lutz Glasewald, DGB, Ralf Köhler, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Cottbus, Moderatorin Juliane Adam, Hans-Joachim Wauy, Arbeitgeber-Vizepräsident und Hans-Peter Lange, Präsident des Landesverbandes und Obermeister der Kfz-Innung.

Nicht die geringer werdende Qualifikation der Schulabgänger ist Ursache für den Nachwuchsmangel, sondern „das Handwerk hat ein Imageproblem“. Ralf Köhler von der IG Metall und Lutz Glasewald vom DGB betonten zudem, dass viele Handwerksberufe unter dem Vorurteil litten: „Viel Arbeit, dreckig und wenig bezahlt.“ Zumindest beim Geld scheint zuweilen etwas dran zu sein: Während die Ausbildungsvergütung laut Köhler in Lausitzer Industriebetrieben bei durchschnittlich 640 Euro monatlich liege, zahlten Handwerksfirmen ihren Lehrlingen nur 440 Euro. Mit dieser Bemerkung und der Kritik, dass viele Innungen schon vor Jahren die Tarifbindung verlassen haben, traf der IG Metall bei den Handwerkern einen wunden Punkt. Arbeitgebervertreter hingegen klagten über die Vergabepaxis öffentlicher Auftraggeber.

Schwarzarbeit

## Lohnende Kontrollen

Die „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ (FKS) der Zollverwaltung war auch im vergangenen Jahr erfolgreich. 155 980 Straf- und 70 146 Bußgeldverfahren wurden 2010 abgeschlossen. Die Sozialbeitragsnachforderungen lagen bei 252 Millionen Euro. Ein Plus von 36,3 Millionen Euro gegenüber 2009. Die Rentenversicherungsträger erhoben Säumniszuschläge in Höhe von 118,9 Millionen Euro (2009: 95,8 Mio Euro). Die Beschäftigtenzahl der FKS stieg leicht von 6203 auf 6318 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Zahlen nannte die Bundesregierung auf eine Anfrage der Bundestagsfraktion Bündnis 90/ Die Grünen. Doch nicht nur finanziell wurden die Täter zur Kasse gebeten. Die Richter verhängten Freiheitsstrafen, die – zusammen gerechnet – 1981 Jahre Gefängnis ergeben. DGB-Handwerkssekretär Helmut Dittke

merkt an: „Die Zahlen dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die FKS personell stark unterbesetzt ist. Vor dem Hintergrund des stetig wachsenden Aufgabenfeldes der FKS muss auch der Personalbestand aufgestockt werden.“

### Prekäre Arbeit

## Riskante Selbständigkeit

Ein neues Konzept macht die Runde im Bäckerhandwerk: Immer mehr Filialen werden verpachtet. Mit Risiken für die potenziellen Pächter und Beschäftigten. Läuft der Laden nicht wie gewünscht, kann der Pächter mit seiner Kalkulation daneben liegen. Nicht selten werden solche Angebote unter Druck gemacht. Die Filialleiter oder Filialleiterinnen werden vor die Entscheidung gestellt,

den Sprung in die Selbständigkeit zu wagen, oder die Kündigung zu erhalten. Doch auch wer freiwillig seine Chancen im eigenen Geschäft sieht, sollte sich vorab gründlich informieren, welche künftigen Belastungen auf ihn zukommen: von der eigenen Krankheitsvorsorge bis zu den laufenden Geschäftskosten. Die zum Zeitpunkt der Übernahme geltenden Arbeitsverträge müssen übernommen, die Verträge dürfen nicht geändert werden. Allerdings gibt es auch hier Ausnahmen. Deshalb rät der DGB: Vor der Unterschrift sollten sich sowohl der künftige Pächter wie auch die Beschäftigten von ihrem Betriebsrat oder der zuständigen Gewerkschaft NGG beraten lassen.

Entgelt bezahlt. Postvertriebsstück A 14574

### 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](http://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 \_\_\_\_\_

Statistisches Bundesamt

## Handwerk in Zahlen

Im Jahr 2008 gab es 577 000 Handwerksunternehmen mit insgesamt 3,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 750 000 Geringverdienern. Das sind seit 1995 erstmals wieder neue Zahlen, die das Statistische Bundesamt im Juli vorlegte. Gegenüber der letzten Erhebung gab es bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Zunahme von 440 000. Der Umsatz stieg um 50 Milliarden Euro. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) weist allerdings darauf hin, dass bei dieser Erhebung kleine Betriebe mit einem Jahresumsatz unter 17 500 Euro nicht erfasst wurden, sofern sie keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hatten. Besorgniserregend ist: Über 17 Prozent aller Stellen im Handwerk sind sozialversicherungsfreie und geringfügig entlohnte „Minijobs“. Im Lebensmittelhandwerk sind es sogar 25, bei den Gebäudereinigerinnen und Gebäudereinigern über 40 Prozent. Zudem fänden sich in der Statistik auch nicht die handwerklichen Nebenbetriebe, wie beispielsweise Fleischereien in Supermärkten. Die einzelnen Ergebnisse – aufgeschlüsselt nach Gewerbegruppen – gibt es beim Statistischen Bundesamt (destatis) über die Datenbank GENESIS- Online unter „Handwerkszählung“ (53111). 1995 waren die Handwerksbetriebe zum letzten Mal erfasst worden.

