



Politisches Mandat

Ein Gutachten zeigt, ArbeitnehmervertreterInnen in der Selbstverwaltung haben ein Recht auf ein Minderheitenvotum zu politischen Themen SEITE 3

Neue Richtlinien

Der DGB hat eine neue Richtlinie für sein Engagement im Handwerk verabschiedet. Handwerksinfo erklärt, worum es geht SEITE 3

Projekt startet

Das CSR-Projekt „Vertreten-Verbinden-Verantworten“ soll Beschäftigten im Handwerk helfen, ehrenamtliche Strukturen zu schaffen SEITE 4/5

Berufsbildung

Der Berufsbildungsbericht macht deutlich, dass es um die Ausbildungsbedingungen in einigen Handwerksbranchen nicht gut bestellt ist SEITE 7

CSR-Projekt

Soziales Engagement stärken

Corporate Social Responsibility (CSR) steht für eine nachhaltige Unternehmensführung mit gesellschaftlicher Verantwortung. Besonders große Konzerne haben sich in der Vergangenheit engagiert – zum Beispiel durch umweltschonende oder soziale CSR-Projekte. Doch CSR ist nicht mehr nur ein Thema für große Konzerne. Auch im Handwerk mit seinen vielen tausend kleinen und mittelständischen Unternehmen wird CSR zukünftig eine Rolle spielen, um die Herausforderungen zu gestalten.

Denn auch im Handwerk gilt: Wenn MitarbeiterInnen ihre Ideen in die Betriebe einbringen, profitieren alle Beteiligten – Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen. Helfen soll dabei das nun gestartete CSR-Projekt „Vertreten – Verbinden – Verantworten. Netzwerk zum sozialen Engagement im Handwerk“. Projektträger ist der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e.V., gemeinsam mit dem DGB-Bundesvorstand und dem DGB-Bildungswerk. Gemeinsam sollen ehrenamtliche Strukturen und Netzwerke für ArbeitnehmerInnen geschaffen werden, um sich einzubringen.

Helmut Dittke, Leiter Handwerkspolitik beim DGB-Bundesvorstand, erklärt, dass es in den kleinen und mittelständischen Unternehmen, aber vor allem im Handwerk schon immer vielfältige Möglichkeiten für Beschäftigte gab, um sich aktiv in die Gestaltungsprozesse einzubringen: ob als Arbeitnehmervertreterin oder Arbeitnehmervertreter

in der Vollversammlung und den Ausschüssen der Handwerkskammern, ob in den Gesellenausschüssen der Innungen, ob in den Prüfungsausschüssen oder in der betrieblichen Mitbestimmung. „Mit dem Projekt wollen wir



vertretenverbindenverantworten

Das CSR-Projekt „Vertreten – Verbinden – Verantworten“ hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2014. Bis dahin können Betriebe und Beschäftigte ihre Teilnahme anmelden.

nun ehrenamtliche Strukturen schaffen, um sich auch in Diskussionen um die soziale Verantwortung von Unternehmen einzubringen“, so Dittke.

ARBEIT UND LEBEN übernimmt bei dem durch den Europäischen Sozialfonds und das Bundesarbeitsministerium geförderten Projekt die Koordination und Gesamtleitung. So bietet es interessierten Unternehmen, Ehrenamtlichen aus der Selbstverwaltung des Handwerks und Beschäftigten Qualifizierungen und Coachings. Es sensibilisiert die kleinen und mittelständischen Unternehmen für sozialverantwortliches Handeln im Handwerk“. Das CSR-Projekt wird bundesweit angeboten.

Der DGB-Bundesvorstand stellt den Kontakt zu Handwerkskammern her, über die die Angebote erfolgen sollen. Zudem ist er für die Öffentlichkeitsarbeit und die Verstärkung des Gesamtvorhabens im Handwerk (KMU und Kammerbezirke) zuständig. Das DGB-Bildungswerk kümmert sich um den Themenschwerpunkt „Ressourceneffizienz“. Außerdem entwickelt es das Teil-Curriculum „CSR und Umwelt“. Helmut Dittke lädt alle Unternehmen und Beschäftigte im Handwerk ein, sich an dem Projekt zu beteiligen. Um deutlich zu machen, dass beide Seiten profitieren, verweist er auf das Thema Ressourceneffizienz. „Die Beschäftigten kennen die betrieblichen Abläufe und das Einsparpotenzial am besten. Unternehmen, die dieses Know-how nutzen, sparen zukünftig Rohstoffe, senken Kosten – bleiben damit wettbewerbsfähig und sichern Arbeitsplätze.“

Auch im Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften sieht Dittke vielfältige Möglichkeiten, das Projekt zu nutzen. Gemeinsam mit den Partnern ist er zuversichtlich, dass das Projekt ein Erfolg wird.

Viele weitere aktuelle Meldungen, Informationen und Hintergründe zur Selbstverwaltung und der Gewerkschaftsarbeit im Handwerk finden Sie im Internet unter www.handwerk.dgb.de

Liebe Leserinnen und Leser,

Corporate Social Responsibility (CSR), also die soziale Verantwortung von Unternehmen über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus, ist in aller Munde. In Deutschland wäre der Begriff eigentlich überflüssig. Das Grundgesetz regelt bereits, dass Eigentum verpflichtet und ein Unternehmen ist niemals nur eine private Angelegenheit. In einer demokratischen Republik ist es auch und gerade eine öffentliche Angelegenheit. Es gibt durchaus eine Reihe von Unternehmen, die mit gutem Beispiel vorangehen und sich engagieren. Wichtig ist für uns Gewerkschaften, dass es sich bei CSR-Projekten nicht um reine Marketing-Projekte zur Image-Pflege handelt. Vielmehr muss der Nutzen für die Gesellschaft im Vordergrund stehen und CSR darf in Krisenzeiten nicht als erstes dem Rotstift zum Opfer fallen.

Wir sind sehr begeistert, mit unseren Kooperationspartnern ARBEIT UND LEBEN und dem DGB-Bildungswerk e.V. (Bund) nun das CSR-Projekt „Vertreten – Verbinden – Verantworten – Netzwerk zum sozialen Engagement im Handwerk“ umsetzen zu können. Ziel ist es, produktive Strukturen und Netzwerke von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Handwerk und in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu schaffen. Beratungs- und Bildungsangebote sollen dabei unterstützen. Mit passgenauen Konzepten sollen die Interessierten das Engagement auf eigene Initiative in ihrem Betrieb gestalten.

Unternehmen, die CSR ernst nehmen, zeigen Verantwortung nach innen und außen. Mitbestimmung und die Beteiligung ihrer Beschäftigten ist dabei Schlüssel zum Erfolg. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen werden von der Initiative ihrer MitarbeiterInnen profitieren können – und zwar im doppelten Sinn. Ein Beispiel: Das CSR-Projekt legt unter anderem mit dem Thema Energieeffizienz einen Schwerpunkt auf ein zentrales Zukunftsthema. Der schonende Umgang mit endlichen Ressourcen wird von fundamentaler Bedeutung gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen. Um so besser, wenn Beschäftigte im Rahmen des Projektes ihre Ideen und Konzepte einbringen können und so zu einem sparsameren Umgang mit Energie und anderen Ressourcen beitragen.

Doch zu CSR gehören auch Beschäftigungs- und Standortsicherung und die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, also die Sicherung von Fachkräften für die Zukunft. Das Handwerk investiert viel Geld in eine eigene Imagekampagne. Mit unserem Projekt haben die Arbeitgeber im Handwerk darüber hinaus die einmalige Chance, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, das Thema Sicherung von Fachkräften nach vorne zu bringen.

Sozial verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln stärkt die Leistungsfähigkeit der Betriebe und schafft einen Wettbewerbsvorteil: ein nützlicher Teil der Gesellschaft zu sein, dass spornt an.

Dietmar Hexel,

*Mitglied im Geschäftsführenden
DGB-Bundesvorstand*



Dietmar Hexel, DGB-Vorstandsmitglied
zuständig für
Handwerkspolitik

Copyright: Simone M. Neumann

Missbrauch von Werkverträgen

DGB fordert wirksame Kontrollen

Werkverträge würden zunehmend als Billiglohnmodell missbraucht, kritisiert der DGB-Vorsitzende Michael Sommer. Vor allem in der Lebensmittelbranche, im Baugewerbe und der Metallindustrie entstehen schlecht bezahlte, unsichere Jobs - auf Kosten sozialversicherter Arbeit. Die Politik muss handeln, fordert Sommer. Helfen könnten wirksame Kontrollen in den Betrieben und mehr Rechte für die Betriebsräte. Denn: Die aktuellen gesetzlichen Regelungen zu Werkverträgen reichten nicht aus, mahnt der DGB-Vorsitzende. Er fordert: „Werkverträge und Arbeitsverträge müssen voneinander abgegrenzt werden.“ Außerdem würde ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro die schlimmsten Dumpingauswüchse eindämmen.

Studie

Gewerkschaftsmitglieder seltener entlassen



Arbeitgeber entlassen Gewerkschaftsmitglieder deutlich seltener als Nicht-Mitglieder. Wer Mitglied in einer Gewerkschaft ist, trägt nur ein halb so hohes Risiko, entlassen zu werden, wie ein nicht organisierter Beschäftigter. Das haben Laszlo Goerke von der Universität Trier und Markus Pannenberg von der Fachhochschule Bielefeld jetzt erstmals nachgewiesen. Frauen profitieren besonders von der Mitgliedschaft: Bei ihnen sinkt die Kündigungswahrscheinlichkeit sogar um drei Viertel. Für ihre Studie haben die Forscher Daten des Sozio-ökonomischen Panels von 1985 bis 2005 ausgewertet, das auch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft abfragt.

WSI-Befragung

Betriebsräte unter Druck



Immer wieder versuchen Unternehmer, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern - oder sie behindern die Arbeit bestehender Gremien. Solche Aktivitäten gegen die betriebliche Mitbestimmung sind auch im Verarbeitenden Gewerbe mehr als nur Einzelfälle, zeigen erste Ergebnisse aus einem laufenden Projekt des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

Behinderungen und Repressalien gegen bereits existierende Betriebsräte kommen nach der Befragung seltener vor als Versuche, eine Neuwahl zu unterbinden. Gleichwohl sind auch sie nicht nur Ausnahmen: Gut ein Drittel der Gewerkschafter kennt Betriebe, in denen bereits existierende Betriebsräte vom Management behindert würden. Sind Betriebsräte erst einmal etabliert, entspannt sich häufig die Haltung des Managements.

Impressum

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Handwerkspolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Telefon: 030/2 40 60-309, Telefax: 030/2 40 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 pn GmbH

Neue DGB-Richtlinie

Unterstützung für die Kammerarbeit

Die 53 Handwerkskammern werden auch in Zukunft von hauptamtlichen MitarbeiterInnen aus den DGB-Bezirken betreut. Das beschloss der DGB-Bundesvorstand in seiner Juni-Sitzung. Die auf dem DGB-Bundeskongress eingebrachten Änderungen zur Organisationsreform betreffen auch das Handwerk. Die Richtlinien wurden nun entsprechend der neuen DGB-Satzung angepasst. Dietmar Hexel, zuständig im DGB-Vorstand für die Handwerkspolitik, freut sich, dass auch künftig „eine qualitativ gute und fachgerechte Betreuung gewährleistet ist“.

Die Zuständigkeit des DGB liegt in der Koordinierung und Mitgestaltung der Arbeit der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Handwerkskammern und Kammervereinigungen sowie in der Sicherstellung entsprechender Unterstützungs-, Beratungs- und Arbeitsstrukturen auf Ebene der Kammerbezirke und in den Landeshandwerksstrukturen sowie auf DGB-Bezirks- und Bundesebene. Die Hauptamtlichen unterstützen die Mitglieder der Selbstverwaltung in den Handwerkskammern und Handwerksvereinigungen. Die Selbstverwaltung soll sich aktiv und kompetent in Fragen der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, der Struktur- und Regionalpolitik sowie der Berufsbildungs- und Sozialpolitik einbringen. Aber auch Umweltschutz oder Energie- und Ressourceneffizienz sind Themen der Selbstverwaltung. Darüber hinaus ist der DGB Ansprechpartner für Fragen des Ordnungsrechts und der Gesetzgebung und damit Ansprechpartner der Parteien und des Gesetzgebers. Wichtiges Handlungsfeld der DGB Handwerksarbeit ist auch die Unterstützung der Gewerkschaften bei Maßnahmen zur Stärkung der Mitgliederstruktur im Handwerk sowie der Stärkung und Sicherung der Tarifbindung und Flächentarifverträge in den Handwerksbranchen.

In der jetzt verabschiedeten Richtlinie heißt es im Wortlaut: „Die Betreuung der in der Selbstverwaltung tätigen ArbeitnehmervertreterInnen erfolgt durch die DGB-Bezirke. Die DGB-Bezirke gewährleisten durch Beauftragung hauptamtlich Verantwortlicher die hierfür erforderlichen Voraussetzungen.“ Um die umfangreiche Aufgabe zu bewältigen werden beim DGB-Bundesvorstand und den Bezirken sowie in den Handwerkskammerbezirken Arbeitskreise eingerichtet, in denen neben dem DGB auch die für das Handwerk zuständigen Gewerkschaften des DGB vertreten sind.

Gutachten zu Limburger Erklärung

Recht auf Minderheitenvotum

Am 23. Juni 2010 hat das Bundesverwaltungsgericht (Aktenzeichen: 8 C 20.09) entschieden, dass Industrie- und Handelskammern Stellungnahmen oder sonstige Erklärungen nur zu Themen abgeben dürfen, bei denen es um nachvollziehbare Auswirkungen auf die gewerbliche Wirtschaft in ihrem Bezirk geht – die sogenannte Limburger Erklärung.

Ein von der Hans Böckler Stiftung in Auftrag gegebenes Gutachten von Winfried Kluth, Professor der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Richter am Landesverfassungsgericht Sachsen-Anhalt, stellt nun fest: Die Grundsätze dieser Entscheidung können auf den Bereich der Handwerkskammern übertragen werden. Für die ArbeitnehmerInnen in der Vollversammlung gilt damit, dass sie bei Themenbereichen, die die spezifischen Interessen der Arbeitnehmer tangieren, auf Grund ihrer Gruppenzugehörigkeit das Recht zu einem Minderheitenvotum in Anspruch nehmen

können. In Fragen der Berufsbildung ist darüber hinaus die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen im Berufsbildungsausschuss von besonderer Bedeutung. Die Untersuchung zeigt zudem, wie dieses Recht verfahrensrechtlich in den Arbeitsgemeinschaften der Handwerkskammern und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks abzusichern ist.



Ein juristisches Gutachten bestätigt: Nicht nur am Arbeitsplatz ist die Meinung der ArbeitnehmerInnen gefragt. Auch per Minderheitenvotum können die ArbeitnehmervertreterInnen in den Vollversammlungen ihre Position zu arbeitnehmerrelevanten Themen klar machen.

DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel begrüßt das Gutachten: „In diesem Sinne macht die vorliegende Untersuchung deutlich: Arbeitnehmermitbestimmung ist auch im Handwerk ein maßgeblicher Erfolgsfaktor.“ Er kündigt für den DGB an, dass man sich dafür weiterhin stark machen will.

Mehr zum Thema: www.handwerk.dgb.de/service/informationmaterial

Handwerkskammer Hildesheim

Positionspapier per Sondervotum

Mit einem Sondervotum haben die ArbeitnehmervertreterInnen der Handwerkskammer Hildesheim einen eigenen Passus zur Arbeitsmarktpolitik in ein Positionspapier zur niedersächsischen Landtagswahl 2013 eingebracht.

Unter dem Motto „Was zu tun ist – in Deutschland!“ heißt es im Positionspapier der Handwerkskammer Hildesheim nun: „Wir brauchen Gute Arbeit, gerechte Löhne und soziale Sicherheit in ganz Deutschland. Eine neue Ordnung am Arbeitsmarkt ist überfällig. Menschen müssen von ihrer geleisteten Arbeit leben können – auch im Alter. Und die jungen Menschen in Deutschland und Europa brauchen eine wirkliche Perspektive für ihr Leben, damit sie es so gestalten können, wie sie es möchten. Generation Praktikum, prekärer Berufseinstieg oder gar Arbeitslosigkeit dürfen nicht länger ihre Lebensrealität sein.“ Deshalb müsse sich die Landesregierung über den Bundesrat dafür einsetzen, dass „der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro/Stunde eingeführt, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf alle Branchen ausgeweitet und die Rente mit 67 zurückgenommen wird“.

Zudem soll eine allgemeine Ausbildungumlage eingeführt werden, um genügend betriebliche Ausbildungsplätze für alle ausbildungsinteressierten jungen Menschen bereitzustellen. Ein Fonds für die Qualifizierung von Beschäftigten soll geschaffen werden, Leiharbeit reguliert und sachgrundlose Befristungen abgeschafft werden. Ferner fordern die ArbeitnehmervertreterInnen von der Politik, den Missbrauch von Werkverträgen und Solo-Selbstständigkeit zu bekämpfen. Alle Formen abhängiger Beschäftigung sollen sozialversicherungspflichtig ab dem ersten Euro sein.

Vertreten – Verbinden – Verantworten

Mit dem Projekt „Vertreten – Verbinden – Verantworten. Netzwerk zum sozialen Engagement im Handwerk“ wollen der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN, das DGB-Bildungswerk und der DGB ehrenamtliche Strukturen im Handwerk und kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) schaffen, damit Beschäftigte ihre Ideen zur sozialen Verantwortung einbringen können.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen im Handwerk profitieren, wenn sie das Potenzial ihrer Beschäftigten nutzen. Auch vor KMU machen die Herausforderungen der kommenden Jahre nicht halt: drohender Fachkräftemangel, gestiegene ökologische Anforderungen, demografischer Wandel. Mitbestimmung und das Engagement ihrer Beschäftigten tragen jedoch dazu bei, dass Handwerk und KMU ihre Position behaupten können.

„Zentrales Ziel ist, die Handlungsoptionen der Beschäftigten und Betriebsräte zu stärken und so zu unterstützen, dass sie ihre Aufgaben effektiv, fachlich und sozial wahrnehmen können“, erklärt der Projektträger Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN auf seiner Homepage. Schwerpunkt des Projekts ist es, ehrenamtliche Strukturen und Netzwerke von

ArbeitnehmerInnen im Handwerk und in KMU zu schaffen: Netzwerke, die Verantwortung übernehmen und die Zukunft ihrer Branchen mitgestalten.

Und so soll es gehen: Im Rahmen des Projekts „Vertreten – Verbinden – Verantworten“ werden von Arbeit und Leben Beratungs- und Bildungsangebote geschaffen, die die Beschäftigten konkret dabei unterstützen, nachhaltige ehrenamtliche Strukturen zu schaffen und sich in ihren Branchen und Betrieben aktiv zu beteiligen.

Durch eine gezielte Einbindung in vorhandene und neue Netzwerke werden darüber hinaus Schritte in die Wege geleitet, die es ermöglichen, dass die Beteiligten unmittelbar ihre neu erworbenen Kompetenzen einbringen können bzw. sich selbst Strukturen aufbauen, in denen sie weiter agieren können. Das Projekt soll dazu beitragen, dass sich die ArbeitnehmervertreterInnen mit einem neuen, reflektierten Bewusstsein auf ihre Rolle als Interessenvertretungen im Handwerk einstellen können.

Die bundesweite Struktur von ARBEIT UND LEBEN und die Zusammenarbeit mit dem DGB-Bundesvorstand ermöglichen das

Bildungsangebot breit in die Handwerkskammer-Bezirke einzubringen.

Das Thema Ressourceneffizienz wird als ein thematischer Schwerpunkt innerhalb des Projekts durch das DGB Bildungswerk BUND besetzt. Das Teilprojekt zielt auf die konkrete Verbesserung des Umgangs mit Energie und Rohstoffen und die Sensibilisierung der Beschäftigten und Arbeitgeber für das Thema. Insbesondere im Handwerk wird das Thema Ressourceneffizienz zur Zukunftsfrage – ökonomisch wie ökologisch.

„In der Wahrnehmung sozialer und gesellschaftlicher Aufgaben – am Beispiel Umweltschutz und Energieeffizienz darf das, was zu Haus gelebt wird, an der Betriebstür nicht enden“, betont Jürgen Hoffmann vom DGB Bildungswerk. Er ist sich sicher: „Mit dem Projekt kann es gelingen, die gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand zu stärken und dabei sowohl Mitbestimmung als auch Umweltschutz und Ökonomie in Einklang zu bringen.“

Fest steht für alle Projektpartner: Wer dieses Know-how nutzt, spart Rohstoffe, senkt die Kosten, bleibt somit wettbewerbsfähig und kann gleichzeitig Arbeitsplätze sichern.

Im Interview erklärt Barbara Menke, Bundesgeschäftsführerin von ARBEIT UND LEBEN, warum es beim CSR-Projekt geht.

Wie sind eure ersten Schritte, die es zu bewältigen gibt?

Unsere zentrale Aufgabe besteht darin, Handwerksbetriebe für das breite Themfeld von CSR zu motivieren. Insofern bestehen unsere ersten Aufgaben darin, Handwerksbetriebe zu identifizieren und anzusprechen, die potenziell Interesse an der Weiterentwicklung von sozialen Fragen in ihrem Unternehmen haben. Für diese Aufgaben werden wir in enger Kooperation mit dem DGB Bundesvorstand und den Gewerkschaften vorgehen sowie die vorhandenen Kontakte bei ARBEIT UND LEBEN zu kleinen und mittleren Betrieben nutzen.

Was sind eure Ziele für das Projekt?

Wir möchten gerne mit dem Projekt ehrenamtliche Strukturen in Handwerks-



Foto: Arbeit und Leben

betrieben aufbauen und stärken. Wir setzen dabei auf Bildung. Insofern steht die Entwicklung eines Rahmenkonzepts für ehrenamtliche Tätigkeit, das vielfältig in Unternehmen eingesetzt werden kann, bei uns im Mittelpunkt. Logischerweise erfolgt darauf die Umsetzung von bedarfsgerechten

Bildungsangeboten in den Handwerksbetrieben sowie im Umfeld der Handwerksbetriebe. Bildung verstehen wir dabei in einem umfassenden Sinn, von Durchführung von mehrtägigen Bildungsveranstaltungen bis hin zu individuellen Beratungs- und Coachingangeboten.

Warum braucht das Handwerk mehr soziales Engagement?

Das Handwerk ist mit seinen vielen Betrieben ein ganz starker Partner innerhalb der Wirtschaft. Handwerksbetriebe sind wichtig im Bereich der Ausbildung junger Menschen und der Beschäftigung von Fachkräften. Somit sind in den Betrieben viele Menschen aktiv, die aufgrund der Arbeit in den KMU ein gewisses Verständnis für gesellschaftliche und persönliche Zusammenhänge haben. Dies kann positiv weiterentwickelt werden, zum besseren Zusammenleben aller im Gemeinwesen.

Corporate Social Responsibility (CSR)

CSR darf nicht beliebig sein

Wie verbindlich sollten Regeln für Corporate Social Responsibility (CSR), also zur gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen, sein? Seitdem dieser Begriff existiert, wird darüber heftig gestritten. Eine neue Dynamik erhält die kontroverse Debatte durch die EU-Kommission. In einer Mitteilung kündigte sie an, für mehr Klarheit und Transparenz sorgen zu wollen.

Die EU-Kommission will außerdem irreführendes CSR-Marketing eindämmen und schlägt vor, soziale und ökologische Kriterien stärker in das öffentliche Auftragswesen einfließen zu lassen. Trotz dieser sichtbaren Fortschritte bleiben die Kommissionspläne hinter den Kongressbeschlüssen des DGB von 2010 zurück.

punkt kann darin bestehen, dass ArbeitnehmervertreterInnen im mitbestimmten Aufsichtsrat CSR thematisieren, beispielsweise im Rahmen der Innovations- und Personalpolitik oder im Kontext von Risikomanagement und Compliance. Dabei können Aufsichtsratsmitglieder auch darauf hinwirken, dass die Einhaltung von CSR- oder Ethikrichtlinien überprüft wird.

Kommunikation am wichtigsten

Ziele von Unternehmen bei ihrem CSR-Engagement (in Prozent)



Quelle: Umfrage unter 297 Unternehmen mit CSR 2010, BBDO Live, Statista 2011

© DGB einblick 01/12

Getreu dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ geht es vor allem um Kommunikation, wenn Unternehmen sich in Sachen CSR engagieren.

CSR ist ein schillernder Begriff, der auch in den Gewerkschaften kontrovers diskutiert wird – insbesondere weil die Gefahr des „window dressings“ besteht, also einer Schönfärberei der tatsächlichen Unternehmenspraxis durch kunstvoll gestaltete Hochglanz-CSR-Berichte. Für die Gewerkschaften ist CSR deshalb auch nur „on top“ zu gesetzlichen Regelungen, etwa im Bereich der Mitbestimmung, vorstellbar. Der DGB fordert zudem einheitliche, überprüfbare CSR-Standards. Denn Unternehmen sind nicht dazu legitimiert, ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft allein zu definieren. Im CSR-Forum der Bundesregierung haben sich die dort vertretenen Organisationen, darunter die Spitzenverbände der Wirtschaft, NGOs (Nichtregierungsorganisationen) sowie der DGB und IG BCE, IG Metall und ver.di nach komplizierten Verhandlungen auf ein gemeinsames CSR-Verständnis geeinigt: „CSR ist freiwillig, aber nicht beliebig.“

Neue Dynamik hat die Debatte zudem durch die EU-Mitteilung zu CSR vom 25. Oktober 2011 erhalten. Darin hat die EU-Kommission CSR nun als „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“ definiert. Diese Definition geht über die frühere Festlegung der EU hinaus.

Aus gewerkschaftlicher Sicht bleibt es vor allem wichtig, gegen die Beliebigkeit unternehmerischer CSR-Strategien anzugehen, fordert DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel, der Mitglied im CSR-Forum der Bundesregierung ist.

Neben den Risiken von CSR werden in den Gewerkschaften aber auch die Chancen des Konzeptes diskutiert. So könnten sich für engagierte Betriebsräte durch eine Beteiligung an CSR-Strategien neue Möglichkeiten der Partizipation ergeben. Ein weiterer Ansatz-

Die allgemeine Debatte geht indes nun in die Richtung von mehr Transparenz, mehr Überprüfbarkeit und mehr unternehmerischer Verantwortung. Vom bislang vorherrschenden Dogma der Freiwilligkeit wird vorsichtig abgerückt.

Um die wachsende Bedeutung einer nachhaltigen Unternehmensführung im deutschen Mittelstand weiter zu fördern, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im April 2012 das Förderprogramm „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“ gestartet.

Die gemeinsame Initiative von ARBEIT UND LEBEN, DGB-Bundesvorstand und DGB-Bildungswerk, „Vertreten – Verbinden – Verantworten. Netzwerk zum sozialen Engagement im Handwerk“ ist in diesem Rahmen eines der geförderten Projekte. Insgesamt werden 75 Projekte durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Rund 320 Projektanträge wurden gestellt.

Mehr als 2000 kleine und mittelständische Unternehmen nutzen die angebotene Qualifizierung und Beratung bei CSR-Themen. Das BMAS stellt 35,6 Millionen Euro mithilfe des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung.

Das 10-Punkte-Papier des DGB

Vor dem Hintergrund der auch in den Gewerkschaften differenzierten Diskussion hat der DGB Bundesvorstand im April 2009 einen Beschluss zum Thema CSR gefasst („10-Punkte-Papier“), der im Mai 2010 vom DGB Bundeskongress bestätigt wurde. Der DGB spricht sich darin grundsätzlich für einen Ordnungsrahmen aus, der soziale, ökologische und wirtschaftliche Ziele gleichstellt. Unternehmerische CSR-Konzepte hingegen können aus gewerkschaftlicher Sicht nur „on Top“ gesetzlicher Regelungen

einen Nutzen entfalten. Freiwillige CSR-Konzepte können nationale, europäische und internationale Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen ergänzen, sie aber auch in Zukunft niemals ersetzen. Außerdem darf die Weiterentwicklung und der Ausbau gesetzlicher und tarifvertraglicher Standards nicht behindert werden.

Das 10-Punkte-Papier des DGB gibt es unter: www.handwerk.dgb.de/service/informationsmaterial

Vollversammlung fordert mehr Kontrolle

Seit 2010 gilt in Berlin ein Vergabegesetz. Gewerkschaften, Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter der Berliner Handwerkskammer sind allerdings unzufrieden mit der Umsetzung. Die zuständige Berliner Senatorin Sybille von Obernitz nahm Stellung anlässlich der Vollversammlung der Berliner Handwerkskammer.

Im Juli 2010 ist das Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetz in Kraft getreten. Gewerkschaften und Handwerkskammer hatten sich gemeinsam erfolgreich dafür eingesetzt, die Vergabe an die Einhaltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge und eine Lohnuntergrenze zu koppeln. Auch die Kontrolle dieser Kriterien wurde im Gesetz verankert. „Die öffentlichen Auftraggeber führen stichprobenartig Kontrollen durch, um die Einhaltung der (...) vorgesehenen Auflagen und Pflichten zu überprüfen. Der Senat richtet dazu eine zentrale Kontrollgruppe ein“, heißt es dort. Fast zwei Jahre später existiert diese Kontrollgruppe immer noch nicht, kritisiert der DGB Berlin-Brandenburg.

Die Bezirksvorsitzende Doro Zinke und der Präsident der Handwerkskammer Berlin, Stephan Schwarz, schrieben daraufhin einen gemeinsamen Brief an die neue Berliner Wirtschaftsministerin, Sybille von Obernitz, um nachzufragen, wann denn die Kontrollkommission eingerichtet würde.

Die Senatorin nutzte Ende April als Gastrednerin der Vollversammlung die Gelegenheit, die Antwort persönlich zu geben. Sie hatte offenbar nicht damit gerechnet, wie wichtig dieses Thema für das Handwerk ist, obwohl seit langem bekannt ist, dass effektive Kontrollen eine Grundvoraussetzung für fairen Wettbewerb sind.

Senatorin von Obernitz lehnte es ab, in ihrem Haus eine Kontrollkommission einzurichten, stattdessen sollten die Vergabestellen selbst die Kontrollen durchführen. Damit löste sie eine lebhaft diskutierte Diskussion aus. Unisono kritisierten VertreterInnen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerbank diese Position. Auch Kammer-

präsident Schwarz und der Vizepräsident Karsten Berlin, schalteten sich persönlich in die Debatte ein und stellten klar, dass die Vergabestellen keinesfalls die richtige Adresse für effektive Kontrollen seien.

Stephan Schwarz betont, dass sie – abgesehen von fehlenden Kapazitäten – in einem unlöslichen Interessenkonflikt wären. Durch die engen finanziellen Spielräume der öffentlichen Hand, sei die Versuchung groß, beide Augen zuzudrücken, wenn Niedriglöhne auch zu niedrigeren Angebotspreisen führten. Würden zudem Verstöße gegen die Vergaberichtlinien aufgedeckt, gefährde dies oft den Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahme, woran die Vergabestelle naturgemäß kein Interesse habe.

Angesichts der massiven Kritik sicherte die Senatorin zu, noch einmal über ihre Position nachzudenken. Die Berliner Handwerkskammer wird gemeinsam mit dem DGB und den Berliner Handwerksvereinigungen, am Ball bleiben.

IG Metall Bezirk Küste

Lübecker Erklärung verabschiedet

Im Rahmen der Bezirkskonferenz der IG Metall Küste vom 12. bis zum 13. Juni 2012 in Lübeck fand auch die Personengruppenkonferenz Handwerk statt. Ein Thema war der Fachkräftemangel im Handwerk und die Frage, wie sich daraus Chancen für die Beschäftigten ergeben. Die TeilnehmerInnen verabschiedeten deshalb die Lübecker Erklärung, die zeigt, wie die Sicherung von Fachkräften im Handwerk gelingen kann.

„Die Handwerksunternehmen und die Handwerksinnungen haben sich in den letzten Jahren immer mehr ihrer sozialen Verantwortung für ihre Beschäftigten entzogen und die Tarifbindung aufgegeben. Anstatt gleiche Wettbewerbsbedingungen durch Flächentarifverträge zu sichern, haben die Arbeitgeber einen ruinösen Wettbewerb untereinander eingeleitet“, heißt es in der Erklärung. Preis- und Lohndumping seien die Folge. Dieser „Dumpingkultur“ treten die TeilnehmerInnen der Personengruppenkonferenz Handwerk entschieden entgegen und setzen sich für Tarifverträge in allen Handwerksbranchen ein. Die in der IG Metall organisierten HandwerkerInnen stünden



Foto: Colourbox

Nur mit guten und fairen Arbeits- und Entgeltbedingungen können Fachkräfte für die Zukunft gewonnen werden. Denn Studien zeigen: für die junge Generation sind gute und faire Bedingungen sehr wichtig.

bereit, um ihre Arbeitsbedingungen tariflich zu regeln. So wird beispielsweise mit dem Tischlerhandwerk nach 13 Jahren tarifpolitischer Abstinenz wieder konstruktiv verhandelt.

Die TeilnehmerInnen kritisieren ferner: „Der Trend zur Abwanderung von Fachkräften aus dem Handwerk wird sich verschärfen. Schon

heute fehlt es im Handwerk an geeigneten Bewerbern für Ausbildungsplätze.“ Die „Billiglohnstrategie“ im Handwerk sei gescheitert. Die Handwerker in der IG Metall sehen deshalb in „besseren Arbeit statt billiger Löhne“ eine erfolgversprechende Strategie für das Handwerk.

Die Handwerker in der IG Metall setzen sich zudem für Tarifverträge in allen Bundesländern ein. Die ungleiche Bezahlung zwischen Ost und West bei gleicher Arbeit müsse ein Ende haben.

Außer einer sehr teuren Imagekampagne habe das Handwerk den Herausforderungen der Zukunft nichts entgegenzusetzen. Die Handwerker in der IG Metall erwarten, dass die Handwerksinnungen sich durch den sich abzeichnenden Fachkräftemangel wieder der Realität stellen. Denn mit Tarifdumping könne die Zukunft des Handwerks nicht gemeistert werden. „Gute Fachkräfte gibt es nur wenn auch Einkommen, Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven stimmen und das regelt man am besten durch Tarifverträge.“

IG Metall Tarifrunde 2012

Übernahme und mehr Lohn



Für die Kfz-HandwerkerInnen in Baden-Württemberg hat die IG Metall ab Juni vier Prozent mehr Entgelt erstritten. Azubis erhalten Festbeträge zwischen 30 und 45 Euro, und Ausgebildete werden künftig für mindestens zwölf Monate übernommen. Eine Arbeitsgruppe soll Regeln finden, um den Einsatz von Leiharbeit zukünftig zu begrenzen. Der Hintergrund: Die Tarifparteien stimmen überein, dass Leiharbeit im Kfz-Handwerk Baden-Württemberg nicht dauerhaft Arbeitsplätze ersetzen soll. Sabine Zach, die Verhandlungsführerin der IG Metall Baden-Württemberg, kommentiert: „Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Insgesamt haben wir erreicht, was zu erreichen war, und fahren ein gutes Ergebnis für die Beschäftigten ein.“

Personalien

Dietmar Schäfers, stellvertretender IG BAU-Bundesvorsitzender, ist ab sofort auch zuständig für die Handwerkspolitik. Schwerpunkte sind für Schäfers in den kommenden Jahren der Kampf gegen Lohndumping und Tariffucht: „Das Handwerk boomt. Es wird Zeit, dass diese Entwicklung auch bei den Beschäftigten ankommt. Stattdessen nimmt die Tariffucht im Handwerk zu. Leiharbeit und Niedriglohnjobs sind alltäglich geworden. Wenn das Handwerk



Foto: IG BAU

nicht bald zu alten Tugenden zurückfindet, werden die Chancen durch die Energiewende wegen Fachkräftemangels vertan.“ Außerdem fordert er, mehr für die Sicherung zukünftiger Fachkräfte im Handwerk zu tun: „Wenn das Handwerk dem drohenden Facharbeitermangel vorbeugen möchte, dann reicht es nicht aus, mit „Hochglanz-Imagekampagnen“ zu werben, dann müssen die Rahmenbedingungen bei den Beschäftigten verändert werden.“ Dazu gehören für ihn ein gutes und faires Einkommen und respektvoller Umgang im Betrieb. Schäfers ist unter anderem zuständig für die Branchen Bauhauptgewerbe, Maler- und Lackiererhandwerk, das Dachdeckerhandwerk und den Gerüstbau.

IG BAU-Vorstandsmitglied Dietmar Schäfers

Auch in Hessen, Schleswig-Holstein, Hamburg und Niedersachsen und verschiedenen Autohäusern (ehemalige Kittner-Gruppe) in Mecklenburg-Vorpommern wurden bis zum Redaktionsschluss des Handwerksinfos Lohnerhöhungen von 3,8 bis vier Prozent sowie Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen erreicht. Mehr Infos unter www.igmetall.de

IG BAU

Lohnuntergrenze für Maler und Lackierer

Die IG BAU hat sich mit ihren Forderungen nach einem allgemeinverbindlichen Mindestlohn im Maler- und Lackiererhandwerk durchgesetzt. Ab dem 1. Juni 2012 erhalten alle MalerInnen und LackiererInnen in Malerbetrieben wenigstens den Mindestlohn. Dieser beträgt im Osten 9,75 Euro die Stunde. Im Westen gelten für ungelernete ArbeiterInnen und für Gesellen unterschiedlich hohe Mindestlöhne: Ungelernte ArbeiterInnen erhalten dort ab sofort ebenfalls 9,75 Euro Stundenlohn. Für gelernte Fachkräfte beträgt dieser nun 11,75 Euro. Bereits zum 1. Juli 2012 steigt er für diese Gruppe auf 12 Euro. Die IG BAU fordert alle 150.000 Maler- und LackiererInnen in Deutschland auf, in der kommenden Gehaltsabrechnung für Juni zu überprüfen, ob sie korrekt bezahlt werden.



Berufsbildungsbericht 2012

Viele Unternehmen nicht ausbildungsreif

Viele Auszubildende klagen häufig über eine schlechte Ausbildungsqualität, Überstunden, einen rauen Umgangston und insgesamt ein schlechtes Betriebsklima. Dass belegt der von der Bundesregierung verabschiedete Berufsbildungsbericht 2012. Ingrid Sehrbrock, stellvertretende DGB-Vorsitzende, kritisiert: „Eine hohe Abbrecherquote ist in einigen Branchen die Quittung für diese eklatanten Mängel. Solche Betriebe und Unternehmen sind alles andere als ausbildungsreif.“ Sehrbrock fordert: „Branchen und Betriebe, die für Bewerber attraktiv sein wollen, müssen die Qualität der Ausbildung verbessern, ihre Auszubildenden übernehmen und besser bezahlen.“

Außerdem auffällig: In Branchen, in denen besonders viele Ausbildungsplätze vakant sind, ist die Abbrecherquote sehr hoch. So liegt



diese Quote zum Beispiel bei den GebäudereinigerInnen bei 38,3 Prozent. Mehr Infos: www.dgb.de/-/6Ex

Azubi-Studie

Jung und ausbildungsreif



Arbeitgeber klagen, immer mehr Jugendliche seien nicht ausbildungsreif. Online-Befragungen des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) scheinen diesen Zusammenhang zu bestätigen. Laut DIHK-Umfrage gaben 46 Prozent der Unternehmen an, mit „Ausbildungshemmnissen“ zu kämpfen. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung stellt nun fest: Wissenschaftlich ist diese Behauptung nicht zu belegen. Die BildungsforscherInnen der Universität Duisburg-Essen und der Sozialforschungsstelle Dortmund kritisieren, dass Probleme beim Übergang zwischen Schule und Berufsausbildung in erster Linie mit Defiziten der BewerberInnen begründet würden. Sie weisen die DIHK-Argumentation als nicht überzeugend zurück. Tatsächlich falle auf: Die Branchen mit den größten „Besetzungsproblemen“ böten besonders unattraktive Arbeitsbedingungen und geringe Bezahlung. Auch Daten stützen die These der Arbeitgeber nicht. Im Gegenteil, Zahlen der Bundesagentur für Arbeit belegen, dass die allgemeine Intelligenz zugenommen hat. Logisches Denken und die Fähigkeit, Probleme zu lösen, seien stärker ausgeprägt als vor 20 Jahren.

Zum Teil nur schlecht vergütet

Höhe der Ausbildungsvergütung* in West und Ost als ...

Industrie Kaufmann/-frau	837 €
Büro Kaufmann/-frau	772 €
Einzelhandels-Kaufmann/-frau	805 €
Verkäufer/-in	732 €
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	738 €
Restaurationsfachmann/-frau	659 €
Koch/Köchin	690 €
Hotelfachmann/-frau	615 €
Fleischer/-in	638 €
Tischler/-in	498 €
Maler/-in und Lackierer/-in	625 €
Anlagenmechaniker/-in Sanitär, Heizung, Klima	510 €
Lebensmittel-Fachverkäufer/-in	520 €
Bäcker/-in	499 €
Friseur/-in	620 €
	499 €
	573 €
	543 €
	433 €
	528 €
	528 €
	523 €
	514 €
	513 €
	438 €
	500 €
	463 €
	456 €
	269 €

* Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Zahlen der Studie belegen: Auf den hinteren Plätzen liegen vor allem Handwerksberufe.

Seminar HWK Würzburg Umdenken im Handwerk erforderlich

Bei der Nachwuchssuche hat das Handwerk Probleme. Frank Firsching, Vorsitzender der DGB-Region Schweinfurt-Würzburg, berichtete von den Problemen der Handwerksbetriebe, die zunehmend feststellen, dass Ausbildungsqualität und Entlohnung bei den Auszubildenden in spe eine hohe Priorität haben. Firsching stellte fest, dass es an der Zeit sei, umzudenken, weil die Betriebe künftig – aufgrund der demografischen Entwicklung – massive Nachwuchssorgen haben könnten. Firsching berichtete über das Problem im Rahmen eines Seminars, zu dem die DGB



Foto: DGB

Die Teilnehmer des Seminars der DGB-Region Schweinfurt-Würzburg

Region Schweinfurt-Würzburg die Selbstverwaltungsmitglieder der Handwerksvereinigungen eingeladen hatte. Helmut Dittke, zuständig beim DGB-Bundesvorstand für Handwerkspolitik, sprach über die Arbeit der Selbstverwaltung in den Handwerkskammern und die Rolle der Innungen und zeigte anhand von praktischen Beispielen auf, wie die Vertreter des Berufsbildungsausschusses auf Entscheidungen der Handwerkskammer Einfluss nehmen können.

HWK Pfalz Bessere Bedingungen für Fachkräfte

Die Fachkräftesicherung war auf dem Gesellentag 2012 der Handwerkskammer Pfalz eines der Hauptthemen. Für Vizepräsident Michael Lehnert ist sie „eine zentrale Frage und Herausforderung“. Schon heute melden viele Betriebe, dass sie Stellen nicht mehr besetzen könnten, und selbst Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt. Für Lehnert heißt die Konsequenz, dass die Arbeitgeber ihre

Arbeitsbedingungen überdenken sollten. Nicht nur, dass gute Arbeit auch gut bezahlt werden müsse. Zu einem positiven Arbeitsumfeld gehöre auch ein familienfreundliches Klima. Lehnert erklärte außerdem: Wir als Arbeitnehmervertreter im



HWK Pfalz

Die ReferentInnen der Gesellentagung der Handwerkskammer Pfalz.

Handwerk fordern „von der Arbeitgeberseite ein klares Bekenntnis zum Flächentarif“ und erwarten von den handwerklichen Fachorganisationen, dass „sie die Tariffucht unterbinden“. Darüber hinaus sprach sich der Vizepräsident für die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes aus. Zum Thema Fachkräftesicherung sprach auf dem Gesellentag zudem DGB-Handwerkssekretär Helmut Dittke.

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 _____



Friseurhandwerk Schleswig-Holstein Tarifvertrag allgemeinverbindlich

Seit dem 1. Mai 2012 gilt der zwischen ver.di Nord und der Friseurinnung geschlossene Tarifvertrag für die Friseurinnen und Friseure in Schleswig-Holstein als allgemeinverbindlich. „Das ist ein Riesenschritt nach vorne für die Beschäftigten in dieser Branche und dem Lohndumping wird ein Riegel vorgeschoben“, so Dieter Altmann, zuständiger Fachbereichsleiter bei ver.di Nord. „Nun können sich alle gelernten Friseurinnen und Friseure auf einen Mindestlohn von 7,50 Euro berufen, wenn sie überwiegend selbständig arbeiten, sogar von 8,50 Euro. Sollten diese Löhne nicht gezahlt werden, können sich ver.di Mitglieder an unsere Geschäftsstellen wenden, um Ansprüche geltend zu machen“, so Altmann weiter.

Seminar Jetzt anmelden

Auch im Jahr 2012 führt der DGB in Kooperation mit ver.di Qualifizierungsseminare für Mitglieder in Prüfungsausschüssen in Handwerkskammern und Innungen, VizepräsidentInnen und MultiplikatorInnen aus der Selbstverwaltung durch. InteressentInnen können sich noch für die Seminare in Walsrode vom 16. bis 20. Juli und vom 22. bis 26. Oktober anmelden. www.pruef-mit.de